

CARACTERÍSTICAS LABORALES DEL SECTOR SUPERMERCADOS DE LA
CIUDAD DE PASTO. 2005

ANITA DEL ROSARIO GUANCHA CUASTUZA
HEYDMAN ARMANDO MUÑOZ LEITON

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ECONOMÍA
SAN JUAN DE PASTO
2006

CARACTERÍSTICAS LABORALES DEL SECTOR SUPERMERCADOS DE LA
CIUDAD DE PASTO. 2005

ANITA DEL ROSARIO GUANCHA CUASTUZA
HEYDMAN ARMANDO MUÑOZ LEITON

Trabajo de grado 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
2006

“Las ideas y conclusiones aportadas en la tesis de grado, son responsabilidad exclusiva de los autores”

“Artículo 1 del Acuerdo N 324 de Octubre 11 de 1966, emanado del Honorable Consejo Directivo de la Universidad de Nariño”

Nota de aceptación:

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

San Juan de Pasto, 23 de Junio de 2006.

AGRADECIMIENTOS

Queremos manifestar nuestros sinceros agradecimientos a los empleados de los establecimientos del sector supermercados, de las áreas operativa y administrativa, por la colaboración y atención que nos dieron.

Al profesor Edgar Rodríguez Torres, por la asesoría y constante apoyo que nos brindó para desarrollar este trabajo.

Al profesor Marco Antonio Burgos evaluador de tesis, por las recomendaciones precisas proporcionadas a nuestra tesis con las que logramos un buen trabajo.

En general a todas las personas que nos colaboraron y nos brindaron su apoyo para hacer que este trabajo se lleve a cabo.

ANITA GUANCHA Y HEYDMAN MUÑOZ

DEDICATORIA

A mi madre, por su grandeza.

A mi hermana, por ser la mejor amiga que una mujer puede encontrar.

A César, por las palomas de papel y por las noches sin sueño.

A Esteban, por el RDS, por la poesía y por su eterna lealtad.

A Heydman, por ser un amigo incondicional, por el pasado, por el presente y por el futuro.

ANITA

DEDICATORIA

Dedico este trabajo en primera instancia a Dios, protector de la vida y guía de mi camino.

A mis padres por su apoyo constante e incondicional, que con su esfuerzo inagotable permitieron que finalizara mi carrera, por el ejemplo de fortaleza y coraje que me inculcaron, y por estar siempre ahí cuando los necesito.

A mis hermanos Oscar y Mauricio por su afecto, con el que siempre estuve acompañado y por sus buenos deseos para que todo me salga bien.

A mis familiares y amigos por su leal compañía y constante empuje, quienes propendieron por mi superación, porque siempre confiaron en mí y me dieron animo para continuar adelante.

A Nathaly, que comparte mi alegría por este triunfo y quien me alentó con su amor para que las dificultades fueran superadas constantemente.

A Anita, mi compañera de estudios y amiga entrañable con quien compartí los mejores momentos universitarios, a quien siempre llevo en mi corazón y nunca olvidaré por ser tan especial conmigo.

A todos los seres queridos que un día llenaron mi vida de sabios consejos y me dieron todo el apoyo sincero, con los que aún vivo y los que jamás saldrán de mi alma, pues ahí siempre permanecerán.

HEYDMAN

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	24
1. ASPECTOS GENERALES	26
1.1 MARCO TEÓRICO.	26
1.1.1 Escuela Clásica	26
1.1.2 Karl Marx	28
1.1.3 Escuela Neoclásica	30
1.1.4 Los Nuevos Clásicos	33
1.1.5 John Maynard Keynes	33
1.1.6 Nuevas teorías Keynesianas	35
1.1.7 Los nuevos enfoques	36
1.2 DIAGNÓSTICO	42
1.2.1 Demanda laboral	42
1.2.1.1 Sector primario	43
1.2.1.2 Sector secundario	44
1.2.1.3 Sector terciario	45
1.2.2 Oferta laboral	48
1.2.3 Desempleo	49
1.2.4 Subempleo	51
1.2.5 Políticas de empleo	52
1.3 OBJETIVOS	54

1.4 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	55
1.4.1 Tipo de investigación	55
1.4.2 Fuentes de información	55
1.4.3 Instrumentos para la recolección de información	55
1.4.4 Procesamiento de la información	59
2. SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA DE LOS EMPLEADOS DEL SECTOR SUPERMERCADOS DE LA CIUDAD DE PASTO	60
2.1 INFORMACIÓN BÁSICA	60
2.2 INGRESO GLOBAL	65
2.3 ESTRATO SOCIOECONÓMICO	67
2.4 TIPO DE VIVIENDA	69
2.5 OTROS INDICADORES SOCIOECONÓMICOS	71
3. NIVEL EDUCATIVO DE LOS EMPLEADOS DEL SECTOR SUPERMERCADOS DE LA CIUDAD DE PASTO	74
3.1 NIVEL EDUCATIVO	74
4. SISTEMA DE CONTRATACIÓN LABORAL EN EL SECTOR SUPERMERCADOS DE LA CIUDAD DE PASTO	77
4.1 CONTRATO LABORAL	77
4.2 SISTEMA PRESTACIONAL	79
4.3 SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL	80
5. INGRESO SALARIAL DE LOS EMPLEADOS DEL SECTOR SUPERMERCADOS DE LA CIUDAD DE PASTO	86
5.1 ASPECTOS GENERALES DEL INGRESO SALARIAL	86
5.2 INGRESO ORDINARIO	87

5.3 INGRESO EXTRAORDINARIO	89
6. JORNADA LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL SECTOR SUPERMERCADOS DE LA CIUDAD DE PASTO	91
6.1 JORNADA LABORAL	91
7. CONDICIONES LABORALES DE LOS EMPLEADOS DEL SECTOR SUPERMERCADOS DE LA CIUDAD DE PASTO	93
7.1 PRINCIPALES MEDIOS DE TRABAJO	93
7.2 CONDICIONES AMBIENTALES DEL LUGAR DE TRABAJO	94
7.3 SEGURIDAD EN EL TRABAJO	98
7.4 OTRAS CONDICIONES LABORALES	100
8. DIVISIÓN DEL TRABAJO EN EL SECTOR SUPERMERCADOS DE LA CIUDAD DE PASTO	102
8.1 PERSONAL ÁREA OPERATIVA	102
8.2 PERSONAL ÁREA ADMINISTRATIVA	104
9. CLASE DE ORGANIZACIÓN DE LOS EMPLEADOS DEL SECTOR SUPERMERCADOS DE LA CIUDAD DE PASTO	107
9.1 ORGANIZACIÓN SINDICAL	107
9.2 FONDO DE EMPLEADOS	107
10. CONCLUSIONES	110
11. RECOMENDACIONES	113
BIBLIOGRAFÍA	114
ANEXOS	117

LISTA DE CUADROS

	pág.
Cuadro 1. Distribución de encuestas en el sector supermercados de la ciudad de Pasto.	57
Cuadro 2. Distribución de encuestas en el sector supermercados de la ciudad de Pasto según función (administrativo – operativo).	58
Cuadro 3. Edad, género y estado civil de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.	60
Cuadro 4. Edad, género y estado civil de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.	63
Cuadro 5. Ingreso global y personas a cargo de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.	66
Cuadro 6. Ingreso global y personas a cargo de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.	67
Cuadro 7. Estrato socioeconómico de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.	68
Cuadro 8. Tipo de vivienda de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.	69
Cuadro 9. Tipo de vivienda de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.	70
Cuadro 10. Acceso al crédito de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.	71
Cuadro 11. Nivel educativo de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.	74
Cuadro 12. Nivel educativo de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.	75
Cuadro 13. Sistema de contratación laboral en el área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.	77

Cuadro 14. Sistema de contratación laboral en el área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.	78
Cuadro 15. Sistema prestacional de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.	79
Cuadro 16. Sistema prestacional de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.	80
Cuadro 17. Modalidad de pago del salario para los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.	86
Cuadro 18. Modalidad de pago del salario para los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.	86
Cuadro 19. Salario convenido quincenal de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.	87
Cuadro 20. Salario convenido quincenal de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.	88
Cuadro 21. Comisiones por horas extra de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.	89
Cuadro 22. Comisiones por horas extra de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.	89
Cuadro 23. Jornada laboral de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.	91
Cuadro 24. Jornada laboral de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.	91
Cuadro 25. Condiciones ambientales de trabajo de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005. –ventilación, iluminación, condiciones sanitarias–.	95
Cuadro 26. Condiciones ambientales de trabajo de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005. –ventilación, iluminación, condiciones sanitarias–.	97
Cuadro 27. Seguridad en el trabajo de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.	98

Cuadro 28. Seguridad en el trabajo de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.	99
Cuadro 29. Otras condiciones laborales de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.	100
Cuadro 30. Otras condiciones laborales de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.	101
Cuadro 31. División de trabajo en el área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.	102
Cuadro 32. División de trabajo en el área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.	104

LISTA DE GRÁFICOS

	pág.
Gráfico 1. Clasificación económica de la población.	41
Gráfico 2. Género de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.	61
Gráfico 3. Procedencia de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.	62
Gráfico 4. Edades promedio para el área operativa y administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.	63
Gráfico 5. Procedencia de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.	65
Gráfico 6. Estrato socioeconómico de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.	69
Gráfico 7. Acceso al crédito de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.	72
Gráfico 8. Acceso a servicios públicos de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.	73
Gráfico 9. Tipo de contrato, área operativa y administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.	78
Gráfico 10. Sistema de seguridad social de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005. –salud–	81
Gráfico 11. Sistema de seguridad social de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005. –pensiones–	81
Gráfico 12. Sistema de seguridad social de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005. –riesgos profesionales–	82

Gráfico 13. Sistema de seguridad social de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005. –niveles salariales–	83
Gráfico 14. Sistema de seguridad social de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005. –salud–	83
Gráfico 15. Sistema de seguridad social de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005. –pensiones–	84
Gráfico 16. Sistema de seguridad social de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005. –riesgos profesionales–	85
Gráfico 17. Principales medios de trabajo de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.	93
Gráfico 18. Principales medios de trabajo de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.	94
Gráfico 19. Condiciones ambientales de trabajo de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005. –control de ruido–	96
Gráfico 20. Condiciones ambientales de trabajo de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005. –temperatura–	96
Gráfico 21. Condiciones ambientales de trabajo de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005. –control de ruido–	97
Gráfico 22. Condiciones ambientales de trabajo de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005. – temperatura–	98
Gráfico 23. ¿Está de acuerdo con su trabajo? – empleados área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005-	103
Gráfico 24. ¿Ha buscado empleo en el último mes? –empleados área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005–	104

Gráfico 25. ¿Está de acuerdo con su trabajo? –empleados área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005–	105
Gráfico 26. ¿Ha buscado empleo en el último mes? –empleados área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005–	106
Gráfico 27. Organización de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.	108
Gráfico 28. Organización de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.	109

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Encuesta dirigida a los empleados del sector supermercados de la ciudad de Pasto.	118
Anexo B. Tabulación de encuestas.	121
Anexo C. Relación género - salario de los empleados del sector supermercados de la ciudad de pasto.	133
Anexo D. Relación salario – nivel educativo de los empleados del sector supermercados de la ciudad de pasto.	134

GLOSARIO

CESANTÍAS: este beneficio tiene como fin brindarle al trabajador un medio de subsistencia a la terminación del contrato de trabajo, cuando éste cumple determinados requisitos establecidos por la ley.

CONTRATO LABORAL: es el acuerdo entre el empresario y el trabajador en el que se detallan las condiciones en las que un trabajador se compromete a realizar un determinado trabajo por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución o sueldo.

DURACIÓN DEL CONTRATO: el contrato puede realizarse por tiempo indefinido o por una duración determinada (fijo); ésta duración dependerá del tipo de contrato y de lo establecido en el mismo.

FONDO DE EMPLEADOS: instituciones de inversión o ahorro, que captan recursos de sus miembros para invertirlos y repartir los beneficios obtenidos según lo convenido.

JORNADA LABORAL: sinónimo de tiempo de trabajo computado por días o semanas, con un tope máximo legal.

OUTSOURCING: modalidad de contratación según la cual una empresa contrata los servicios de otras empresas o empleados pertenecientes a otras plantillas para realizar las funciones específicas de una tarea.

PENSIÓN: prestación económica de larga duración, es decir, renta normalmente vitalicia que principalmente entrega la seguridad social a partir del cumplimiento de determinados requisitos, con el fin de sustituir la capacidad de generar ingresos cuando ésta ha desaparecido. Las pensiones más habituales son las de jubilación, orfandad, viudedad e incapacidad.

POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (PEA): se considera población económicamente activa o fuerza de trabajo al conjunto de personas en edad de trabajar, que durante el período de referencia (semana anterior a la de la encuesta) ejercieron o buscaron ejercer una ocupación remunerada en la producción de bienes y servicios, y aquellas personas que en su condición de ayudantes familiares trabajaron sin remuneración en la empresa del respectivo jefe de familia o pariente, por lo menos 15 horas semanales. La PEA se divide en población ocupada y desocupada, de acuerdo con las siguientes definiciones:

POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA DESOCUPADA (PD): comprende el conjunto de personas de 12 años y mas que durante la semana de referencia hicieron alguna diligencia para conseguir trabajo (desempleo abierto), así como las personas que durante la semana de referencia no trabajaron y no hicieron diligencia alguna para buscar trabajo, pero que anteriormente lo habían buscado alguna vez.

Se consideran como desocupadas las siguientes personas: trabajadores disponibles para el empleo cuyo último contrato haya expirado temporal o indefinidamente, o aquellos que estando sin empleo busquen un trabajo remunerado; los jubilados, los pensionados, rentistas y personas que nunca han trabajado, se hallan disponibles para trabajar y en el periodo de referencia hubiesen buscado trabajo; las personas sin empleo que durante el periodo de referencia estuvieron esperando los resultados de solicitudes de trabajo, o que recibieron respuesta para comenzar un trabajo en época posterior al periodo de referencia de la encuesta; las personas que en la semana de referencia han estado suspendidas temporal (mas de 30 días) o indefinidamente, sin goce de remuneración y que estén buscando trabajo.

No se consideran desocupados los que por alguna razón prefieren no trabajar, por ejemplo, quienes tienen ingresos suficientes, porque les basta con ingresos recibidos como regalías, o en usufructo; quienes tienen responsabilidad en el hogar, especialmente mujeres; los hijos a quien el jefe del hogar no les permite o no pueden trabajar; y aquellos que trabajan en ciertas temporadas y no están disponibles para trabajar en el momento de la encuesta.

POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA OCUPADA (PO): comprende las personas de 12 años y más que durante el periodo de referencia ejercieron una ocupación remunerada por lo menos una hora a la semana en la ocupación de bienes y servicios, y las que en condición de ayudantes familiares, trabajaron sin remuneración por lo menos 15 horas a la semana. Hacen parte de la PO las personas que aunque no trabajaron durante el periodo de referencia (por vacaciones, licencia etc.), tenían un empleo o negocio o, en general, estaban vinculadas a un proceso de producción cualquiera.

En términos de duración de las jornadas de trabajo dentro de la definición de población ocupada se incluyen los trabajadores que laboran durante toda la jornada de trabajo, y no quieren o no pueden trabajar mas horas a la semana; los que laboran media jornada o parte de ella y no desean ni pueden trabajar mas tiempo; y los trabajadores que laboran en jornada completa o parcial están en capacidad de laborar más horas a la semana y además quieren hacerlo principalmente con el fin de incrementar sus ingresos.

POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE INACTIVA (PEI): comprende a todas las personas en edad de trabajar que no participan en la producción de bienes y

servicios del mercado, y que no necesitan, no pueden o no están interesadas en tener una ocupación remunerada. A este grupo pertenecen las siguientes categorías: estudiantes, amas de casa, jubilados, pensionados, rentistas, inválidos, personas a quienes no les llama la atención o creen que no vale la pena trabajar, y demás no incluidos dentro de la PEA.

POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR (PE): está constituida por la población de doce años y más, la cual se distribuye en población económicamente activa y población económicamente inactiva.

POBLACIÓN SUBEMPLEADA (PS): la población subempleada se define como aquella población, cuya ocupación es inadecuada, cuantitativa y cualitativamente, respecto a determinadas normas, como nivel de ingreso, aprovechamiento de las cualificaciones profesionales, productividad de la mano de obra y horas trabajadas. Por lo general, se distingue entre el subempleo visible y el subempleo invisible.

PRESTACIONES SOCIALES: son beneficios legales que el empleador debe pagar a sus trabajadores adicionalmente al salario ordinario, para atender necesidades o cubrir riesgos originados durante el desarrollo de su actividad laboral.

PRIMA DE SERVICIOS: equivalente a 15 días de salario por el tiempo laborado durante el semestre. Esta prestación se paga el 30 de junio y el 20 de diciembre, o a la terminación del contrato de trabajo.

RIESGOS PROFESIONALES: este sistema cubre las contingencias que afectan la salud del trabajador por causa de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales e igualmente las pensiones por invalidez y muerte generadas por tales enfermedades.

SALARIO MÍNIMO LEGAL (SML): remuneración salarial que el Estado fija como mínima para los empleados, con el objetivo de proporcionarles un nivel de vida mínimamente aceptable y conseguir una correcta distribución de la riqueza. Este salario mínimo es revisado anualmente, generalmente en función a la subida del índice de precios al consumidor (IPC).

SALARIO EXTRAORDINARIO: es el que implica remuneración del trabajo ejecutado en días de descanso obligatorio o de horas extras o suplementarias trabajadas.

SALARIO ORDINARIO: es el que percibe el trabajador como remuneración por los servicios prestados dentro de su jornada ordinaria de trabajo.

SALUD: el sistema cubre las contingencias que afectan la salud del trabajador y de su familia que están establecidas en el programa de atención denominado Plan Obligatorio de Salud (POS) y la maternidad.

SINDICATO: agrupación que defiende los intereses comunes de sus miembros. El más habitual es el laboral, que se trata de trabajadores que asociados de esta forma, tienen mayor poder de negociación frente a la patronal para lograr condiciones más ventajosas a través de la negociación colectiva.

SUBEMPLEO VISIBLE (SV): se presenta cuando una persona trabaja involuntariamente menos de una jornada normal y se encuentra buscando o aceptaría un trabajo suplementario; el subempleo visible refleja en términos generales, una insuficiencia cuantitativa de las oportunidades de empleo.

SUBEMPLEO INVISIBLE (SI): se presenta cuando la persona, a pesar de encontrarse laborando en la jornada normal, considera que sus niveles de ingreso son bajos comparados con su preparación profesional; el subempleo invisible refleja una mala distribución de los recursos de fuerza de trabajo o un desequilibrio fundamental entre la fuerza de trabajo y los demás factores de producción.

SUBSIDIO DE TRANSPORTE: los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales tienen derecho al pago del auxilio de transporte fijado por el gobierno nacional.

SUBSIDIO FAMILIAR: todas las empresas deben inscribirse en una caja de compensación familiar. Esta inscripción otorga al trabajador el derecho a obtener subsidios en efectivo para sus hijos menores de edad, así como servicios de capacitación, vivienda y recreación.

VACACIONES PAGAS: consisten en el descanso remunerado que debe el empleador al trabajador equivalente a 15 días hábiles de vacaciones por cada año de servicio.

RESUMEN

En este trabajo se presenta un estudio concreto del contexto laboral de los empleados del sector supermercados de la ciudad de Pasto –2005–, el cual reúne una variedad de características como: situación socioeconómica, sistema de contratación laboral, ingreso salarial, condiciones laborales, entre otras, que determinan el estado actual de la calidad de empleo que se ofrece en estos establecimientos. Así, se ha evaluado el cumplimiento de las normas laborales en los establecimientos de este sector, percibiendo un significativo número de trabajadores excluidos de los beneficios laborales. Esto presenta una grave falla que aún las autoridades competentes no han podido detectar y que esta investigación refleja en el análisis de resultados.

ABSTRACT

This work presents a complete labor study of the worker's context at Pasto supermarkets -2005, whose characteristics are: economical situation, labor agreement system, incomes, labor conditions, etc., which determine the present conditions of the employment qualities, which is offered in this place. Thus, the labor rules fulfillment has been evaluated in this place, and it shows a significant amount of workers who are not included in the labor benefits list. It has been difficult to detect by the competent authorities and it is faced in the data analysis of this research.

INTRODUCCIÓN

El empleo se constituye en una de las variables más sensibles en el diario accionar de la economía colombiana, es mucha la población que incrementa la oferta laboral y busca emplearse en diferentes entidades tanto públicas como privadas tratando de satisfacer necesidades propias y las de sus hogares.

En la ciudad de Pasto, es evidente la saturación de mano de obra en el sector terciario, principalmente en el sector comercio, constituyéndose en una gran fuente de empleo para personas de bajo nivel educativo, para bachilleres, técnicos y profesionales, ya sea en establecimientos de carácter formal o en establecimientos informales.

Los establecimientos constituidos legalmente tienen el deber de cumplir con todas las obligaciones que el gobierno asigna en materia laboral como por ejemplo: prestaciones sociales, salario acorde al cargo desempeñado no menor al mínimo estipulado, seguridad social y jornada laboral.

Teniendo en cuenta que los supermercados se han convertido en instituciones de alta demanda laboral, este estudio se dirige a analizar y evaluar el acatamiento de éstas normas en los supermercados de la ciudad de Pasto, con el fin de dar a conocer la calidad de empleo que ofrecen este tipo de establecimientos y establecer la situación laboral y socioeconómica de los empleados de este sector.

Inicialmente, en el capítulo I se desarrollan, en el marco teórico los principales aportes en materia de empleo de las corrientes clásica, marxista, neoclásica y keynesiano, así como se trata de dar algunas nociones de los nuevos enfoques que se caracterizan por dar importancia al estudio de la calidad del empleo en las condiciones actuales.

El diagnóstico del problema se ha enfatizado en dar una reseña del empleo en la ciudad de Pasto analizando la oferta, la demanda, el desempleo, el subempleo y las políticas aplicadas a nivel nacional y municipal, presentando así una descripción cuantitativa y cualitativa para un periodo comprendido entre el año de 1991 hasta el primer trimestre de 2005.

Para el desarrollo del análisis de resultados, se presenta en primer lugar el procedimiento metodológico, fuente fundamental para la comprensión de los parámetros que se manejan en los capítulos siguientes.

El capítulo II hace referencia a la situación socioeconómica de los empleados, establecida por aquellos ítems que van a reflejar las características fundamentales de cada trabajador como: edad, género, estado civil, procedencia, ingreso global,

personas a cargo, estrato socioeconómico, tipo de vivienda y otros indicadores que permitirán conocer en primera instancia su situación personal y su entorno familiar.

El capítulo III presenta el nivel educativo alcanzado por los empleados por el sector supermercados de la ciudad de Pasto, determinando si completaron o no sus estudios en los niveles de primaria, secundaria, universitaria, técnica u otros cursos.

En los capítulos IV, V y VI, se relacionan las características laborales que presentan los empleados, describiendo de forma cuantitativa y cualitativa aspectos como el sistema de contratación (tipo y duración de contrato, prestaciones sociales y seguridad social), ingresos salariales y jornada laboral. Permittiéndonos tener un conocimiento real de la situación legal de los empleados.

En el capítulo VII se identifican las condiciones laborales de los empleados, haciendo referencia a los principales medios de trabajo, a las condiciones ambientales que se presentan en los establecimientos, a la seguridad que existe en el campo de trabajo y a otras condiciones laborales que son entre otras cosas las que les permite a los trabajadores desempeñarse adecuada y armónicamente en las actividades del supermercado.

El capítulo VIII hace referencia a la división del trabajo de los empleados del sector supermercados, en el cual se describen los cargos mas frecuentes que desempeñan los trabajadores en estos establecimientos. Además se presentan algunos interrogantes realizados a los encuestados, con los que se trata de descubrir algunas manifestaciones de subempleo.

En el capítulo IX, se pretende establecer la clase de organización a la que pertenecen los empleados del sector supermercados de la ciudad de Pasto, anotando la ausencia de la organización sindical y, por otra parte, la presencia del fondo de empleados como un medio prestante de crédito y recreación.

Terminado el análisis de resultados, se presentan las conclusiones y recomendaciones con las cuales se pretende registrar las ideas más relevantes de este estudio, además de plasmar las percepciones acerca de las medidas que se deben tomar para darle solución a los problemas encontrados.

También se incluye la bibliografía utilizada para el estudio y posterior desarrollo de esta investigación, y finalmente, se encuentran los anexos correspondientes a los soportes que permiten argumentar los datos obtenidos en el análisis de resultados de este trabajo de grado.

1. ASPECTOS GENERALES

1.1 MARCO TEÓRICO

El empleo u ocupación, es la variable que determina el grado en que la fuerza laboral de un país se halla utilizada¹, y si existe un entorno socioeconómico adecuado, el empleo hará posible que los trabajadores alcancen un nivel de vida adecuado y con ello se garantice el bienestar de la sociedad.

A partir de la concepción del empleo, se puede interpretar otra variable importante como el desempleo, que es la situación involuntaria de ociosidad en que se encuentra quien no tiene trabajo². El desempleo es causado principalmente por la escasez de fuentes de ocupación y las consecuencias más drásticas son visibles en países subdesarrollados.

El estudio del empleo y desempleo presenta diferentes perspectivas a través del tiempo, a continuación se tratan los principales aportes de las distintas corrientes económicas que consideramos necesarias para esta investigación. Así hacemos referencia a: La escuela Clásica, porque es conveniente analizar el desarrollo económico a través de la productividad del trabajo y la rigidez de los salarios que restringe los niveles de empleo. Karl Marx, por la importancia que tiene la teoría valor – trabajo, la explotación del trabajo y el ejército industrial de reserva. La escuela neoclásica, por el análisis de la oferta y demanda laboral y por el criterio que presentan en cuanto al papel del Estado y los sindicatos. John Maynard Keynes porque a partir de sus postulados y los postulados neoclásicos se construyeron las definiciones estadísticas reconocidas mundialmente como son la ocupación, desocupación y subempleo las cuales trataremos más adelante, además por la investigación que realiza del empleo en términos macroeconómicos, lo que nos servirá para tener una mejor comprensión del diagnóstico del problema. Y por último se hará referencia a Los nuevos enfoques que tratan de desarrollar alternativas conceptuales, o prácticas, al estudio del mercado de trabajo.

1.1.1 ESCUELA CLÁSICA

Para describir los aportes clásicos en materia de empleo, es necesario tener en cuenta que esta escuela aceptaba la ley de Say, formulada por el economista francés Jean Baptiste Say, según la cual la oferta crea su propia demanda.

¹ PASCHOAL, José. Introducción a la economía. México: HARLA, 1991. p. 315.

² Ibidem. p. 286.

Así, el mercado de trabajo está siempre en situación de pleno empleo. No hay paro, el desempleo que pueda existir es de carácter friccional (debido al tiempo que la gente tarda en localizar un trabajo acorde con su capacitación) o voluntario (gente que no quiera aceptar el salario que le ofrece el mercado)³.

Por lo tanto, una economía perfecta con precios flexibles al alza y a la baja, incluidos los salarios va a permitir que todos los mercados estén siempre en equilibrio (si hay demanda u oferta insatisfecha el ajuste de precios se encargará de que el mercado vuelva a recuperar el equilibrio).

El enfoque clásico no hace una distinción clara entre empleo y trabajo, engloba estos dos términos en uno solo, por lo que define el trabajo como la fuente de todo valor. En este sentido, Adam Smith⁴ señala que el trabajo anual de cada nación viene a constituir la fuente verdadera de la riqueza, por lo tanto el incremento o disminución del empleo está ligado al crecimiento económico de un país.

Smith todavía hablaba de la riqueza en el sentido de objetos materiales útiles y sostenía que la riqueza de una nación dependerá de dos condiciones: 1. El grado de productividad del trabajo al cual se debe y 2. La cantidad de trabajo útil, es decir, el trabajo productor de riqueza, que se emplee⁵.

Smith inicia su análisis de los salarios con una distinción: en la sociedad primitiva el producto total del trabajo pertenece al trabajador. Cuando se forma el capital y aparece la propiedad privada, el producto del trabajo sufre dos deducciones: la primera es la renta, la segunda, la ganancia. Por tanto, en la sociedad capitalista, los precios se descomponen en salarios, renta y ganancia las cuales son las fuentes originales de todo ingreso. De esta forma toda sociedad o región cuenta con una tasa ordinaria o promedia de cada uno de sus componentes, las cuales pueden ser llamadas tasas naturales⁶.

Con base en su análisis en la tasa natural de salarios, Smith describe las fluctuaciones del salario y su relación con los movimientos de la población. Entonces, si el salario llega en un momento dado a ubicarse por encima de dicha tasa natural, ello implica que la clase trabajadora dispone de más medios de subsistencia para cuidar su descendencia, con lo cual se reduce la mortalidad infantil, aumenta la oferta de trabajo y, con una demanda, su precio, es decir, el salario se reduce. Y si por el contrario la tasa de salarios cae por debajo de la tasa natural, finalmente el salario aumentaría. El salario fluctuaría alrededor de este centro de gravedad debido a las fuerzas del mercado. A esta inflexibilidad del

³ ROLL, Eric. Historia de las doctrinas económicas. México: Fondo de Cultura Económica, 1989. p. 68

⁴ SMITH, Adam. Investigación de la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones. Libro I. Quinta edición. Barcelona: BOSCH 1975. p. 25.

⁵ ROLL, Eric. Op. Cit. p. 155.

⁶ CUEVAS, Homero. Introducción a la economía. Universidad Externado de Colombia, 1993. p. 337.

salario en su tendencia a permanecer en el nivel natural se le denomina la ley de bronce de los salarios.

David Ricardo, al igual que Smith parte del problema de definir una unidad de medida que le permita valorar el producto total de la nación, y así poder estudiar su distribución entre las tres clases sociales: terratenientes, capitalistas y trabajadores.

Ricardo demuestra que la variación en la cantidad de trabajo contenido en una mercancía es la causa principal que hace variar su precio. Ricardo como Smith, llegan a establecer como fundamento de su teoría la medición de todos los ingresos y todos los valores en general en términos de trabajo humano.

Una vez estudiada la determinación del valor, Ricardo pasa a analizar la distribución. Para el caso de los salarios, se reconoce la existencia de una tasa natural de salarios similar a la de Smith, pero se hace énfasis en el hecho de la subsistencia y reproducción del trabajador. Es así como reconoce una relación antagónica entre salarios y beneficios, por lo cual el empleo está restringido por la rigidez de los salarios. Cuando dichos salarios se mantienen por encima de su nivel natural, el resultado es una distorsión en la relación costo-salarios que disminuye el empleo, reduciéndose así los ingresos lo que puede provocar una crisis, pero si estos salarios se ajustan rápida y fácilmente a los cambios de la demanda, ningún recurso quedará excluido del mercado, la desocupación será mínima y se mantendrá un alto nivel de producción. Por lo tanto cuanto mas dispuestos estuviesen los trabajadores de aceptar menores salarios, mas corto sería el periodo pasajero de desempleo⁷.

1.1.2 KARL MARX

En forma similar a los clásicos, Marx construye una teoría del valor para poder dar explicación a la distribución del producto entre las clases. Marx adopta el trabajo como la única unidad de medida invariable de todo ingreso y de todo precio real, es decir, mide todos los valores reales en unidades de trabajo humano. De esta manera define el trabajo como un proceso transformador en el que se utiliza la racionalidad, la conciencia, los conocimientos y capacidades acumuladas por el hombre; por lo tanto bajo el capitalismo la fuerza de trabajo se convierte en mercancía y el trabajador se ve obligado a venderla⁸.

Para Marx, detrás del intercambio de mercancías esta el intercambio de trabajo humano. No importa que los trabajos individuales sean distintos. El intercambio de

⁷ RICARDO, David. Principios de economía política y tributación. Tercera edición. Fondo de cultura económica, 1990. p. 112.

⁸ MARX, Karl. El capital, crítica de la economía política. Libro 1. Cartago SRC: París, 1969. p. 176.

mercancías es un intercambio de trabajo abstracto. La cantidad de trabajo socialmente necesario para producir la mercancía es entonces lo que determina el valor de la misma. Esta es su teoría del valor – trabajo.

Teniendo clara la determinación del valor, Marx afirma que los trabajadores crean un valor mayor al que reciben como pago por su fuerza de trabajo; es decir, que crean un sobre – valor sobre el valor de sus propios salarios, al que se llama plusvalía. La masa total de plusvalía y trabajo excedente son entonces, la misma cosa. La masa total de plusvalía depende del número total de empleados, de la jornada de trabajo y del salario por trabajador. A mayor número de trabajadores empleados y a mayor jornada laboral, mayor será la masa de plusvalía obtenida.

En relación con la tasa de salarios, Marx postula dos elementos que la determinan⁹: 1. Un elemento biológico, que depende del precio del conjunto de mercancías que garantiza la subsistencia y reproducción del obrero; y 2. Un elemento moral e histórico, que explica como se considera la subsistencia del trabajador según las costumbres sociales y la época en que se vive. La tasa de salarios depende entonces de la cantidad de mercancías que garanticen el nivel de vida del trabajador y el precio real de cada una de estas.

Ante esto, Marx considera que el nivel de empleo no solo se rige por la variación de los salarios como lo exponen los clásicos, sino que existe “El Ejército Industrial de Reserva”, el cual está conformado por los trabajadores desocupados. La causa de esta población es la existencia de un excedente de una oferta laboral en comparación con la demanda laboral. Así, establece las siguientes clases de desocupación¹⁰:

- ? **Superpoblación flotante:** Constituida por los obreros que pierden su empleo por el carácter cíclico de la economía.
- ? **Superpoblación latente:** Ligada a la superpoblación agraria, pues una parte considerable de estos trabajadores desalojados de la economía agropecuaria no hallan trabajo en la ciudad.
- ? **Superpoblación estancada:** Parte de la clase obrera que tiene una ocupación muy irregular, perciben salarios inferiores y la duración del desempleo es considerable.
- ? **Desempleo tecnológico:** Existe en la medida en que el desarrollo científico técnico exige nuevas profesiones que requieren una mayor y mejor preparación.

⁹ GUERRERO, Diego. Historia del pensamiento económico heterodoxo . Madrid. Editorial Trotta, 1997. p. 75.

¹⁰ MARX, Karl. Op. Cit. p. 512.

De esta manera el desempleo se interpreta básicamente como el resultado de una incapacidad sistémica para absorber a la población abocada al mercado de trabajo, debido a que la producción capitalista es una producción convertida en medio para la valorización del capital. Si falta, entonces, el estímulo del beneficio suficiente para el empresario privado, no habrá producción suficiente, ni demanda de trabajo suficiente, para dar empleo a toda la población activa. Para Karl Marx, no hay receta para solucionar el desempleo en tanto se mantenga el sistema de empresa privada y beneficio. Solo si se sustituye el sistema por otro que funcione sobre una base muy diferente se estará en condiciones de eliminar auténticamente el desempleo.¹¹

1.1.3 ESCUELA NEOCLÁSICA

Los economistas neoclásicos consideraron el mercado del factor trabajo en la misma forma que al resto de los mercados de factores bienes, y servicios.

Para los neoclásicos, el salario y el nivel de empleo están determinados en el mercado laboral por interacción de una oferta y una demanda de fuerza de trabajo. Dicha relación garantiza la existencia de pleno empleo de mano de obra, es decir, de aquel volumen de empleo que es simultáneamente el monto que los empresarios desean ofrecer y el que los trabajadores desean aceptar a las tasas de salarios y precios vigentes¹².

Sin embargo ante un exceso de oferta de mano de obra, el mercado de trabajo no se comporta como los demás mercados, pues en este mercado existe una circunstancia especial que solo está presente en unos pocos mercados: la rigidez¹³. Esta rigidez se explica como el efecto de la presencia de elementos externos en el funcionamiento de este mercado, y hacen de él algo muy distinto de lo que es y debe ser un mercado libre, que es aquel donde solo están presentes las fuerzas del mercado, estos dos elementos dañinos y superfluos son: el Estado y los sindicatos.

El Estado es, según los neoclásicos, una fuerza intervencionista y distorsionante porque, con sus regulaciones y leyes siempre excesivas, impide que se forme en el mercado de trabajo un verdadero precio libre. Al imponer salarios mínimos, subsidios y otras protecciones frente al desempleo, al regular de forma intervencionista el mercado de trabajo, los derechos de huelga y despido, la contratación colectiva, etc.; al actuar como un Estado de Bienestar y no como un simple Estado liberal, en realidad lo que hace es contribuir a elevar artificialmente el precio del mercado de trabajo (es decir, la tasa salarial) por encima del nivel que

¹¹ GUERRERO, Diego. Las políticas de empleo neoclásicas, keynesianas y heterodoxas. Ponencia presentada a la primera conferencia internacional: el empleo en las sociedades avanzadas. Sevilla, 1999. pp. 112-115.

¹² ROLL, Eric. Op. Cit. p. 230.

¹³ SOLOW, Robert. El mercado de trabajo como institución social. Madrid: Alianza, 1992. p. 56

correspondería a los fundamentos internos de la economía, es decir, al funcionamiento libre y flexible de este mercado¹⁴.

Por su parte, los sindicatos hacen otro tanto al imponer su poder de monopolio en el lado de la oferta del mercado de trabajo. En lugar de dejar en libertad al trabajador para decidir que llegue a un acuerdo libre con el empresario, guiados ambos exclusivamente por las exigencias de sus respectivos comportamientos individuales racionales (que en el fondo comparten, pues se basan ambos grupos, según los neoclásicos, en la búsqueda consecuente de la maximización de sus respectivas funciones de utilidad), en vez de eso, lo que consiguen los sindicatos es hacer efectivo un monopolio en el mercado de trabajo, generando así todos los efectos nocivos que la teoría económica convencional asocia con el monopolio, como uno de los fallos del mercado típico, a saber: la obtención de precios más altos y cantidades más bajas de las que corresponderían en igualdad de circunstancias a la situación de libre competencia¹⁵.

Para los neoclásicos, estos factores generadores de desempleo no solo pueden actuar negativamente por separado, sino que provocan todo su mal cuando refuerzan mutuamente toda su influencia nociva por medio de su complementariedad e interdependencia en el Estado de Bienestar. Por esta razón, los neoclásicos dirigen sus ataques al Estado de Bienestar no solo como la causa de muchos otros males, sino, sobretodo como el factor responsable en última instancia de que el desempleo sea tanto más elevado allí donde dicho Estado de Bienestar es o se ha hecho más fuerte.

La influencia de estos factores externos, impide el libre reajuste de los salarios, por lo que aparece el paro involuntario, mientras que sin la participación de estos, el paro es voluntario (pues todas las personas que deseen trabajar encuentran un empleo, algunas no estarán dispuestas a trabajar por los bajos salarios)¹⁶.

Entonces, la receta neoclásica para contrarrestar los desequilibrios entre oferta y demanda laboral causados por estos factores externos, se asocia a la flexibilización de los salarios monetarios, de manera que el exceso de oferta de trabajo pueda autocorregirse mediante el descenso de la tasa salarial, donde las fuerzas del mercado conducen al equilibrio económico en el largo plazo¹⁷.

Ahora bien, la posición actual de la escuela neoclásica está dominada por el planteamiento de la eficiencia del mercado laboral cuya garantía se encuentra

¹⁴ ALVARADO, Emilio. Retos del estado de bienestar en España a finales de los noventa. Madrid: Tecnos, 1998. pp. 31-32.

¹⁵ ALVARADO, Emilio. Op. Cit. p. 32.

¹⁶ LABRA, Armando. Políticas de empleo. Primera edición. México DF: Universidad Autónoma de México, 1986. p. 14

¹⁷ STARK, W. Historia de las doctrinas económicas. Fondo de Cultura Económica. México, 1980. pp. 208-215.

signada por la necesidad de educación y sus efectos sobre las habilidades y destrezas de la fuerza de trabajo, aspecto que puede introducir diferenciación en la oferta de trabajo. Dicha posición se concentra en la explicación de la teoría del Capital Humano¹⁸.

El capital humano se puede definir como el conjunto de características adquiridas por los trabajadores que los hacen ser más productivos.

Las personas aumentan su capital humano cuando invierten en educación, pero también cuando adquieren experiencia en el trabajo.

Una de las principales consecuencias de la teoría del capital humano es su explicación de las diferencias salariales ya que, en promedio, los individuos educados o cualificados ganan más que los que no lo son. Así, en un mundo de perfecta certidumbre y perfectos conocimientos, las diferencias salariales solo reflejarán las diferencias en inversión de capital humano.

La teoría del capital humano fue utilizada desde sus inicios como herramienta analítica para explicar la pobreza y el subempleo sobre la base de la productividad marginal¹⁹. Esta explicación implica que a corto plazo, bajo los supuestos de competencia perfecta y equilibrio de mercado, los salarios igualarán a sus productividades de mercado.

Como paso posterior a dicha propuesta, y para analizar la relación entre el nivel de habilidades, desempleo y crecimiento económico, se ha propuesto la teoría de la "fila", según la cual los empleadores y empleados acuerdan un vector simple de remuneraciones de acuerdo con las productividades marginales. Si los supuestos de competencia perfecta y equilibrio de mercado se cumplen, los salarios variarán como una combinación de las ponderaciones de las diferentes variables relacionadas con la productividad.

Para efectos del tema de subempleo, la relación entre productividad marginal y salario se utilizó como identidad, excluyendo la posibilidad de que un individuo sea remunerado en un nivel diferente a su productividad marginal, pues en extremo según los neoclásicos todo individuo es remunerado de acuerdo con su productividad marginal. Es así, como toma importancia el entrenamiento en el empleo y la experiencia laboral. De ello se deriva que el potencial de aprender habilidades laborales específicas es un determinante del acceso al empleo y la remuneración. Sin embargo, la distribución de este tipo de oportunidades de desarrollo laboral no es homogénea, y por ello existe una distribución heterogénea de remuneraciones. Esta distribución debe relacionarse con una oferta

¹⁸ BECKER, G. El capital humano y la distribución del ingreso. Universidad de Michigan, 1967. pp. 18-32.

¹⁹ GUATAQUÍ, Juan Carlos. "Aspectos teóricos del subempleo". En: subempleo y bienestar social. DANE. Pontificia Universidad Javeriana, 2000. pp. 87 – 90.

determinada por los salarios de reserva asignados por los trabajadores a distintas oportunidades de aprendizaje, salarios determinados por los rendimientos potenciales de dichas oportunidades.

Esta estructura ofrece rigor interno, pues algunos trabajadores, sin nivel alguno de potencial para acceder al empleo y por ello al entrenamiento, no acumularán mayor capital humano, que el ofrecido por el proceso educativo, y de ello se puede derivar que sufrirán problemas de estabilidad y baja remuneración.

1.1.4 LOS NUEVOS CLÁSICOS

Éste nuevo enfoque recoge la tradición clásica e incorpora nuevos elementos para explicar las antiguas conclusiones. Así, adopta el supuesto fundamental de flexibilidad de precios y salarios, al que le incorpora dos elementos de gran importancia.

El acceso a toda la información, es decir, que todos los individuos dispongan de toda la información sobre la evolución de todas las variables económicas.

La hipótesis de las expectativas racionales, según la cual, los individuos forman sus expectativas racionalmente, utilizando toda la información disponible .

De esta forma la flexibilidad de precios y salarios permite un rápido ajuste en los mercados, el manejo de toda la información junto con la formación de expectativas en forma racional permite que los individuos prevean las consecuencias de medidas conocidas. Reuniendo ambas condiciones, cualquier medida política económica no tendrá ningún efecto real sobre la producción y el empleo.

1.1.5 JOHN MAYNARD KEYNES

Con la aparición de “Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero”, Keynes da cuenta de que el enfoque neoclásico era excesivamente microscópico, y quiso contribuir con un punto de vista complementario al que llamó macroscópico.

Para Keynes el análisis tradicional empezaba a presentar fallas en el mercado de trabajo, entonces propone, que en vez de estudiarse por separado, se estudiara conjuntamente con los demás mercados.

A juicio de los neoclásicos el desempleo se ocasiona por la negativa de los trabajadores a aceptar salarios más bajos. A través de las organizaciones sindicales, impiden que el exceso de la oferta de fuerza de trabajo haga descender el salario real. La acción sindical, como una distorsión del mecanismo de mercado, sería así, pues, la causa del desempleo masivo. Los trabajadores habrían creado su propio desempleo por lo cual este sería voluntario.

Ante esta lógica de análisis, Keynes hace una aclaración a la explicación del desempleo en los neoclásicos²⁰. En primer lugar, opina Keynes, los sindicatos no tienen poder de control sobre los salarios reales, como pretenden los neoclásicos, sino que su negociación salarial es tan solo sobre los salarios nominales. El salario real está determinado por el poder de compra, descontando al salario nominal el cambio en el nivel de precios, pero los sindicatos no controlan dicho nivel, por lo cual no pueden controlar el salario real. Por consiguiente sería correcto decir que los sindicatos impiden la flexibilidad de los salarios nominales a la baja, pero es incorrecto concluir de esto que pueden impedir la flexibilidad de los salarios reales a la baja. Esto, nada tiene que ver con la situación del mercado de trabajo ni con el desempleo en particular.

Para Keynes el salario no es solo un precio de un mercado en particular; el salario cuando se concibe desde un punto de vista agregado, es ante todo uno de los componentes básicos de la demanda agregada.

Por consiguiente, no eran los elevados salarios la causa del masivo desempleo involuntario. La verdadera causa había que buscarla en un problema de insuficiencia de demanda agregada, y fundamentalmente, en el componente más volátil de la misma, que era la inversión privada de los empresarios. Keynes se dio cuenta de que la inversión empresarial dependía de lo que el llamaba el estado de ánimo de los capitalistas, el cual se formaba de acuerdo con las expectativas de beneficio que ellos mismos se hacían. Si estas expectativas eran bajas, reducía la inversión y con ella la demanda de trabajo²¹.

Keynes aceptó el análisis neoclásico de la igualdad entre salario y productividad marginal del trabajo, pero rechazó la relación de causalidad entre salarios y empleo: los salarios altos o bajos no necesariamente causan niveles de empleo bajos o altos. La causalidad puede ser contraria y la construcción teórica de Keynes está dirigida a mostrar el carácter involuntario del desempleo en el capitalismo. Es así como contradice la ley de Say que tanto clásicos como neoclásicos aceptaban, y demuestra su tesis de desempleo involuntario, de lo cual oferta y demanda agregada no son idénticas, sino que solo se cortan en un punto de equilibrio, que no es el punto de pleno empleo. Entonces, el sistema tiende naturalmente a un equilibrio con desempleo, de forma que el desempleo es involuntario.

El nuevo diagnóstico de Keynes lo condujo hacia un tipo de recetas muy distintas a las de los neoclásicos²². Puesto que el problema era la demanda agregada, y

²⁰ KEYNES, John. Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero. Última reimpresión. Fondo de Cultura Económica, 1998. p. 37.

²¹ KEYNES, John. Op. Cit. p. 113

²² TOBIN, James. "El paro en los años ochenta. Diagnóstico y prescripción a nivel macroeconómico". En: Papeles de Economía Española. No. 26, 1986. pp. 353-368.

mas concretamente de la inversión privada, de lo que se trataría es de reactivar la demanda. Para ello a largo plazo se hace necesario producir condiciones de confianza empresarial que llevan a la clase capitalista de forma espontánea a generar un nivel de inversión suficiente. La que vendría seguida por una tendencia alcista en los ritmos de producción y de oferta y por consiguiente del empleo.

Pero a Keynes le interesaba mas el corto plazo, por esto se concentró en el conjunto de políticas que deberían ponerse en práctica por la sociedad, y más particularmente por el Estado, con el objetivo de reducir las tasas de desempleo a los niveles más bajos posibles en el mas corto espacio de tiempo posible. Desde este punto de vista Keynes creía que, en tiempos de depresión, no había tiempo para esperara que las fuerzas del mercado se pusieran a corregir por si solas los desequilibrios, y defendió públicamente la necesidad de que el Estado tomara cartas en el asunto y se encargara él mismo de dirigir la economía hacia la dirección adecuada. A falta de una demanda de mercado espontánea suficiente, Keynes proponía que fuera el Estado el que completara su insuficiencia con una demanda pública adicional destinada a favorecer las ventas y la producción de las empresas (es decir el empleo).

Las recetas de Keynes fueron a la vez monetarias y fiscales. De hecho proponía simplemente que el Estado gastase mas sin necesidad de recaudar mas impuestos, sino mediante la estrategia de incurrir en déficit públicos sucesivos, directamente financiados por nuevas emisiones monetarias.

1.1.6 NUEVAS TEORÍAS KEYNESIANAS

Los Neokeynesianos construyeron distintos modelos explicativos del mercado de trabajo, para así explicar la rigidez de los salarios y de los precios²³:

El modelo de salario de eficiencia, explica que las rigideces del salario real son consecuencia principalmente de tres factores: La existencia de barreras legales e institucionales para el recorte de salarios; la diferencia de los trabajadores en cuanto a nivel de capacitación y el empeño que coloquen al realizar determinada función; y, el cambio de los incentivos salariales al presentarse un recorte salarial.

Por tanto, la reducción en los salarios de los empleados, debilita la eficiencia y el esfuerzo que hacen los trabajadores al desempeñar sus funciones, reduciéndose así la productividad y beneficio de las empresas.

Así, se observa que la productividad de los trabajadores depende de los salarios reales, y los empresarios deciden pagar salarios mayores al del equilibrio guiados por incentivos positivos (evitar la renuncia de empleados, con mayores salarios los

²³ SACHS-LARRAIN. Macroeconomía. “Mercado de trabajo”. {disco}. Caps. 17 y 18. Consultado en Junio de 2006.

trabajadores son mas eficientes, etc.) y amenazas (induciendo a los trabajadores a realizar su máximo esfuerzo o de lo contrario estos son despedidos).

Por su parte, el modelo insiders – outsiders, describe la dinámica del mercado de trabajo en donde coexisten estos dos tipos de trabajadores: insiders (empleados conectados a la empresa cuando se negocian contratos, por ejemplo los sindicatos), y, outsiders (empleados sin relación con la empresa al firmarse el contrato). En general, este modelo describe la pertenencia o no a un ámbito laboral, definido por un conjunto de reglas para la fijación de salarios y la asignación de trabajos.

De esta forma, los insiders tienen más ventaja que los outsiders al momento de ser contratados, es decir, cuando un sindicato negocia un contrato laboral con la empresa busca el mayor salario real tal como sea posible sin inducir a la empresa a realizar despidos y así pueda contratar nuevos trabajadores, este comportamiento sindical es el mejor interés para el insider, sin embargo los de afuera (outsiders) seguirán sufriendo el desempleo.

Entonces al fortalecer a los de adentro (insiders) frente a los de afuera, se explica el hecho que los trabajadores desocupados no puedan simplemente hacer bajar los salarios. A partir de este razonamiento puede esperarse que el modelo explique por qué al menos una parte del desempleo puede transformarse en permanente. De manera que este modelo recomienda reducir el poder de los sindicatos y propender por una mayor capacitación con programas de entrenamiento para los outsiders.

Los nuevos keynesianos argumentan que las imperfecciones del mercado como monopolios, oligopolios, contratos laborales largos, costos de fijación de precios, poder sindical y otros; son las trabas que evitan, por lo menos en el corto plazo, que el mercado se ajuste al nivel de equilibrio entre oferta y demanda.

1.1.7 LOS NUEVOS ENFOQUES

La economía actual es una economía en proceso de cambio permanente. Se descubren nuevas técnicas, se necesita adquirir nuevos conocimientos, los instrumentos de trabajo se transforman, aparecen nuevos productos y otros desaparecen del mercado. Las pautas de la demanda de productos también varían: se satisfacen determinadas necesidades y se manifiestan otras nuevas. Todo esto hace que el mundo del trabajo se transforme continuamente.

Frente a una clase obrera y un mercado de trabajo segmentados, donde las condiciones de empleo y el uso del tiempo es muy desigual, se presentan diferentes ópticas sobre el empleo y el futuro de trabajo, por esta razón se manifiestan nuevos estudios que tratan la función, el reparto, la clasificación del trabajo, los problemas del salario, la situación del empleado, etc.

FORMAS SOLIDARIAS DE TRABAJO

Desde el punto de vista de los trabajadores se han escuchado propuestas para la conformación de lo que se denomina “economía solidaria”, como modelo alternativo de desarrollo basado en la solidaridad humana.

La economía solidaria toma a la persona como principio y fin de la economía, y al trabajo como su elemento supremo y al capital como un instrumento. Su fin es propiciar el desarrollo integral de toda la sociedad y de la persona humana, y como sus objetivos la dignificación del trabajador y la democratización de la economía. Todo ello a partir de cuatro principios²⁴:

1. Supremacía del trabajo sobre el capital.
2. Propiedad social de los medios de producción, donde los trabajadores son los propietarios y gestores de la empresa y beneficiarios plenos de las rentas económicas.
3. Trabajo asociado como base de la producción y de la economía en general, para eliminar el trabajo asalariado.
4. Autogestión como forma superior de participación de los trabajadores en la gestión de la economía y en la conducción del Estado y de la sociedad.

La unidad básica de esta economía sería la empresa autogestionaria, en la cual la comunidad organizada de sus trabajadores establecería las reglas de juego, decidiría sobre el proceso productivo y sobre la distribución del producto neto, por medio del poder inferido a una asamblea de trabajadores.

FORMAS DE FLEXIBILIZACIÓN

La flexibilidad es una característica que tradicionalmente ha acompañado a las relaciones laborales en el capitalismo, aunque con diferentes grados en diferentes etapas.

A partir de la crisis económica mundial que se manifestó desde los años sesenta, con el consecuente trance del modelo económico de desarrollo basado en la producción en masa y de las reglas de trabajo rígidas y de autoridad vertical, se ha venido planteando y aplicando una serie de prácticas que buscan incrementar flexibilidad a las relaciones laborales, en diferentes niveles.

La flexibilidad puede alcanzarse al interior de la empresa mediante la utilización de equipos y maquinaria de usos múltiples o de métodos de producción que necesitan de mano de obra muy especializada. También hacia fuera,

²⁴ ZERDA, Álvaro. Apertura económica, nuevas tecnologías y empleo. FESCOL. Bogotá, 1992. pp. 85-87.

fragmentando el proceso de producción entre varias tareas con lo que se pueden introducir cambios en la configuración de eslabones verticales y horizontales, pasar de una producción a otra o ajustar sus niveles. Desde otro ángulo, la flexibilidad se ha aplicado a diferentes órdenes²⁵:

1. Flexibilidad numérica, introduciendo mayor capacidad para variar el nivel de empleo y las horas trabajadas ya sea con trabajo a domicilio, para ajustar el ritmo de trabajo a los niveles de producción requeridos por la coyuntura de la demanda.
2. Flexibilidad funcional, estableciendo la posibilidad de asignar al trabajador a tareas diferentes o a varias funciones, en una concepción más integral del proceso de trabajo.
3. Flexibilidad contractual, introduciendo formas de empleo precario, temporal o parcial, que superan la estabilidad de largo plazo en el trabajo.
4. Flexibilidad salarial, mediante modificaciones a la estructura de salarios y sistemas de remuneración, tales como salarios ligados a la productividad o sistemas de premios por metas de producción alcanzadas, problemas resueltos o iniciativas acertadas.

Con esto la diferenciación de los empleos ya no se origina en la rigidez de un modelo de organización del trabajo sino justamente en su flexibilidad. Y el volumen de empleo efectivamente contratado estará más ligado a las condiciones por las que atraviese la economía en un momento determinado.

ENFOQUE DE LOS MERCADOS SEGMENTADOS

El enfoque de mercados segmentados ofrece una de las pocas propuestas teóricas de corte latinoamericano. Este enfoque puede sintetizarse en cuatro hipótesis básicas²⁶:

1. El mercado de trabajo se encuentra segmentado en dos componentes. Uno “formal” o primario, y otro “informal” o secundario.
2. Existen diferentes mecanismos de determinación de los salarios y el nivel de empleo en cada segmento. Un mecanismo de ajuste por precios, neoclásico (salarios reales flexibles) en el sector informal; y uno de ajuste por cantidades, keynesiano (reducción de la demanda de trabajo con salarios rígidos a la baja).

²⁵ TOHARIA, Luis. El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Editorial Alianza. Madrid, 1983. pp. 125-128.

²⁶ SOLIMANO, A. “Enfoques teóricos sobre el mercado de trabajo: Una evaluación Teórica”. En: Revista de Análisis Económico, Vol. 3, No. 2, 1988. pp. 25-32.

3. La segmentación se mantiene a través de restricciones a la movilidad de la mano de obra entre sectores.

4. Existe una ruptura al supuesto neoclásico de remuneración por productividad marginal. En el sector informal la productividad potencial del trabajador es mayor a la observada.

Así como el acercamiento a las diferentes concepciones que del mercado laboral se presentan, resulta necesario relacionar aquí, aquellos conceptos que se utilizan en el país para poder medir las variables que son de importancia dentro de este mercado (los cuales se relacionan en el glosario).

Las estadísticas nacionales cuentan en su estructura con un componente que busca llevar dentro de sus registros las cifras relacionadas con la población y su situación con respecto a la actividad económica del país. En su concepción general, las estadísticas están construidas a partir del marco teórico neoclásico y keynesiano y las categorías que las definen, así como los datos que ofrecen, reflejan el punto de vista de estas escuelas económicas (Ver gráfico N°1).

Teniendo en cuenta los conceptos utilizados en la medición del mercado laboral, la definición de ocupación y desocupación nos manifiestan el grado de empleo y desempleo de mano de obra. Sin embargo existe una variable denominada subempleo, para la cual difícilmente se encontraron elementos relacionados en los enfoques teóricos, pues estos no contemplan la posibilidad de desequilibrios permanentes en el mercado de trabajo. Así se sustenta la idea básica de que el subempleo es un concepto de desequilibrio.

En Colombia, la medición del subempleo presento algunos problemas hasta 1999, lo que limitaba evaluar la incidencia de esta variable en el panorama económico nacional, es así como a partir de 2002 se intentan llenar vacíos conceptuales que presentaba la medición vigente. Ahora y como se verá en el diagnóstico, el subempleo es de suma importancia a la hora de analizar el mercado de trabajo.

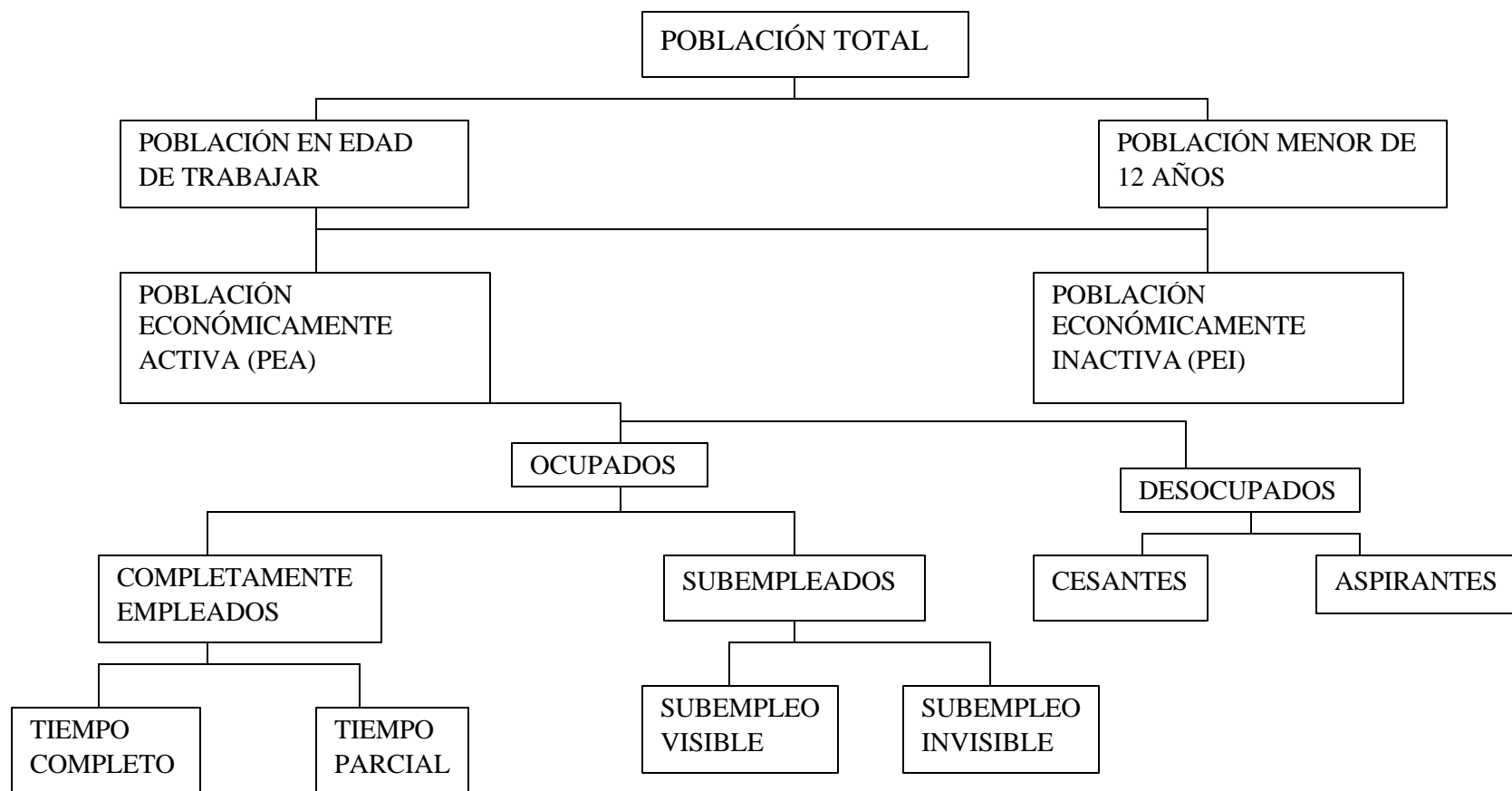
Damos importancia al concepto de subempleo, pues tenemos la certeza de que el estudio socioeconómico a realizar en el sector supermercados tendrá como principal característica la existencia de subempleo tanto visible como invisible.

El subempleo tiene su origen en dos realidades, el desempleo involuntario, por un lado, y por otro, la pobreza y la distribución desigual de la riqueza entre los dueños de los factores de producción. El subempleo comienza en donde el desempleo termina: sobre las horas en que los individuos no pueden intercambiar en relación con sus planes originales, ellos vuelven a hacer nuevos planes con la información adicional de que las transacciones tendrán que hacerse a salarios inferiores a aquellos con los que se emplearon las primeras horas o los primeros trabajadores. Tenemos entonces, una sucesión o cadena de los salarios cada vez más bajos

para cantidades de trabajos residuales. Estos “desempleos” en mercados residuales constituyen el subempleo.²⁷

²⁷ DANE. Subempleo y bienestar social. DANE, Pontificia Universidad Javeriana, 2000. p. 14.

Grafico 1. Clasificación económica de la población.



FUENTE: DANE.

1.2 DIAGNÓSTICO

Realizando un análisis retrospectivo, encontramos que las oportunidades de empleo en la capital de Nariño han estado estrechamente ligadas con las etapas de desarrollo total de la economía colombiana. La venta, distribución y circulación de bienes y servicios es de carácter cíclico e impredecible ante causales como: la inestabilidad económica del país, hechos de violencia, contrabando, políticas económicas, alto grado de competencia, falta de crédito que reduce la inversión, etc., que han provocado el desmonte de las ventas, donde los empresarios se han visto obligados a reducir su personal de planta para poder contratar empleados de manera temporal, y así reducir de alguna manera sus costos.

A continuación se hace una descripción del comportamiento de la demanda laboral, oferta laboral, desempleo y subempleo en la ciudad de Pasto 1991 – Primer trimestre 2005.

1.2.1 DEMANDA LABORAL

La demanda laboral o tasa de ocupación, es la relación porcentual entre la población ocupada (PO) y el número de personas que integran la población en edad de trabajar (PET). En general, la tasa de ocupación en la ciudad de Pasto a partir de 1991 hasta el 2004 se ha mostrado estable, alcanzando un promedio de 54.2%. El mejor año para la ocupación laboral fue el 2000 cuando este indicador se situó en 57.05%²⁸.

En el primer semestre del año 2005 la tasa de ocupación fue de 54.5%, 3 puntos porcentuales mas que la tasa de ocupación del país (51.5%) y 2 puntos porcentuales mas que la tasa de ocupación reportada por el total de trece ciudades y áreas metropolitanas del país (52.5%)²⁹.

A nivel de género, la ocupación laboral de la ciudad de Pasto en los hombres ha sido siempre superior a la de las mujeres. No obstante, en el ámbito nacional es de destacar que la brecha ocupacional entre los sexos ha venido disminuyendo, fenómeno que aún no se advierte en la ciudad de Pasto. Pues esta brecha en la década de los noventa fue de 23.1 puntos porcentuales (la tasa de ocupación en promedio fue de 66.8% para los hombres y de 43.7% para las mujeres)³⁰.

²⁸ DANE. Encuesta Nacional de Hogares. Banco de Datos Dane. Subsede San Juan de Pasto, 2005.

²⁹ DANE. Encuesta Continua de Hogares. Boletín Primer Trimestre de 2005. Parte II. Banco de Datos Dane. Subsede San Juan de Pasto, 2005.

³⁰ DANE. Encuesta Nacional de Hogares, etapas 73 a 105. 1991 – 1999 (Septiembre), 2000.

Para el año 2004, la población ocupada en la ciudad estuvo conformada principalmente por trabajadores por cuenta propia (59 mil personas), seguido por el grupo de obreros y empleados particulares (55 mil personas), los empleados gubernamentales (14 mil), patronos o empleadores (11 mil) y 16 mil personas conforman otros grupos. La cifra significativa de los trabajadores por cuenta propia es producto del creciente número de negocios informales que se están creando en la ciudad³¹.

Es importante conocer algunas características de la ocupación laboral en cada sector económico. Según datos de la Cámara de Comercio de Pasto para diciembre de 2004, en la ciudad existen 14.970 establecimientos registrados, de los cuales 8.440 pertenecen al sector comercio, para el sector comercio existen dos denominaciones de establecimientos: **comercio (1)** aquellos que se dedican a la compra y venta de mercancías no fabricadas por ellos mismos (7.143 establecimientos); **comercio (2)** aquellos que se dedican a la reparación, mantenimiento de vehículos automotores, efectos personales, enseres domésticos y maquinaria y equipo (1.297 establecimientos). También se encontraron 1.725 establecimientos cuya actividad principal es la transformación de materia prima manual o industrial. En el sector de la construcción existen 79 establecimientos constituidos legalmente. El sector servicios de interés presenta 1.383 establecimientos; 767 establecimientos tienen como actividad principal el transporte, almacenamiento, correo y comunicaciones; 121 en intermediación financiera y 2460 establecimientos en otros servicios³².

En seguida presentamos una breve exposición de algunas de las particularidades de la ocupación laboral en cada uno de los sectores de la actividad económica de la ciudad de Pasto, aunque es necesario aclarar que los datos reportados a instituciones oficiales como el DANE y la Cámara de Comercio por parte de los empresarios difícilmente son creíbles ya que por evitar o disminuir el pago de cargas fiscales y parafiscales no informan la cifras reales.

1.2.1.1 SECTOR PRIMARIO

El sector primario se caracteriza por obtener el producto de sus actividades directamente de la naturaleza, sin ningún proceso de transformación.

Este sector está conformado por las actividades de agricultura, pesca, silvicultura, explotación de minas y canteras y suministro de electricidad, gas y agua. En la ciudad de Pasto para el primer trimestre de 2005, se encontró 5 mil ocupados en estas actividades, por lo tanto esta cifra corresponde al 3.22% del total ocupacional en la ciudad (Según datos reportados por el DANE en el primer

³¹ BANCO DE LA REPUBLICA. Informe de Coyuntura Económica Regional. II Semestre de 2004. p. 13.

³² CÁMARA DE COMERCIO. Boletín Censo Empresarial 2004. San Juan de Pasto, 2005. p.3

trimestre de 2005, el total de ocupados en la ciudad de Pasto fue de 155 mil personas)³³.

En cuanto a las características de empleo de este sector, no se encontraron cifras actuales que indiquen los rasgos específicos del personal empleado como: género y tipo de vinculación laboral.

1.2.1.3 SECTOR SECUNDARIO

A. Sector Industria:

En la ciudad de Pasto, existen principalmente dos tipos de industria: la pequeña industria y la mediana industria. La primera hace relación a la producción de bienes de consumo personal, con participación de mano de obra familiar y una relación capital-trabajo muy baja; y la mediana industria se define como la transformación mecánica o química de sustancias orgánicas e inorgánicas en productos nuevos, ya sea que el trabajo se efectúe con maquinas o a mano, en fábrica o a domicilio, o que los productos se vendan al por mayor o al menor dirigidos a satisfacer directa o indirectamente las necesidades de la comunidad³⁴.

La demanda laboral en este sector es de 19 mil personas, lo que corresponde al 12.26% del total ocupacional de la ciudad de Pasto³⁵.

En el sector, el 40.75% de los ocupados son socios, propietarios y familiares sin remuneración, el 38.55% son personas empleadas a término indefinido o permanente y el 20.70% son personas con contrato a término fijo³⁶. En relación al género el 71.15% son hombres y el 28.85% son mujeres, lo que evidencia que el sector industria prefiere ocupar en mayor número y con cualquier tipo de vinculación a los hombres.

El sector industria, participa con el 11.52% del total de los establecimientos de las ramas de la actividad económica de la ciudad de Pasto. La característica principal de este sector es que se reduce a la producción microempresarial de bienes de consumo final, siendo evidente el estancamiento de la gran industria en cantidad y calidad.

³³ DANE. Encuesta Continua de Hogares. Boletín Primer Trimestre de 2005. Parte II. Banco de Datos Dane. Subsede San Juan de Pasto, 2005 (enero – marzo)

³⁴ CEDRE. Cuentas económicas de Nariño 1989 – 2000p. Universidad de Nariño. San Juan de Pasto, 2002. pp. 23 -24.

³⁵ DANE. Op. Cit.

³⁶ CÁMARA DE COMERCIO. Op. Cit. p. 15

B. Sector Construcción:

El sector de la construcción comprende el conjunto de agentes económicos dedicados a producir vivienda unifamiliar, multifamiliar, reparar, ampliar y construir para otros usos. En consecuencia, desarrollan procesos de transformación de materias primas o productos intermedios, para generar bienes de capital.

El sector construcción, muestra una demanda laboral de 7 mil personas, lo que significa el 4.52% del total ocupacional en la ciudad de Pasto³⁷.

El 28.9% del personal ocupado en el sector corresponde a socios, propietarios y familiares sin remuneración; el 40.23% es personal permanente o con contrato a término indefinido y el 30.88% tienen contrato a término fijo³⁸.

En cuanto a género, el 29.75% de las personas ocupadas son mujeres y el 70.25% son hombres. Los establecimientos de este sector conforman el 0.53% del total de los establecimientos de la ciudad.

1.2.1.4 SECTOR TERCIARIO

En un sentido amplio, el sector terciario abarca todas las actividades fundamentalmente urbanas que se refieren al comercio, transporte, almacenamiento, comunicaciones y servicios propiamente dichos, tanto públicos como privados: educación, asistencia social, finanzas, gobierno, bancos, seguros, servicios personales y del hogar etc.

La característica fundamental de todas estas actividades es la de que, en ellas no existe ninguna producción de bienes materiales (como sería el caso de los sectores primario y secundario).

A. Sector Comercio:

El sector comercio demanda 34.8% (54 mil personas) de el total ocupacional en la ciudad de Pasto³⁹.

El personal ocupado en el sector comercio, está constituido principalmente por los socios, propietarios y familiares sin remuneración (53%), un 28% lo forman el personal permanente o a término indefinido y el 19% de participación es personal contratado a término fijo⁴⁰. Además, este sector presenta igualdad de oportunidad

³⁷ DANE. 2005. Op. Cit.

³⁸ CÁMARA DE COMERCIO, Op. Cit. p.16

³⁹ DANE. 2005. Op. Cit.

⁴⁰ CÁMARA DE COMERCIO, Op. Cit. p. 7

para los géneros por cuanto el 50% de personas ocupadas son mujeres y 50% son hombres.

En la ciudad de Pasto es notable la terciarización de la economía, ya que el sector comercio constituye el 56.38% de la actividad económica⁴¹, con esto se convierte en el sector más dinámico y de mayor participación, esto ha provocado una redistribución de la población económicamente activa a favor de este sector, desplazándose del sector agrícola y en menor medida del industrial, incrementándose así la población en el sector urbano.

De esta forma, el empleo en el sector comercio se presenta en mayor nivel en establecimientos de comercio al por menor, de los cuales se destacan el comercio de víveres y abarrotes y el comercio de prendas de vestir.

B. Sector Servicios De Interés:

Este sector lo conforman los hoteles, hostales, residencias, moteles y otro tipo de alojamiento, expendio de bebidas alcohólicas, restaurantes, cafeterías, fuentes de soda y otros expendios de comida.

En el sector servicios de interés existe una demanda de 43 mil personas, es decir el 27.74% del total de empleados en la ciudad⁴².

El 41.24% del personal ocupado en este sector son socios, propietarios y familiares sin remuneración, el 36.10% son personal permanente o a término indefinido y el 22.66% son personas con contrato a término fijo⁴³.

En relación al género, 63.73% de las personas ocupadas son mujeres y el 36.27% son hombres, el sector servicios de interés brinda mayor oportunidad ocupacional a las mujeres en cualquier tipo de vinculación. Este sector participa con 9.24% del total de los establecimientos de la ciudad de Pasto.

C. Sector Transporte, Almacenamiento, Correo Y Comunicaciones:

El sector transporte y comunicaciones demanda el 9.68% del total ocupacional de la ciudad de Pasto, o sea en este sector hay aproximadamente 15 mil empleados⁴⁴.

⁴¹ CÁMARA DE COMERCIO, Op. Cit. p. 8

⁴² DANE. 2005. Op. Cit

⁴³ CÁMARA DE COMERCIO, Op. Cit. p. 14

⁴⁴ DANE 2005. Op. Cit.

En este sector el 33.91% del personal ocupado son socios, propietarios y familiares sin remuneración; el 40.62% tienen contrato a término indefinido, el 25.47% tienen contrato a término fijo⁴⁵.

Además, el 29.75% de los ocupados en este sector son mujeres y el 70.25% son hombres. Así mismo este sector participa con el 0.53% del total de los establecimientos de la ciudad de Pasto.

D. Sector De Intermediación Financiera:

Este sector comprende los planes de seguros generales, actividades de los bancos diferentes al Banco de la República, actividades de las cooperativas financieras y fondos de empleados.

El sector de intermediación financiera presenta una demanda laboral de 3 mil personas, lo que corresponde al 1.93% del total de empleados en la ciudad de Pasto⁴⁶.

El 12.72% del personal ocupado en el sector de intermediación financiera corresponde a socios, propietarios y familiares sin remuneración; el 71.79% tienen contrato a término indefinido y el 15.49% tienen contrato a término fijo⁴⁷.

En cuanto a género, el 58.96% de las personas ocupadas son mujeres y el 41.04% son hombres. Los establecimientos de este sector conforman el 0.80% del total de los establecimientos de la ciudad.

E. Sector Otros Servicios:

Este sector se conforma por las siguientes actividades: peluquería y otros tratamientos de belleza, actividades jurídicas, actividades de juegos de azar, actividad inmobiliaria y actividades de la práctica odontológica.

La demanda de personal de estas actividades es aproximadamente 8 mil personas, es decir el 5.85% del total ocupacional de la ciudad⁴⁸.

El 29.97% del personal ocupado corresponde a socios, propietarios y familiares sin remuneración, el 34.16% es personal permanente o a término indefinido y el 35.86% es personal temporal o con contrato a término fijo⁴⁹.

⁴⁵ CÁMARA DE COMERCIO. Op. Cit. p. 13

⁴⁶ DANE 2005. Op. Cit.

⁴⁷ CÁMARA DE COMERCIO. Op. Cit. p. 13

⁴⁸ DANE 2005. Op. Cit.

⁴⁹ CÁMARA DE COMERCIO. Op. Cit. p. 12

Además el 52.9% de las personas ocupadas en este sector son mujeres y el 47.1% son hombres. Los establecimientos que conforman este sector son el 16.43% del total de los establecimientos de las ramas de la actividad económica en la ciudad de Pasto.

La demanda laboral, en cuanto al perfil que se requiere para insertar a los establecimientos se diferencia en cada rama de la actividad; generalmente el sector comercio y el sector industria solicita en su mayoría un perfil tecnológico puesto que el costo laboral que representa es mas bajo en comparación del que tendría que remunerar a un egresado profesional, por lo que es mas fácil para este sector vincular técnicos o tecnólogos en diferentes áreas de trabajo. Sin embargo, este perfil de ocupación solo se requiere para cargos de alto nivel de responsabilidad, pues es notable en estos establecimientos el empleo de bachilleres o personas capacitadas en periodos cortos, en instituciones como el SENA, la Cámara de Comercio u otras instituciones de carácter privado que brindan este tipo de estudios.

Por otra parte, el sector servicios, excepto el sector de intermediación financiera, se caracteriza por demandar mano de obra de bajo perfil para desarrollar actividades en servicios de interés, en transporte, etc., ya que este tipo de trabajo requiere solo conocimientos empíricos, del mismo modo el sector de la construcción presenta esta característica al momento de contratar mano de obra.

1.2.2 OFERTA LABORAL

La oferta laboral se analiza a través de la Tasa Global de Participación, la TGP es la relación porcentual entre la población económicamente activa (PEA) y la población en edad de trabajar (PET). Este indicador refleja la presión de la población en edad de trabajar sobre el mercado laboral.

En la ciudad de Pasto la Tasa Global de Participación durante el periodo 1991 – 2004. Fue en promedio 64.5%, el ritmo de crecimiento de ésta fue variable, el año en el cual la TGP presentó un mayor nivel fue en el 2001 (69.4%) y 1994 fue el año en que se presentó la tasa mas baja de participación (58.7%)⁵⁰. En el primer trimestre de 2005, la tasa global de participación fue estimada en 63.6% 4.1 puntos porcentuales más que la TGP total del país y 1.3 puntos porcentuales mas que la calculada para las trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia⁵¹. El aumento en la TGP implica una presión cada vez mayor en la búsqueda de puestos de trabajo en la ciudad.

⁵⁰ DANE. Encuesta Nacional de Hogares. Banco de Datos Dane. Subsede San Juan de Pasto, 2005.

⁵¹ DANE. Encuesta Continua de Hogares. Boletín Primer Trimestre de 2005. Parte II. Banco de Datos Dane. Subsede San Juan de Pasto.

En cuanto a género se refiere, la TGP de los hombres es mayor que la de las mujeres en todas las regiones del país. Sin embargo se observa que la TGP femenina aumenta más que proporcionalmente respecto al indicador masculino. Tal situación caracteriza la entrada cada vez mayor al mercado laboral de mujeres jóvenes, capacitadas o no, que se encuentran buscando oportunidades de trabajo. Es así como en la década de los noventa la TGP masculina creció un punto porcentual de 1991 al 2000 (de 75.3% a 76.3%), mientras que la TGP femenina en el mismo periodo creció seis puntos porcentuales (de 52.6% a 58.6%)⁵².

El incremento en la TGP, se debe principalmente a la creciente salida de bachilleres y profesionales de las universidades en búsqueda de empleo y al deterioro en el nivel de ingresos de la ciudad, lo que ha llevado a que la población joven y la mano de obra femenina aumenten la oferta laboral.

La constante incorporación de la masa laboral a la búsqueda de una ocupación y la frecuente caída de la demanda de trabajo provocada por las fluctuaciones del sistema económico ha obligado a que la población cree sus propios medios de subsistencia integrándose en el mercado informal.

En la ciudad de Pasto, es notable que la carencia de puestos de trabajo ha generado un aumento de vendedores informales, especialmente en las calles de mayor circulación peatonal. Este tipo de empleo se desarrolla paralelamente al formal, manteniendo características de ilegalidad e inestabilidad, manifestadas en bajos salarios y escasas oportunidades de acceso a la seguridad social. Aun así, el empleo informal se presenta como una oportunidad para asegurar ingresos destinados a la subsistencia, por lo cual en la actualidad estas actividades se constituyen en una alternativa de empleo orientada a la disminución de la desocupación y la pobreza.

1.2.3 DESEMPLEO

En la ciudad de Pasto, la tasa de desempleo se incrementó vertiginosamente entre 1994 y 1999, pasando de 10.2% a 21.6%. En el año 2000 se percibió una disminución del desempleo ubicándose esta tasa en 15.8%, sin embargo esta disminución no fue sostenible y para el año 2004 creció 3.1 puntos porcentuales situándose en 18.9%⁵³.

Para el primer trimestre del año 2005, la tasa de desempleo se ubicó en 14.3%, 0.9 puntos porcentuales mas que la tasa de desempleo reportada en el país

⁵² DANE. Encuesta Nacional de Hogares, etapas 73 a 105. 1991 – 1999 (septiembre), 2000.

⁵³ DANE. Encuesta Nacional de Hogares. Banco de Datos Dane. Subsede San Juan de Pasto, 2005.

(13.4%) y 1.46 puntos porcentuales menos que la tasa de desempleo de las trece ciudades y áreas metropolitanas (15.76%)⁵⁴.

Este indicador que revela la escasez de oportunidades económicas para los habitantes de la ciudad y en consecuencia la caída de sus ingresos, se torna aún más severo al discriminarse por género. En efecto, la dinámica en el desempleo ha sido mas acelerada en el caso de las mujeres, que han visto como en los años 1994 a 1999, la tasa de desocupación aumentó 11.1 puntos porcentuales (de 14.2% a 25.3%), mientras que la tasa de desempleo para el genero masculino fue menor en el mismo lapso de tiempo con un aumento de 10 puntos porcentuales (de 7.1% en 1994 a 17.1% en 1999).

El Centro de Información para el Empleo, del Sena Pasto, indica que el desempleo en esta ciudad es principalmente desempleo cíclico (76%) asociado básicamente a la desaceleración económica; el 22% de desempleo es friccional, mínimo nivel de desempleo posible dado un flujo normal de personas que constantemente cambian de empleo o buscan uno por primera vez, y el 2% restante es desempleo estructural que se asocia al desajuste que existe entre la oferta y la demanda laboral por niveles de capacitación o tipo de trabajo⁵⁵.

Es fundamental mencionar que el desempleo esta gobernado en el corto plazo por la demanda de trabajo por parte de las empresas y está asociado al ciclo económico, y en el largo plazo por la oferta de trabajo que es estructural y friccional. De esta manera, el desempleo en la ciudad de Pasto afecta mucho más a los grupos vulnerables de la población como por ejemplo:

- ? Los individuos de menores recursos que están menos escolarizados;
- ? Los jóvenes de 12 a 24 años sin experiencia laboral, es así como en la década de los noventa el desempleo promedio para este grupo de edades fue de 23.1%, 8.6 puntos porcentuales mas que la tasa de desempleo general de la ciudad de pasto (14.5%)⁵⁶;
- ? Las mujeres con su participación creciente en el mercado laboral ya por aspiraciones individuales o por la recesión. De echo la tasa de desempleo femenina en la década de los noventa fue de 18.7%, 4.1 puntos porcentuales más que la tasa de desempleo total⁵⁷.

⁵⁴ DANE. Encuesta Continua de Hogares. Boletín Primer Trimestre de 2005. Parte II. Banco de Datos Dane. Subsede San Juan de Pasto.

⁵⁵ BANCO DE LA REPUBLICA. Informe de Coyuntura Económica Regional. II Semestre de 2004. p. 15.

⁵⁶ DANE. Encuesta Nacional de Hogares, etapas 73 a 105. 1991 – 1999 (septiembre), 2000.

⁵⁷ Ibidem.

1.2.4 SUBEMPLEO

El cálculo del subempleo vigente hasta 1999, no permitió darle la importancia que realmente merecía esta variable, ya que no se captaba la diferencia entre subempleo visible e invisible; por esta razón, la descripción del subempleo se realizará en dos periodos 1991 – 1999 y 2000 – primer trimestre 2005.

Para el periodo 1991 – 1999, la tasa de subempleo registró un promedio de 25.7%. El año de mayor subempleo fue 1999 con 32.6% (56650 personas subempleadas) y 1992 fue el año con la tasa más baja de subempleo 18.3% (23524 personas subempleadas)⁵⁸.

Para la década de los noventa, Pasto se convirtió en la ciudad con mayor subempleo del país con una notable diferencia porcentual, pues a nivel nacional la tasa de subempleo fue de 14.9% presentándose una diferencia de 10.8 puntos porcentuales. Las ciudades con mayor subempleo en este periodo fueron Pasto 25.7%, Cali 16.5%, Bucaramanga 15.5% y Bogota 15.4%.

En el periodo 2000 – 2005 la tasa de subempleo registrada en la ciudad de Pasto, tuvo un comportamiento inestable, en promedio fue 36.6%. El 2002 fue el año con mayor nivel de subempleo 40.6% (71465 personas subempleadas) y en el primer trimestre del año 2005 se presentó el menor nivel de subempleo 30.3% (54758 personas subempleadas).

La causa principal del subempleo en la ciudad de Pasto, es la existencia del empleo inadecuado del empleo por ingresos (31.1%), seguido por el volumen de subempleo por insuficiencia de horas (13.4%) y el empleo inadecuado por competencias (2.6%). Por lo tanto y teniendo en cuenta la definición de subempleo mencionada en el marco teórico, en este periodo el subempleo invisible representa el más alto nivel 32.7%, mientras que el subempleo visible, es decir, por insuficiencia de horas fue del 13.4%.

Además, el nivel de subempleo en la ciudad de Pasto 36.6%, es 5.9 puntos porcentuales más que el total registrado para las trece ciudades y áreas metropolitanas (30.71%) y 6.2 puntos porcentuales más que el total nacional (30.4%).

⁵⁸ DANE. Op. Cit.

1.2.5 POLÍTICAS DE EMPLEO

? NACIONAL

Destacamos las diferentes políticas que el gobierno ha adelantado en materia de empleo, desempleo, subempleo, etc., particularmente en lo que respecta a las reformas laborales que se han aplicado desde la década de los noventa⁵⁹. Es así como en el mercado laboral, se perciben varios cambios, que los empresarios reclamaban al gobierno entre los cuales figuran principalmente:

1. La contratación temporal, que ha tenido un crecimiento vigoroso desde comienzos de los años ochenta; el enganche de trabajadores tan solo durante el tiempo equivalente al periodo de prueba, para eludir normas de estabilidad contempladas en el antiguo código sustantivo del trabajo.
2. La “llamada a negociar” a los trabajadores próximos a cumplir diez años de servicio o su tiempo de jubilación, con el fin de evitar la obligación de asumir media pensión o la pensión total según fuera el caso.
3. La creciente contratación a término fijo, con su consiguiente reenganche tiempo después (especialmente de los trabajadores que demostraran buen desempeño) para evitar gastos de nómina en estaciones de bajas ventas.
4. El no reporte a la seguridad social de alguna parte de la nómina.
5. La frecuente queja sobre la carga financiera representada por la retroactividad de las cesantías.

La reforma instituyó una ampliación al periodo de prueba, estableció el salario integral para ciertos niveles de empleo, eliminó la retroactividad de las cesantías donde quedan incluidos aquellos trabajadores a los cuales cobija la nueva ley laboral, reglamentó los despidos colectivos y definió la agilización de las negociaciones sindicales. En concreto, se trató de dar legitimidad a la “flexibilidad de hecho” (ejercida en la década de los ochenta debido a la crisis de rentabilidad) y de sentar los principios jurídicos que guíen las relaciones laborales en el marco del modelo de desarrollo aperturista.

La justificación dada por el gobierno a la reforma se formuló en la dirección de eliminar las anteriores restricciones laborales y hacer más flexible el mercado de trabajo, reduciéndose así los costos a los empresarios. De esta manera, la reforma laboral lograría satisfacer dos objetivos importantes: favorecer la generación de empleo y sanear la estructura del sistema de seguridad social.

⁵⁹ FESCOL. Pacto social y productividad. Documentos de trabajo N. 10. Santa Fe de Bogotá, 1994. pp. 4 – 6.

? PASTO

En la ciudad de Pasto, las alternativas que contribuyen a la disminución de los niveles de empleo se caracterizan principalmente, por procurar mejorar la productividad y competitividad local. Así se resalta la tarea de la Corporación Incubadora de Empresas de Nariño – CIEN – y el Fondo Emprender, puesto que a través de estas entidades, se han creado y fortalecido micros, pequeñas y medianas empresas de carácter asociativo, lo que ha generado nuevos puestos de trabajo, y se ha logrado darle dinamismo a la productividad local y regional.

No obstante, hay que tener en cuenta que la formación empresarial y visionaria juega un papel importante, pues ella contribuye no solamente a maximizar la productividad sino a procurar mano de obra calificada con aprendizaje permanente. El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA – ha realizado un valioso aporte en este sentido a la ciudad de Pasto, pues proporciona al mercado laboral personas capacitadas tanto para crear empresa como para desempeñarse en las actividades que son más necesarias para los empresarios de la ciudad.

Actualmente la alcaldía de Pasto adelanta algunos proyectos en materia de empleo que comprende la acción en diferentes campos⁶⁰:

En primer lugar se tiene el desarrollo de una política de empleo y competitividad en el municipio de Pasto, para lo cual se han destinado para el año 2005 \$75.800.000.000. Este proyecto comprende el fortalecimiento de distintas unidades productivas y la creación de nuevas con carácter comunitario, así como el fortalecimiento de la CIEN.

En segundo lugar, se presenta el fortalecimiento del Centro de Orientación e Información Ocupacional para la población desempleada del municipio de Pasto, el cual comprende el convenio ínter administrativo entre el Servicio Público de Empleo del SENA regional Nariño y el municipio de Pasto. Para la realización de este convenio se destino en el año 2004 la suma de \$40.000.000.

De esta manera, se observa que las políticas de empleo se orientan al fortalecimiento del sector empresarial y al apoyo a la comunidad, lo que favorece la constitución de nuevos empleos con carácter sostenible lo que lo hace una forma de aporte al desarrollo económico del municipio.

⁶⁰ Alcaldía de Pasto. Listado de proyectos. En línea:
<http://200.21.85.98/sii/dependencias/planeacion/cabildos/reporte1.php>? Consultado en Noviembre de 2005.

1.3 OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Analizar las características laborales del sector supermercados de la ciudad de Pasto.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar la situación socioeconómica de los empleados del sector supermercados de la ciudad de Pasto.
2. Conocer el nivel educativo de los empleados del sector supermercados de la ciudad de Pasto.
3. Evaluar el sistema de contratación de los empleados del sector supermercados de la ciudad de Pasto.
4. Estimar el ingreso salarial de los empleados del sector supermercados de la ciudad de Pasto.
5. Revisar la jornada laboral de los empleados del sector supermercados de la ciudad de Pasto.
6. Evaluar las condiciones laborales de los empleados del sector supermercados de la ciudad de Pasto.
7. Describir la división del trabajo de los empleados del sector supermercados de la ciudad de Pasto.
8. Establecer la clase de organización a la cual pertenecen los empleados del sector supermercados de la ciudad de Pasto.

1.4 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

1.4.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación a utilizar será el descriptivo-analítico, puesto que comprende la descripción del empleo y desempleo a partir de diferentes enfoques teóricos (enfoque clásico, neoclásico, keynesiano, marxista y los nuevos enfoques) fruto de la recolección de información secundaria y electrónica; de esta manera también se hace referencia a la situación del entorno en materia de empleo y desempleo en la ciudad de Pasto, realizado con la colaboración de instituciones como el Dane, la Cámara de Comercio, el Sena y el Banco de la República, quienes nos facilitaron diferentes documentos de estudio realizados respecto a este tema.

Y es analítico, porque teniendo en cuenta lo anterior se formuló el problema, planteando así los objetivos que permiten orientar la investigación y la operacionalización de variables que ayudaran a la cuantificación del objeto de estudio con el propósito de llegar a un análisis objetivo acerca de las verdaderas condiciones del empleo en el sector supermercados de la ciudad de Pasto.

1.4.2 FUENTES DE INFORMACIÓN

Los elementos para esta investigación, los clasificaremos en tres clases de fuentes: primaria, secundaria y electrónica.

Dentro de las fuentes de información primaria están los empleados de los supermercados, desde los empleados de bajo rango hasta los del nivel administrativo.

En cuanto a las fuentes de información secundaria, para desarrollar el enfoque teórico, se utilizarán libros sobre el tema, revistas, tesis y documentos oficiales.

Dentro de la tercera clase de fuentes de información están la consulta de medios electrónicos como el Internet que permitirán orientar la investigación.

1.4.3 INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

En cuanto a la información primaria, el instrumento a utilizar será la encuesta (Ver anexo N°1), la cual se diseñará con base en las variables que explican el empleo en el sector supermercados de la ciudad de Pasto.

La encuesta se aplicará a los doce supermercados que reunieron las características especificadas por la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU), En donde la descripción de los supermercados es: “comercio al por menor en supermercados y almacenes de cadena”. Así, estos establecimientos se encuentran clasificados dentro del código 5211 que se refiere al comercio al por menor en establecimientos no especializados, con surtido compuesto principalmente de alimentos (víveres en general), bebidas y tabaco, por lo tanto se tiene para los supermercados y almacenes de cadena el código 521103⁶¹. Así, se tuvo en cuenta aquellos establecimientos que se encuentran dentro de esta clasificación y que están legalmente registrados en Cámara de Comercio.

Adicionalmente, se realizó un sondeo previo el cual permitió establecer la existencia de 502 trabajadores que laboran en estos establecimientos, de los cuales tomaremos una muestra aplicando la siguiente formula:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot (1/2) \cdot P \cdot Q}{(N-1) \cdot E^2 + Z^2 \cdot (1/2) \cdot P \cdot Q}$$

En donde:

n = tamaño de la muestra

N = Total de empleados. (502) *

Z² a /2 = Nivel de Confianza ~ 1.64

P = Probabilidad de ser encuestado = 0.5

Q = Probabilidad de no ser encuestado = 0.5

E² = Error máximo admisible = 9 %

$$n = \frac{502 \cdot (1.64)^2 \cdot (0.5)^2}{501 \cdot (0.07)^2 + (1.64)^2 \cdot (0.5)^2} = 107.9 \sim 108 \text{ encuestas}$$

De esta manera la distribución de las 108 encuestas se realizará teniendo en cuenta la proporción de trabajadores de cada supermercado así:

⁶¹ Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas. Revisión 3 adaptada para Colombia. CIIU, 2002.

Cuadro 1. Distribución de encuestas en el sector supermercados de la ciudad de Pasto.

SUPERMERCADO	N. TRABAJADORES	%	N. ENCUESTAS
Alkosto Centro	97	19	21
Alkosto Av. Bolívar	119	24	26
Comfamiliar Parque Infantil	25	5	5
Comfamiliar Av. Colombia	8	2	2
Ley	90	18	19
Abraham Delgado Valle de Atríz	28	6	7
Autoservicio Abraham Delgado	26	5	5
Supermercado Amorel	20	4	4
Sumercabodega	34	7	8
El Tigre de la Rebaja	17	3	3
Autoservicio Líder	11	2	3
Macroeconómico	27	5	5
	502	100	108

Además, se ha realizado la distribución de las encuestas dentro de cada supermercado, teniendo en cuenta el número de trabajadores del área administrativa y del área operativa, así:

Cuadro 2. Distribución de encuestas en el sector supermercados de la ciudad de Pasto según función (Administrativo – Operativo)

SUPERMERCADO	Trabajadores área administrativa	Encuestas a aplicar trabajadores área administrativa	Trabajadores área operativa	Encuestas a aplicar trabajadores área operativa
Alkosto Centro	10	6	87	15
Alkosto Av. Bolívar	18	8	101	18
Comfamiliar Parque Infantil	6	2	19	3
Comfamiliar Av. Colombia	2	0	6	2
Ley	14	5	76	14
Abraham Delgado Valle de Atríz	7	3	21	4
Autoservicio Abraham Delgado	5	2	21	3
Supermercado Amorel	6	1	14	3
Sumercabodega	6	2	28	6
El Tigre de la Rebaja	2	1	15	2
Autoservicio Líder	2	1	9	2
Macroeconómico	6	1	21	4
TOTAL	84	32	418	76

Para la tabulación y posterior análisis de los resultados obtenidos de la encuesta se ha decidido agrupar a los empleados de cada área teniendo en cuenta el salario que perciben en estos establecimientos, situándolos en un nivel salarial así:

ÁREA OPERATIVA

CANTIDAD DE SALARIO MÍNIMO */	NIVEL SALARIAL	NUMERO DE ENCUESTADOS
MENOR A 1 SMLV	I	43
IGUAL A 1 SMLV	II	19
MAYOR A 1 SMLV	III	14

*/: SALARIO MÍNIMO 2005: \$ 426 00 (incluido Subsidio de transporte = \$ 44 500)

ÁREA ADMINISTRATIVA

CANTIDAD DE SALARIO MÍNIMO */	NIVEL SALARIAL	NUMERO DE ENCUESTADOS
=1 SMLV	I	3
> 1 = 2 SMLV	II	7
> 2= 3 SMLV	III	12
> 3 SMLV	IV	10

*/: SALARIO MÍNIMO 2005: \$ 426 000 (incluido Subsidio de transporte = \$ 44 500)

Se tuvo en cuenta el nivel salarial de los empleados del sector supermercados para realizar la estratificación, porque esta es una variable que permite medir de manera precisa los diferentes aspectos, puesto que el salario se constituye en la base cuantificable de las actividades laborales del hombre.

Con respecto a la información secundaria, entre los instrumentos a utilizar están libros referentes al tema del empleo y desempleo, así como revistas especializadas en el tema; de la misma manera, para describir la situación actual de éste, se recurrió a documentos oficiales como los planes de desarrollo departamental y municipal, estadísticas proporcionadas por el DANE, además de folletos impresos por la Cámara de Comercio donde se analiza la situación del empleo del sector comercio en la ciudad de Pasto.

1.4.4 PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Con respecto a la información primaria, la cual será obtenida a través de la encuesta, será procesada por medio de la tabulación, teniendo en cuenta los aspectos mencionados, luego se procederá a su análisis para determinar índices, porcentajes y relación entre variables, presentando los resultados en cuadros y gráficos, de tal modo que resulten fácilmente entendibles, todo esto con el propósito de realizar un buen análisis, dando cumplimiento así a los objetivos planteados y con ello evaluar las reales condiciones del empleo en el sector supermercados de la ciudad de Pasto.

En cuanto a la información secundaria, se elaborarán fichas de lectura, que contendrán resúmenes o síntesis planteando las ideas principales de cada fuente consultada y con ello permitir formular una opinión o añadir una serie de observaciones con respecto al tema a investigar, estas fichas se organizarán de acuerdo a su importancia y a los objetivos de la investigación, lo que permitirá un trabajo mucho mas ordenado. De la misma manera se procesará la información electrónica.

2. SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA DE LOS EMPLEADOS DEL SECTOR SUPERMERCADOS DE LA CIUDAD DE PASTO

2.1 INFORMACIÓN BÁSICA

Hemos tomado como información básica, el análisis de variables como edad, género, estado civil y procedencia de los empleados de las áreas operativa y administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto.

Cuadro 3. Edad, género y estado civil de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.

NIVEL SALARIAL	N°	EDAD Prom.	GENERO (%)			ESTADO CIVIL (%)				
			M	F	TOTAL	CASADO	SOLTER	UNIÓN LIBRE	DIVORCIADO	TOTAL
I	43	28.3	34.9	65.1	100.0	27.9	55.8	11.6	4.7	100.0
II	19	27.9	36.8	63.2	100.0	21.0	68.4	5.3	5.3	100.0
III	14	29.0	57.1	42.9	100.0	42.8	14.3	28.6	14.3	100.0
TOTAL	76	28.4	39.5	60.5	100.0	28.9	51.3	13.2	6.6	100.0

En el área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto para el año 2005 podemos encontrar respecto a la información básica (cuadro 3) lo siguiente:

Que la **edad** promedio de los 76 encuestados en esta área es de 28.4 años, destacando que no hay una gran variación entre los niveles I, II y III con edades promedio de 28.3, 27.9 y 29 años respectivamente.

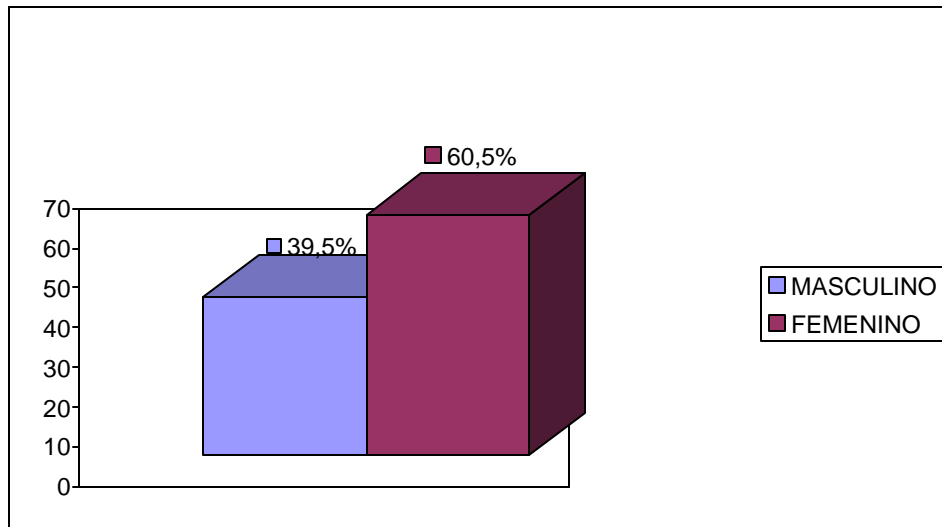
Es evidente que para el área operativa del sector supermercados, los empleadores prefieren contratar personal no mayor a 30 años, lo cual es explicable por las cualidades físicas que presentan las personas entre 20 y 30 años de edad.

Además, el mercado laboral de la ciudad de Pasto, presenta una amplia oferta laboral de personas que se encuentran en este grupo de edades, debido a que el desempleo juvenil es mayor que el desempleo general de la ciudad. Esto para el sector supermercados es una gran oportunidad para captar mano de obra barata y eficiente.

En lo que corresponde a **género** se tiene que para el total de los encuestados del área operativa, el 60.5% corresponde al género femenino y el 39.5 % al masculino (Ver gráfico 2).

La mayor participación laboral del género femenino en el sector supermercados de la ciudad de Pasto corresponde a la creciente intervención de las mujeres en el mercado laboral, ya sea por aspiraciones individuales o por la situación económica de las familias.

Gráfico 2. Género de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.



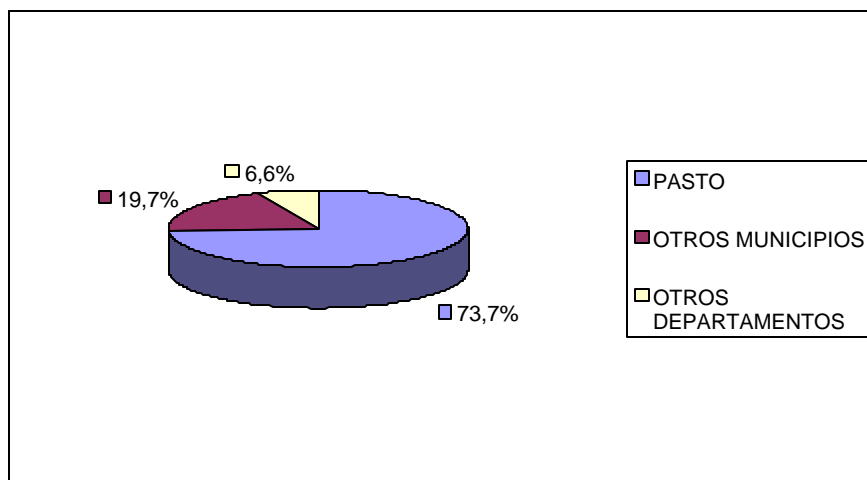
Considerando de manera particular a cada nivel salarial, encontramos una similitud en los resultados de los niveles I y II (Cuadro 3), así se presenta una diferencia de solo 1.9 puntos porcentuales entre los géneros masculino y femenino. Marca la diferencia el nivel III en el que la mayoría del personal es masculino (57.1%), 14.2 puntos porcentuales más que el género femenino.

Con relación al **estado civil** (Gráfico 2), se presenta que para los 76 encuestados el 51.3% son solteros, el 28.9% son casados, el 13.2% viven en unión libre y el 6.6% están divorciados.

En los niveles I y II, la mayoría del personal operativo del sector supermercados de la ciudad de Pasto son solteros con el 55.8% y 68.4% respectivamente, lo cual es explicable principalmente por la edad, pues son personas jóvenes que propenden por el desarrollo personal y familiar.

Mientras que en el nivel salarial III, el mayor porcentaje de las personas encuestadas son casadas (42.8%) o mantienen su relación en unión libre (28.6%), debido a que en éste nivel los trabajadores contribuyen al sostenimiento familiar.

Gráfico 3. Procedencia de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.



En el gráfico 3 se analiza la **procedencia** de los empleados del área operativa del sector supermercados; el 73.3% del total de los encuestados pertenecen al municipio de Pasto, el 19.7% provienen de otros municipios, especialmente del sur del departamento de Nariño y el 6.6% corresponde a los trabajadores oriundos de otros departamentos.

El alto porcentaje del personal que pertenece al municipio de Pasto se debe primordialmente a que Pasto es el mercado directo con disponibilidad de mano de obra inmediata para los empleadores del sector supermercados.

Es notable que la participación de las personas procedentes de otros municipios y departamentos es muy reducida en la nomina del sector supermercados, sin embargo esto no significa que haya una preferencia para emplear solo personal directamente del municipio de Pasto, pues según información obtenida en el trabajo de campo los funcionarios administrativos piensan que lo importante al contratar personal es que haya optimismo, eficiencia y responsabilidad en el desempeño de los diferentes cargos.

Cuadro 4. Edad, género y estado civil de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.

NIVEL SALARIAL	N °	EDAD Prom.	GENERO (%)			ESTADO CIVIL (%)				
			M	F	TOTAL	CASADO	SOLTER	UNIÓN LIBRE	DIVORCIADO	TOTAL
I	3	40.3	33.3	66.7	100.0	100.0	---	---	---	100.0
II	7	37.2	28.6	71.4	100.0	14.3	71.4	14.3	---	100.0
III	12	33.6	41.7	58.3	100.0	58.3	41.7	---	---	100.0
IV	10	38.0	70.0	30.0	100.0	60.0	30.0	---	10.0	100.0
TOTAL	32	37.3	46.9	53.1	100.0	53.1	40.6	3.1	3.1	100.0

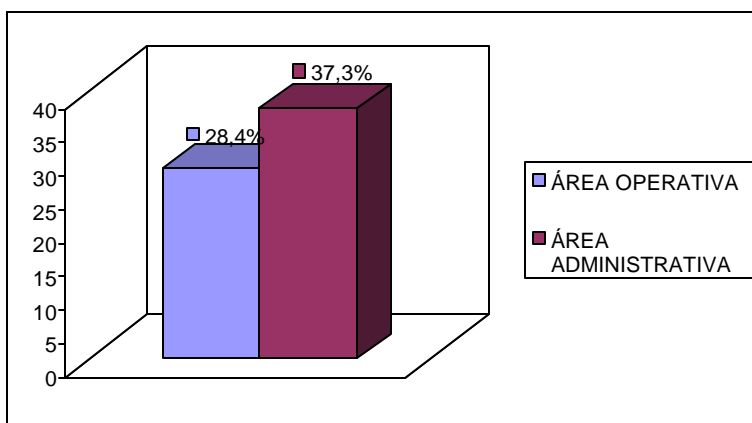
Para el área administrativa, en cuanto a la información básica se encuentra lo siguiente (Cuadro 4):

El promedio de **edad** de los 32 encuestados de esta área, es de 37.3 años, 8.8 años mayor que en el área operativa (Ver cuadro 3).

En el nivel I se encuentran los trabajadores de mayor edad con un promedio de 40.3 años, seguido por el nivel IV con 38 años y por último, los niveles II y III con 37.2 y 33.6 años respectivamente.

La razón por la cual en el área administrativa el promedio de edad es mayor que la del área operativa, se debe a la exigencia requerida por los empleadores tanto de experiencia y buen desempeño laboral como de una mayor capacitación.

Gráfico 4. Edades promedio para el área operativa y administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.



Con relación al **género** de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto, tenemos que el 51.3% del personal encuestado son mujeres y el 46.9% son hombres (Cuadro 4).

Entonces, podemos establecer una diferencia entre las áreas operativa y administrativa: en la primera, la diferencia entre ambos géneros es considerable (21 puntos porcentuales, ver cuadro 3), mientras que en la segunda es de tan solo 6.2 puntos porcentuales.

Contrario al análisis del área operativa, en el área administrativa el género presenta cierta equidad en el desempeño laboral, dado que el desarrollo de estas actividades requiere de capacidad y agilidad mental más que de la destreza física.

Sin embargo, en la relación salario - género, es notoria la discriminación hacia el género femenino (Ver anexo C).

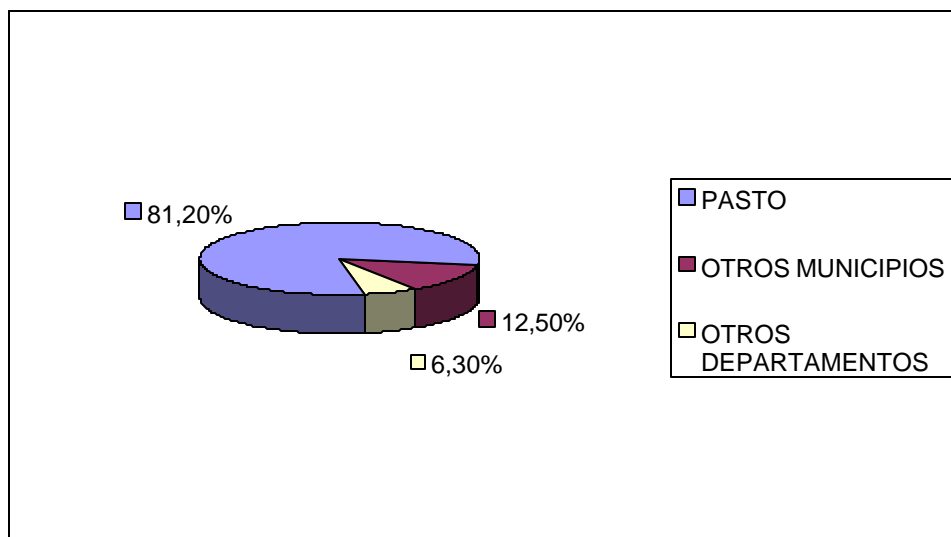
Así, en el área operativa las mujeres ganan \$ 196 434.8 quincenal, es decir, el 92.2% del SMLV; y los hombres reciben \$ 212 016.7 quincenal, es decir, el 99.5% del SMLV.

En el área administrativa la diferencia salarial entre géneros es más visible, ya que el salario quincenal de los hombres se aproxima a cuatro SMLV (\$ 845 181.7) mientras que el de las mujeres escasamente supera los dos SMLV (\$522 649.6 quincenal).

Haciendo referencia al **estado civil** (Cuadro 4), de los 32 encuestados del área administrativa el 53.1% son casados, el 40.6% son solteros, y con el 3.1% se encuentra los que viven en unión libre y los divorciados.

Dado el nivel de ingresos y la edad promedio (30 a 40 años), el estado civil predominante en esta área es el del personal casado, pero sin restarle importancia al personal de estado civil soltero que se mantiene como un estilo de vida. Esto se evidencia teniendo en cuenta el análisis del área operativa (Cuadro 3) donde predomina la soltería y donde el porcentaje de casados es del 28.9%, 22.4 puntos porcentuales menos que el del área administrativa.

Gráfico 5. Procedencia de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de pasto 2005 (%).



Al igual que en el área operativa, en el área administrativa predomina el personal originario del municipio de Pasto con el 81.2%, con tan solo una diferencia entre estas áreas de 7.5 puntos porcentuales y con una baja presencia, se encuentra el personal proveniente de otros municipios con el 12.5% y de otros departamentos con el 6.3% (Gráfico 5).

Es importante destacar que la contratación del personal de otros departamentos se realiza con fines de impulsar el desempeño laboral interno de los diferentes establecimientos del sector supermercados, es decir, que se propende por un personal con cultura comercial exitosa como por ejemplo el de los departamentos de Antioquia y Valle quienes son reconocidos por poseer dicha característica y que además contribuyen al mejoramiento de las estrategias y del clima laboral.

2.2 INGRESO GLOBAL

En el análisis del ingreso global se van a tener en cuenta variables como el ingreso proveniente de otras actividades, el ingreso total en el hogar y el gasto aproximado de éste. Así como también el número de personas a cargo que tienen los empleados del sector supermercados.

Cuadro 5. Ingreso global y personas a cargo de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.

NIVEL SALARIAL	N°	INGRESOS PROVENIENTES DE OTRAS ACTIVIDADES		GASTO APROXIMADO DEL INGRESO TOTAL		INGRESO TOTAL EN EL HOGAR \$	NUMERO DE PERSONAS A CARGO
		PROMEDIO \$	% DEL INGRESO TOTAL	PROMEDIO \$	% DEL INGRESO TOTAL		
I	43	26 279	3.4	694 720	88.8	782 395.3	1.7
II	19	43 684.2	6.5	618 421	91.7	674 526.3	1.3
III	14	28 571.4	2.7	890 714.29	85.1	1 046 428.6	1.8
TOTAL	76	32 844.9	3.9	734 618.4	88.0	834 450.1	1.6

El **ingreso total en el hogar** se compone de los ingresos que aportan las personas que viven dentro de ese hogar y que están laborando. En promedio, para los 76 encuestados del área operativa el ingreso total mensual es de \$834 450.1, del cual el 3.9% corresponde a ingresos obtenidos por otras actividades diferentes a la del supermercado (Ver cuadro 5).

La razón por la cual los empleados del sector supermercados de la ciudad de Pasto deciden realizar otras actividades económicas es porque pretenden solventar sus necesidades, tanto personales como familiares.

Por su parte, el **gasto aproximado del ingreso total** de los encuestados es en promedio de \$734 618.4 es decir, el 88%, el cual puede explicarse por diferentes factores que influyen en los estilos de vida que llevan los empleados del sector supermercados en el área operativa y que se analizaran mas adelante.

Es importante analizar que los niveles I y II destinan la mayoría de su ingreso al consumo, con unos porcentajes del 88.8% y 91.7% respectivamente, y que el nivel III en cierta forma propende por el ahorro, pero aún a niveles muy bajos, pues están destinando al consumo el 85.1% de sus ingresos.

También se presenta que en promedio, el total de **los empleados tienen a cargo** 1.6 personas, lo que para el ingreso total en el hogar éste número no limitaría su buen desarrollo y mantenimiento. Pero se debe tener en cuenta que el nivel de ingresos encontrado corresponde a la suma aproximada de cada uno de los integrantes del hogar que en muchas ocasiones concierne a 3 o más personas que laboran para una misma familia.

Desde este punto de vista, el ingreso total en el hogar se convierte en un recurso escaso para satisfacer a plenitud las necesidades de cada una de estas personas.

Cuadro 6. Ingreso global y personas a cargo de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.

NIVEL SALARIAL	N°	INGRESOS PROVENIENTES DE OTRAS ACTIVIDADES		GASTO APROXIMADO DEL INGRESO TOTAL		INGRESO TOTAL EN EL HOGAR \$	NÚMERO DE PERSONAS A CARGO
		PROMEDIO \$	% DEL INGRESO TOTAL	PROMEDIO \$	% DEL INGRESO TOTAL		
I	3	133 333	16.7	766 667	95.8	800 000	2.5
II	7	42 857	2.8	1 157 142	76.4	1 514 000	1.5
III	12	125 000	5.5	1 435 000	63.3	2 266 667	1.3
IV	10	390 000	12.5	2 620 000	83.9	3 120 000	2.0
TOTAL	32	172 797.5	8.8	1 494 702.3	77.6	1 925 238.2	1.8

En el cuadro 6, se puede destacar que el **ingreso promedio en el hogar** de los 32 encuestados del área administrativa es de \$ 1 925 238.2 al mes, lo que indica que éste es superior en \$ 1 090 788.1 que el del área operativa (Ver cuadro 5).

Los empleados del área administrativa gastan el 77.6% de sus ingresos, es decir, \$ 1 494 702.3 en promedio mensual. Comparando con los resultados del área operativa, la propensión al ahorro del área administrativa sigue siendo baja, la diferencia es de solo 10.4 puntos porcentuales, con lo que se vislumbra que el ingreso global en estas áreas no es suficiente para satisfacer las múltiples necesidades que tienen los empleados ya que el gasto aproximado del ingreso total mantiene un alto porcentaje.

Con relación a los **ingresos provenientes de otras actividades**, se manifiesta un incremento porcentual de estos ingresos en el área administrativa (8.8%) en comparación con la operativa (3.9% Ver cuadro 5). Este incremento corresponde a 4.9 puntos porcentuales que se explican porque en el área administrativa laboran algunos profesionales que desempeñan actividades extralaborales que son bien remuneradas, como es el caso de contadores, auditores, abogados, entre otros.

Respecto al número de **personas a cargo**, se puede conjeturar que no hay una gran diferencia con el resultado obtenido en el área operativa, puesto que el número de personas a cargo para el área administrativa corresponde en promedio a 1.8 personas; sin embargo, dado el ingreso total en el hogar, esta diferencia se vuelve notoria en la medida en que éste se vuelve más solvente para cubrir los gastos de cada hogar.

2.3 ESTRATO SOCIOECONÓMICO.

Se incluye esta variable con el fin de conocer el estrato socioeconómico de los empleados que participan en el sector supermercados de la ciudad de Pasto.

Cuadro 7. Estrato socioeconómico de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.

NIVEL SALARIAL	Nº	ESTRATO SOCIOECONÓMICO (%)					TOTAL
		1	2	3	4	5	
I	43	16.3	60.5	23.2	---	---	100.0
II	19	15.8	42.1	42.1	---	---	100.0
III	14	14.3	50.0	35.7	---	---	100.0
TOTAL	76	15.8	53.9	30.3	---	---	100.0

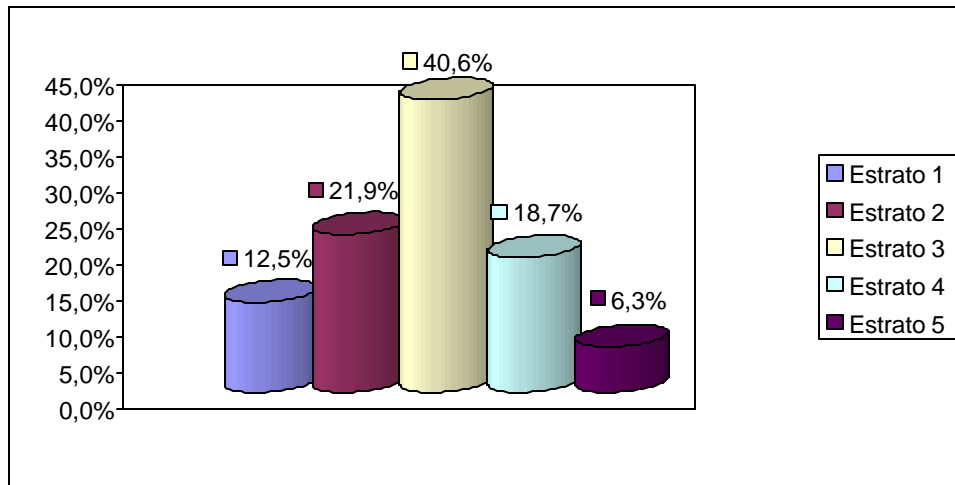
El **estrato socioeconómico** predominante para los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto es el **2** con un porcentaje del 53.9%, correspondiente a 41 empleados, seguido por el estrato **3** con el 30.3% y finalmente el estrato **1** con el 15.8% del total de los encuestados (Ver cuadro 7).

La poca participación del estrato socioeconómico **1** en el sector supermercados de la ciudad de Pasto, se debe principalmente a que su posición social no permite acceder al círculo de información laboral, es decir, a las preferencias que se manejan en este tipo de establecimientos al momento de contratar, además porque dado el bajo nivel de ingresos de las personas que pertenecen a este estrato las posibilidades de crecimiento académico son muy bajas y porque las labores económicas que realizan generalmente estas personas, son actividades de muy baja remuneración (vendedores ambulantes, construcción, servicios domésticos, etc.).

Podemos destacar que los salarios que perciben los trabajadores del sector supermercados por su labor son realmente bajos, ya que el 60.5% se concentran en el estrato **2**, con un nivel salarial menor a un salario mínimo legal vigente (SMLV); por su parte en el nivel salarial II están los estratos **2** y **3** con 42.1% para cada uno. De la misma forma, en el nivel salarial III, se encuentran los estratos **2** y **3** con el 50.0% y 35.7% respectivamente.

Esto evidencia que el nivel de ingresos de los empleados del sector supermercados de la ciudad de Pasto es proporcional al estrato socioeconómico en que se encuentran.

Gráfico 6. Estrato socioeconómico de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.



Para el área administrativa, tenemos que el **estrato socioeconómico 3**, concentra la mayoría de personal con un porcentaje del 40.6% a diferencia del área operativa donde la mayor proporción se encontró en el estrato **2** (53.9% Ver cuadro 7).

Además, el estrato socioeconómico **2** reúne al 21.9% del total encuestado, seguido por el estrato **4** con el 18.7% y finalmente se encuentran los estratos **1** con 12.5% y **5** con 6.3%.

En el área administrativa se destaca la presencia del personal perteneciente a los estratos **4** y **5**, contrario a lo que se da en el área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto, donde existe ausencia total de estos estratos socioeconómicos.

2.4 TIPO DE VIVIENDA.

En el tipo de vivienda se trata de establecer la capacidad que tienen los empleados para adquirir casa propia, arrendada o anticresada.

Cuadro 8. Tipo de vivienda de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.

NIVEL SALARIAL	N°	TIPO DE VIVIENDA (%)			TOTAL
		PROPIA	ARRENDADA	ANTICRÉS	
I	43	39.5	55.8	4.7	100.0
II	19	47.4	47.4	5.2	100.0
III	14	42.9	35.7	21.4	100.0
TOTAL	76	42.1	50.0	7.9	100.0

De los 76 encuestados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto, el 50.0% viven en arriendo, el 42.1% poseen vivienda propia y el 7.9% tienen casa en anticr s (Ver cuadro 8).

De los resultados obtenidos en el tipo de vivienda, el 55.8% de los empleados del nivel salarial I viven en arriendo y el 39.5% tienen casa propia.

Quienes pertenecen al nivel salarial II viven en arriendo el 47.4%, igual porcentaje que los empleados que poseen vivienda propia.

Para quienes pertenecen al nivel salarial III, el 42.9% tienen vivienda propia y el 35.7% viven en arriendo.

Los empleados que viven en anticr s, representan un porcentaje mínimo para cada nivel salarial.

Cabe anotar que algunos de los encuestados del área operativa, consideraron como propia la vivienda familiar, puesto que en su mayoría son solteros y dependen de sus familias en este aspecto (Ver cuadro N 3).

Cuadro 9. Tipo de vivienda de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.

NIVEL SALARIAL	N�	TIPO DE VIVIENDA (%)			TOTAL
		PROPIA	ARRENDADA	ANTICR�S	
I	3	---	100.0	---	100.0
II	7	14.3	71.4	14.3	100.0
III	12	66.7	33.3	---	100.0
IV	10	80.0	20.0	---	100.0
TOTAL	32	53.2	43.7	3.1	

Para los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto que pertenecen al nivel salarial I, se destaca que el 100.0% viven en casa arrendada (Ver cuadro 9); aquellos que pertenecen al nivel salarial II, en su mayoría también viven en arriendo (71.4%).

Contrario a lo anterior, quienes pertenecen al nivel salarial III y IV tienen vivienda propia y se encuentran con un porcentaje del 66.7% y 80.0% respectivamente.

En términos generales, de los 32 encuestados de esta área el 53.2% tienen casa propia, seguido por el 43.7% que corresponde a quienes viven en arriendo y con un bajo porcentaje 3.1% están aquellos que anticresan su vivienda.

Tanto para el área operativa como para el área administrativa, se puede decir que su capacidad para adquirir casa propia, o para arrendar, o anticresar es proporcional al nivel de ingresos percibido por los empleados.

2.5 OTROS INDICADORES SOCIOECONÓMICOS.

En estos indicadores se determina el acceso de los empleados del sector supermercados al crédito y a los servicios públicos.

Cuadro 10. Acceso al crédito de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.

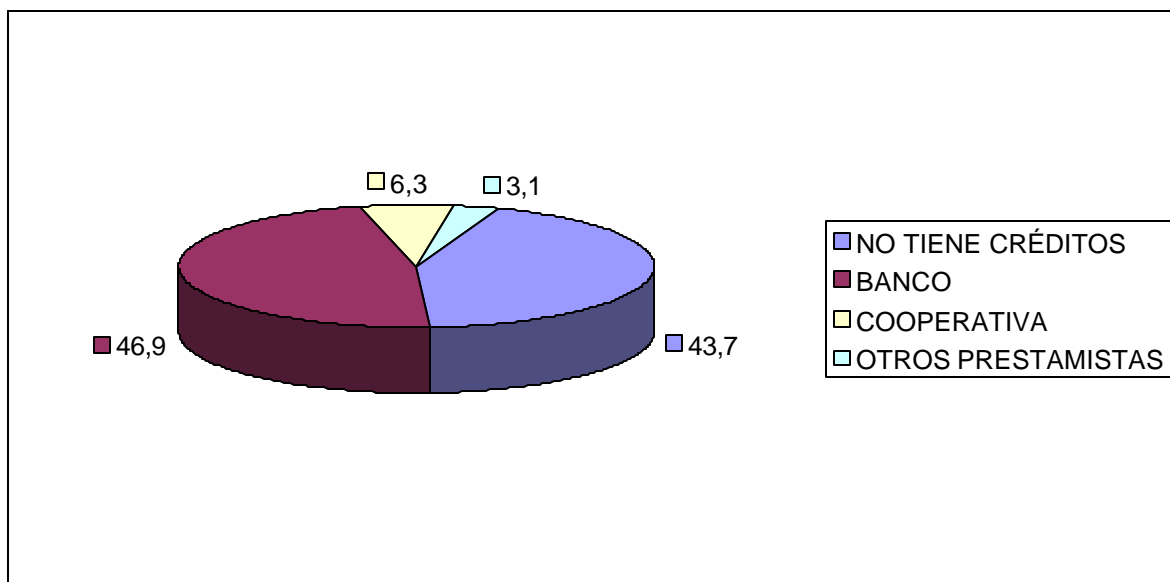
NIVEL SALARIAL	N°	ACCESO AL CRÉDITO (%)					TOTAL
		NO TIENE CRÉDITOS	BANCO	COOPERATIVA	ALMACÉN	OTROS PRESTAMISTAS	
I	43	62.9	13.9	13.9	2.3	7.0	100.0
II	19	63.2	15.8	21.0	---	---	100.0
III	14	42.9	21.4	21.4	14.3	---	100.0
TOTAL	76	59.2	15.8	17.1	3.9	3.9	100.0

Respecto al **crédito**, los empleados del área operativa muestran una negativa ante las obligaciones financieras, dado que los resultados reflejan que el 59.2% no acceden al crédito; sin embargo, el 40.7% tiene alguna obligación financiera. Así, el 15.8% posee crédito bancario, el 17.1% compromete parte de su salario para el pago de crédito en cooperativas, y recurren al crédito con almacenes y otros prestamistas el 3.9% en cada uno (Ver cuadro 10).

En el nivel salarial I, donde se encuentra la mayor población encuestada (43 personas), el 62.9% no contrae algún tipo de crédito.

En contrapartida, encontramos que el nivel salarial III si está comprometido con algún tipo de crédito, esto es, el 57.1% de los 14 encuestados. Lo que se explica primordialmente porque el nivel de ingresos se los permite y además porque sus necesidades se incrementan al tener aproximadamente a 2 personas a cargo en promedio (Ver cuadro 5) y al atribuirles el mayor porcentaje en cuanto al personal casado con lo que la responsabilidad se incrementa aún más en estos hogares (Ver cuadro 3).

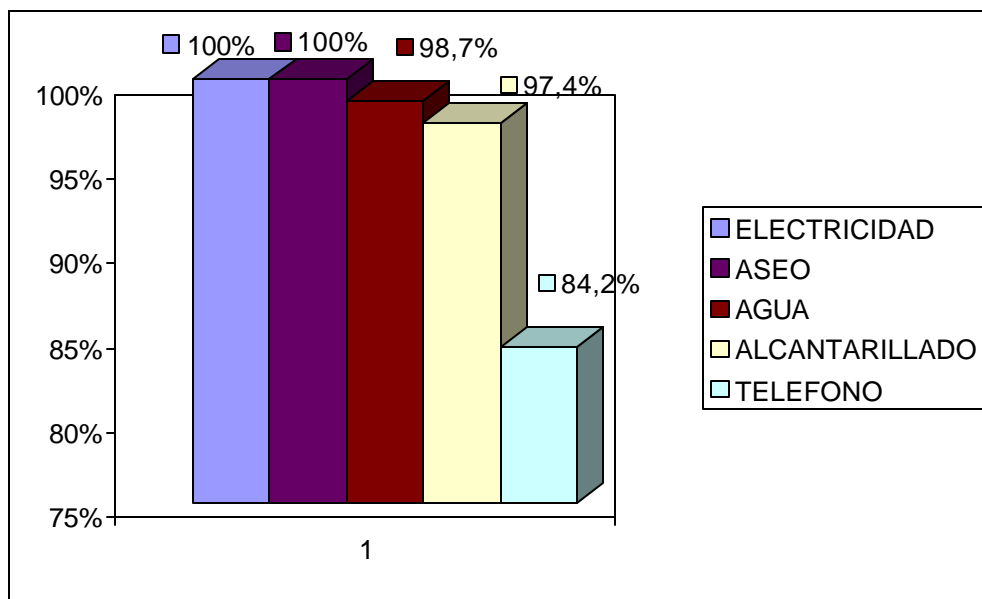
Gráfico 7. Acceso al crédito de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.



En el área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto, se encontró que el 56.3% de los encuestados tiene acceso al **crédito**, ya sea bancario 46.9%, en cooperativas 6.3% o con otros prestamistas 3.1%. Quienes no han contraído alguna obligación financiera son el 43.7% del total de los encuestados (Ver gráfico 7).

Teniendo en cuenta indicadores como la edad (37.3 años), estado civil (53.1% casados, 3.1% unión libre, ver cuadro 4) y el nivel de ingresos (\$1 925 238.2, ver cuadro 6), se explica la disposición de los empleados de acceder a las diferentes formas de crédito. Esto nos indica cierta solvencia económica en los empleados del área administrativa que les permite mantener un estilo de vida propicio para los miembros de estas familias.

Gráfico 8. Acceso a servicios públicos de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.



Los **servicios públicos** para los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto, son en su mayoría accesibles. Es así como el 100.0% de los encuestados cuentan con los servicios de electricidad y aseo, el 98.7% con el servicio de agua, el 97.4% con el de alcantarillado y el 84.2% con el servicio de teléfono (Ver gráfico 8).

El hecho de que la cobertura en los servicios de agua y alcantarillado no alcance el 100.0% de los encuestados, se debe a que algunos trabajadores viven en veredas cercanas o en algunos barrios de los municipios de Pasto donde la cobertura de estos servicios aún no se ha cumplido a cabalidad. Por esta razón y porque la disponibilidad del ingreso es limitada, la sexta parte de los 76 encuestados tampoco cuentan con el servicio telefónico.

Por su parte, en el área administrativa, el 100.0% de los encuestados cuenta con una cobertura total de los servicios públicos, esto, teniendo en cuenta su solvencia económica y la ubicación geográfica dentro del municipio de Pasto.

3. NIVEL EDUCATIVO DE LOS EMPLEADOS DEL SECTOR SUPERMERCADOS DE LA CIUDAD DE PASTO.

3.1 NIVEL EDUCATIVO.

Una de las variables más significativas a conocer es el nivel educativo de los empleados del sector supermercados de la ciudad de Pasto, para determinar sus conocimientos en materia académico.

Cuadro 11. Nivel educativo de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.

Nivel Salarial	N°	NIVEL EDUCATIVO (%)									Total
		Prim. Comp.	Prim. Incomp.	Bachiller Completo	Bachiller Incomp.	Profesional completa	Profesional incompleta	Técnico Comp.	Técnico Incomp.	Otros */	
I	43	2.3	---	27.9	4.7	7.0	9.3	23.2	4.7	20.9	100.0
II	19	---	---	31.5	5.3	5.3	10.5	42.1	5.3	---	100.0
III	14	---	---	14.3	---	7.1	14.3	42.9	---	21.4	100.0
TOTAL	76	1.3	---	26.3	3.9	6.6	10.5	31.6	3.9	15.8	100.0

*/: Cursos de corta duración.

En el área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto, el mayor porcentaje en el **nivel educativo** es para los empleados que poseen un título técnico con el 31.6%, seguido por el bachillerato completo con el 26.3%, otros cursos de corta duración con el 15.8% y con el 10.5% se encuentran los que están siguiendo una carrera profesional o los que se han tenido que retirar para trabajar (Ver cuadro 11).

En menor proporción se encuentran aquellos empleados que solo cuentan con primaria completa representados por el 1.3%, seguido por aquellos que no han terminado su bachillerato con el 3.9%, con el mismo porcentaje se encuentran los que cursan una carrera técnica o quienes la han dejado por motivos laborales y con el 6.6% de los empleados de esta área se encuentran los que ya poseen un título profesional.

Es importante resaltar que el nivel educativo de los empleados en el área operativa del sector supermercados es alto, pues encontramos personal calificado para desempeñarse en diferentes áreas quienes por falta de oportunidades en el mercado laboral se vinculan en estos establecimientos a desempeñar actividades que no son acordes con su perfil.

Cuadro 12. Nivel educativo de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.

Nivel Salarial	N°	NIVEL EDUCATIVO (%)									
		Prim. Comp.	Prim. Incomp.	Bachiller Completo	Bachiller Incomp.	Profesional completa	Profesional incompleta	Técnico Comp.	Técnico Incomp.	Otros */	Total
I	3	---	---	---	33.3	33.3	33.3	---	---	---	100.0
II	7	---	---	---	---	57.1	---	28.6	---	14.3	100.0
III	12	---	---	---	---	83.3	---	16.7	---	---	100.0
IV	10	---	---	---	---	---	100.0	---	---	---	100.0
TOTAL	32	---	---	---	3.1	78.1	3.1	12.5	---	3.1	100.0

*/: Cursos de corta duración.

Como era de esperarse, en el área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto, el mayor porcentaje en el **nivel educativo** corresponde para los empleados que han completado una carrera profesional con el 78.1% y con el 12.5% para los que han completado una carrera técnica (Ver cuadro 12).

De esta manera se establece que el área administrativa de estos establecimientos exige un alto nivel de capacitación, con un perfil acorde a las actividades de esta área.

La existencia de personal con bajo nivel educativo, en el caso del bachillerato incompleto (3.1%) se debe a que en algunos establecimientos del sector relacionan como personal a los familiares de los dueños de éstos, a quienes no se les tiene en cuenta su perfil académico sino su experiencia.

El 3.1% de los empleados han realizado cursos de corta duración en instituciones como el SENA, lo cual es una ventaja puesto que ésta los acredita para desempeñarse como auxiliares en las diferentes ramas del área administrativa.

También se encuentran cursando una carrera profesional el 3.1% de los empleados encuestados con el propósito de garantizar su permanencia en esta área.

Analizando la relación entre el salario de los empleados y el nivel educativo (Ver anexo D), encontramos que en el área operativa los salarios de aquellos empleados con niveles educativos de profesional completo y técnico completo son mayores al de los empleados con un nivel de bachillerato completo. Así, mientras los primeros ganan en promedio \$ 218 468.7 quincenales (2.6 puntos porcentuales más que el SMLV, los empleados con bachillerato completo reciben en promedio \$ 189 775 quincenales (10.9 puntos porcentuales menos que el SMLV). Sin embargo, los resultados encontrados no evidencian con claridad que los altos niveles educativos influyan en la determinación del salario.

Contrario a esto, en el área administrativa los resultados obtenidos marcan la diferencia entre los niveles educativos. Así, los empleados con nivel profesional completo perciben un salario quincenal de \$ 766 093, mientras que los que tienen una profesión técnica reciben quincenalmente \$ 440 611. Teniendo en cuenta esto, en el área administrativa el nivel educativo es un factor fundamental para determinar el salario de los trabajadores (Ver anexo D).

Becker en su trabajo “EL capital humano y la distribución del ingreso”, argumenta que las diferencias salariales en las que los individuos con altos niveles de educación o los más cualificados ganan más que aquellos que no lo son, se derivan de la teoría del capital humano, la cual manifiesta que las personas aumentan su capital humano cuando invierten en educación, pero también cuando adquieren experiencia en el trabajo.

4. SISTEMA DE CONTRATACIÓN LABORAL EN EL SECTOR SUPERMERCADOS DE LA CIUDAD DE PASTO.

4.1 CONTRATO LABORAL.

Registra al personal que posee un contrato laboral, ya sea directo o por outsourcing, determinando el tipo de contrato y la duración promedio para los empleados que poseen un contrato fijo.

Cuadro 13. Sistema de contratación laboral en el área operativa del sector supermercados de la ciudad de pasto 2005.

NIVEL SALARIAL	N°	¿TIENE CONTRATO LABORAL?					TIPO DE CONTRATO				DURACIÓN CONTRATO FIJO MESES
		SI			NO 2	TOTAL (1+2)	N°	FIJO	INDEF.	TOTAL	
		DIRECTO	OUTS.	TOTAL 1							
I	43	79.1	13.9	93.0	7.0	100.0	40	62.5	37.5	100.0	5.0
II	19	84.2	15.8	100.0	---	100.0	19	42.1	57.9	100.0	7.5
III	14	92.8	7.1	100.0	---	100.0	14	28.6	71.4	100.0	3.0
TOTAL	76	82.9	13.1	96.0	4.0	100.0	73	50.7	49.3	100.0	5.2

Analizando el cuadro 13, encontramos que el 82.9% de los 76 encuestados del área operativa tienen un contrato laboral con el establecimiento, el 13.1% es contratado a través de outsourcing y el 4.0% trabajan sin contrato laboral.

La presencia de personal contratado por outsourcing se debe a las estrategias de los establecimientos del sector supermercados para reducir los costos de contratación laboral, ya que éstos son asumidos por las empresas de servicios temporales.

En el nivel salarial I, el 7.0% de los encuestados no posee un contrato laboral, por lo que se infiere que algunos establecimientos del sector incumplen con las obligaciones laborales decretadas por ley.

De las personas que sí tienen contrato laboral (72 encuestados), ya sea directo o por outsourcing, el 51.4% es fijo y el 48.6% es indefinido.

Para aquellas personas que poseen un contrato fijo, la duración promedio de éste es de 5.2 meses, lo que indica una inestabilidad laboral, puesto que los establecimientos del sector supermercados contratan personal por periodos de corta duración, evitando así el pago de algunas prestaciones, y utilizan estos periodos como fases de prueba para comprobar la eficacia de su trabajo (Ver Cuadro 13).

Los empleados con contrato a término indefinido corresponden a quienes tienen asegurado su puesto, pues son considerados personal de planta ya que su experiencia los acredita para continuar desempeñándose en su cargo.

Cuadro 14. Sistema de contratación laboral en el área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.

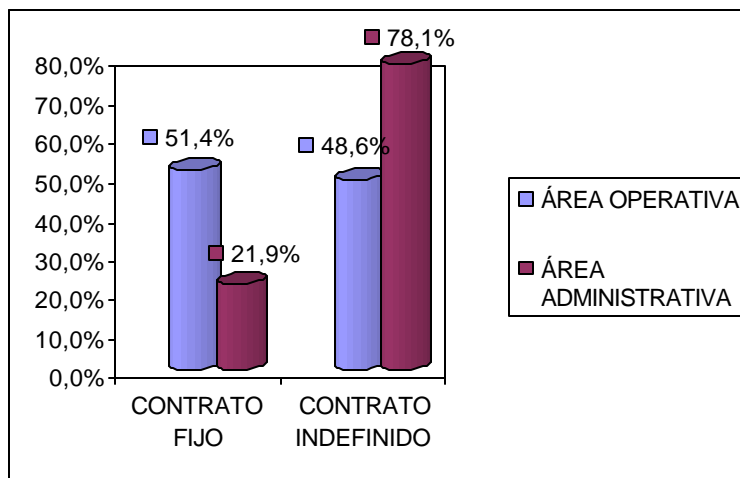
NIVEL SALARIAL	N°	¿TIENE CONTRATO LABORAL?				TIPO DE CONTRATO				DURACIÓN CONTRATO FIJO MESES	
		SI			NO 2	TOTAL (1+2)	N°	FIJO	INDEF.		TOTAL
		DIRECTO	OUTS.	TOTAL							
I	3	100.0	---	100.0	---	100.0	3	66.7	33.3	100.0	12
II	7	85.7	14.3	100.0	---	100.0	7	28.6	71.4	100.0	12
III	12	91.7	8.3	100.0	---	100.0	12	16.7	83.3	100.0	12
IV	10	100.0	---	100.0	---	100.0	10	10.0	90.0	100.0	12
TOTAL	32	93.7	6.3	100.0	---	100.0	32	21.9	78.1	100.0	12

Para el área administrativa, el 100.0% de los encuestados tienen contrato laboral, de los cuales el 93.7% son contratados directamente y el 6.3% son contratados a través de empresas de servicios temporales (outsourcing) (Ver cuadro 14).

De los 32 encuestados, el 21.9% tiene un tipo de contrato fijo y el 78.1% tienen contrato indefinido.

Contrario al área operativa (Ver gráfico 9), el contrato indefinido tiene mayor porcentaje debido a que el personal que labora en el área administrativa califica tanto en su crecimiento académico como en su experiencia y desenvolvimiento en los diferentes cargos, y además porque se dificulta el cambio frecuente de personal en esta área.

Gráfico 9. Tipo de contrato, área operativa y administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.



Para los empleados que tienen contrato fijo, la duración promedio de éste es de 12 meses, con lo que se evidencia una mayor estabilidad laboral en comparación con el área operativa. Al respecto, los nuevos keynesianos argumentan que los contratos laborales de larga duración son imperfecciones que evitan que el mercado laboral se ajuste al nivel de equilibrio (Ver gráfico 9).

4.2 SISTEMA PRESTACIONAL.

Se tienen en cuenta las prestaciones de carácter legal (primas, vacaciones pagas, cesantías, subsidio de transporte y subsidio familiar).

Cuadro 15. Sistema prestacional de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.

NIVEL SALARIAL	N°	PRESTACIONES SOCIALES QUE OFRECE EL ESTABLECIMIENTO (%)					
		LEGALES					EXTRALEGALES
		PRIMAS	VACACIONE PAGAS	CESANTIAS	SUBSIDIO DE TRANSPORTE	SUBSIDIO FAMILIAR	BONIFICACIONES V. MENSUAL (\$)
I	43	81.4	76.7	79.1	83.7	79.1	11 725.6
II	19	89.5	89.5	89.5	94.7	78.4	11 732.4
III	14	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	16 904.8
TOTAL	76	86.8	84.2	85.5	89.5	82.9	13 454.3

El **sistema prestacional legal** para los empleados del área operativa, presenta un índice de porcentajes favorable, pues del total de los 76 encuestados el 89.5% recibe un subsidio de transporte, el 86.8% primas, el 85.5% cesantías, el 84.2% vacaciones pagas y el 82.9% subsidio familiar (Ver cuadro 15).

Sin embargo, estos porcentajes no alcanzan el 100.0% en ninguna de las prestaciones, lo que evidencia una falta de cobertura para la totalidad de los empleados del sector supermercados y un incumplimiento por parte de los empleadores en el sistema de prestaciones sociales legales; de acuerdo a esto, se expone que en los establecimientos del sector se da una desigualdad en el trabajo.

En cuanto a las **prestaciones extralegales** (bonificaciones), en promedio los 76 encuestados del área operativa reciben mensualmente \$ 13 454.3 (Ver cuadro 15) como incentivo al buen desempeño y rendimiento de los empleados.

Cuadro 16. Sistema prestacional de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.

NIVEL SALARIAL	Nº	PRESTACIONES SOCIALES QUE OFRECE EL ESTABLECIMIENTO (%)					
		LEGALES					EXTRALEGALES
		PRIMAS	VACACIONE PAGAS	CESANTÍAS	SUBSIDIO DE TRANSPORTE	SUBSIDIO FAMILIAR	BONIFICACIONES V. MENSUAL (\$)
I	3	100.0	100.0	100.0	66.7	66.7	---
II	7	85.7	85.7	85.7	71.4	57.1	3 571.4
III	12	100.0	100.0	100.0	25.0	50.0	12 167
IV	10	100.0	100.0	100.0	10.0	10.0	50 000
TOTAL	32	96.9	96.9	96.9	34.3	40.6	16 434.6

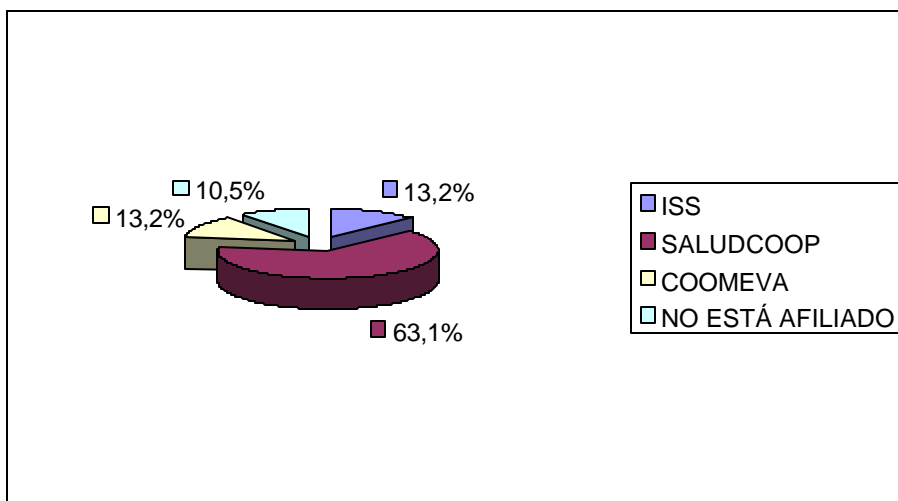
El 96.9% de los empleados del área administrativa reciben primas, vacaciones pagas y cesantías. El 40.6% reciben subsidio familiar y el 34.3% subsidio de transporte. Estos últimos presentan un bajo porcentaje debido particularmente a que algunos empleados reciben más de cuatro salarios mínimos que por ley ya no se deben pagar; pero se debe tener en cuenta que analizando el nivel salarial, únicamente en el nivel IV debería presentarse este caso, sin embargo se observa en los resultados la existencia de mas empleados a quienes no se les reconoce estas prestaciones, lo cual evidencia que los empleadores del sector supermercados no están cumpliendo con el pago legal de éstas y que los trabajadores tienen que aceptar por la necesidad que tienen de emplearse (Ver cuadro 16).

Los 32 encuestados del área administrativa reciben en promedio \$ 16 434.6 en cuanto a **prestaciones extralegales** (bonificaciones), que se entregan como incentivo al buen desempeño y rendimiento de los empleados.

4.3 SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL.

Con relación al sistema de seguridad social en el área operativa, el 89.5% de los encuestados cuentan con afiliación a **salud** (Gráfico 10), porcentaje distribuido en las siguientes instituciones así: el 63.1% de los empleados se encuentran afiliados en Saludcoop, el 13.2% en Coomeva y con el mismo porcentaje en el ISS, y el 10.5% no cuentan con una afiliación al servicio de salud. De esta manera se da a entender que los empleadores no reconocen a la totalidad de empleados este derecho de obligatorio cumplimiento para establecimientos del sector formal de la economía, pues para el año 2005 se estableció que el aporte destinado a salud que deben realizar los empresarios es del 8% del total del salario de la nómina laboral, así, deciden no reportar parte de la nómina para disminuir costos y destinarlos a otros fines.

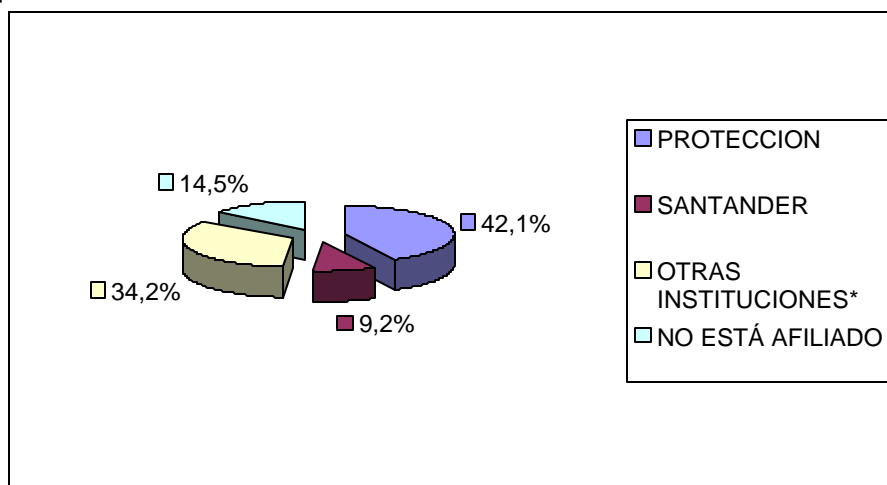
Gráfico 10. Sistema de seguridad social de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de pasto 2005 – Salud-



El 85.5% de los empleados encuestados están afiliados a **pensiones** (Gráfico 11). De éste resultado, el 42.1% tienen afiliación en Protección, el 9.2% en Pensiones y cesantías Santander y el 34.2% en otras instituciones.

El 14.5% no se encuentran afiliados al servicio de pensiones.

Gráfico 11. Sistema de seguridad social de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005 – Pensiones-

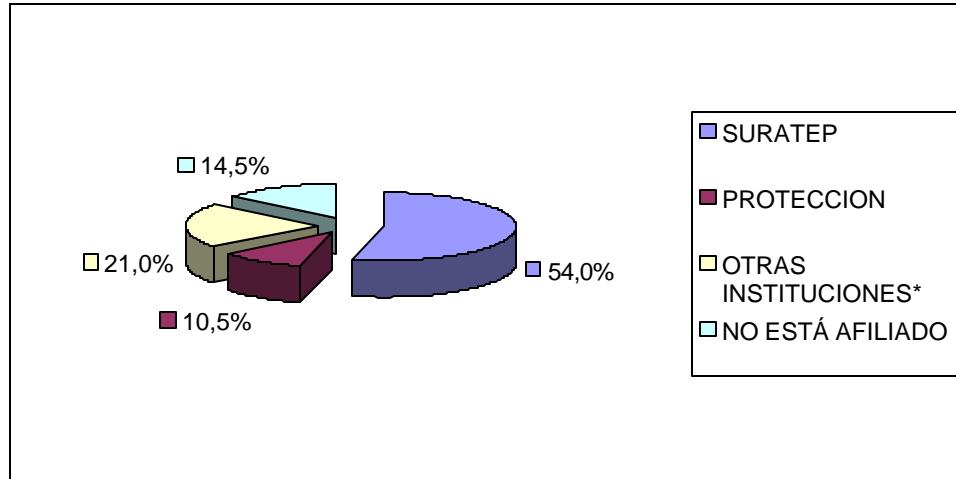


*/: Porvenir, Horizonte, ISS, Suramericana.

Por su parte la afiliación a **riesgos profesionales** (Gráfico 12) registra el 85.5% de los 76 encuestados, de este valor, el 54.0% están afiliados en Suratep, el 10.5% en Protección y el 21.5% en otras instituciones.

El 14.5% de los empleados encuestados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto, no están afiliados al servicio de riesgos profesionales.

Gráfico 12. Sistema de seguridad social de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005 – Riesgos profesionales-

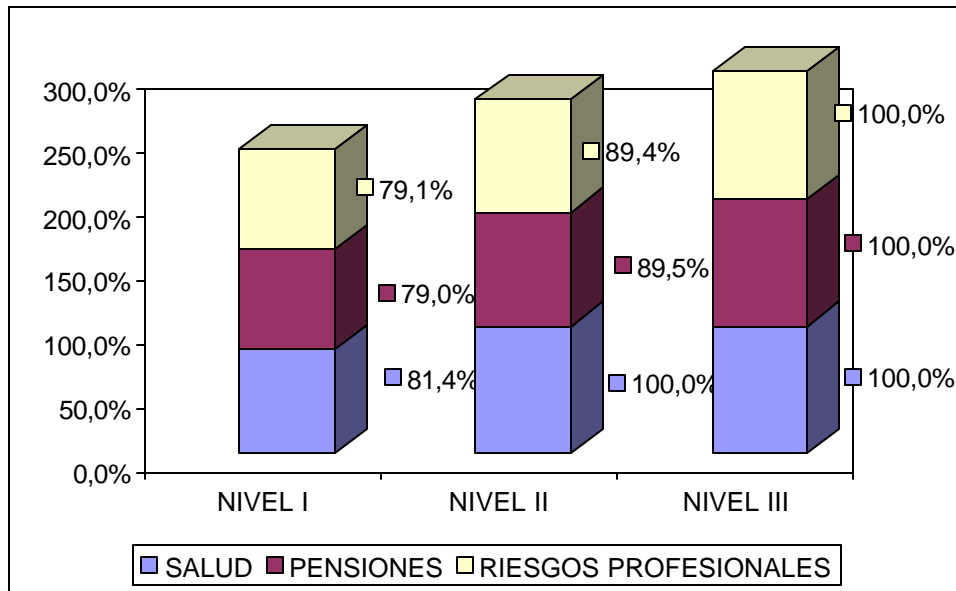


*/: Porvenir, Seguros Bolívar, Colmena, Colpatria.

Como se puede observar, la mayoría de los empleados encuestados se encuentran afiliados al sistema de seguridad social, lo que indica que el sector supermercados de esta ciudad cumple con lo establecido por ley en materia laboral. Sin embargo en el nivel salarial I y II no se cuenta con la totalidad de los servicios, mientras que el nivel salarial III es el único en el que el 100.0% de los encuestados dicen estar afiliados a salud pensiones y riesgos profesionales (Ver gráfico 13).

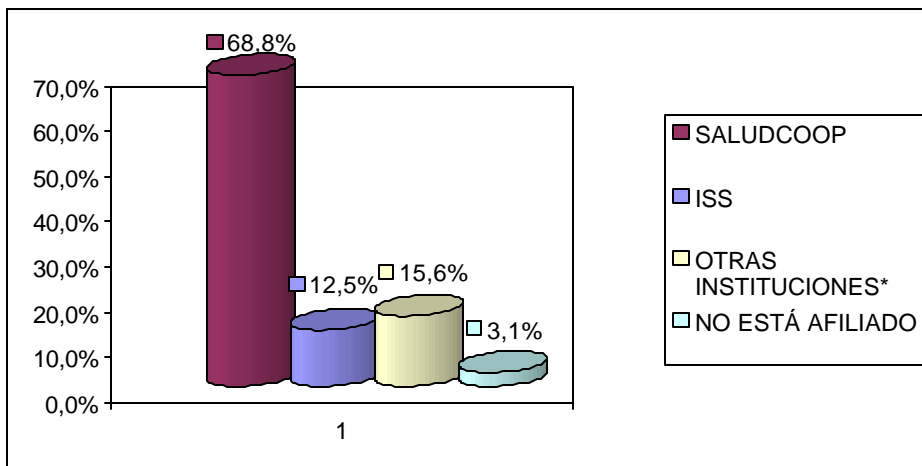
De lo anterior se puede destacar que aunque hay mayoría en los empleados afiliados, aún existe una pequeña parte a quienes les falta reconocerles su derecho, por lo tanto se debe prestar cuidado también a las minorías y cumplir con una cobertura total de afiliación para los empleados del sector.

Gráfico 13. Sistema de seguridad social de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005. – Niveles salariales-



El sistema de seguridad social para los empleados del área administrativa, está dado por el 96.8% de los encuestados afiliados a **salud** (Gráfico 14), del cual el 8.8% está relacionado en Saludcoop, el 12.5% en el ISS y el 15.6% en otras instituciones. Solo el 3.1% no tiene afiliación a salud.

Gráfico 14. Sistema de seguridad social de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005 – Salud-



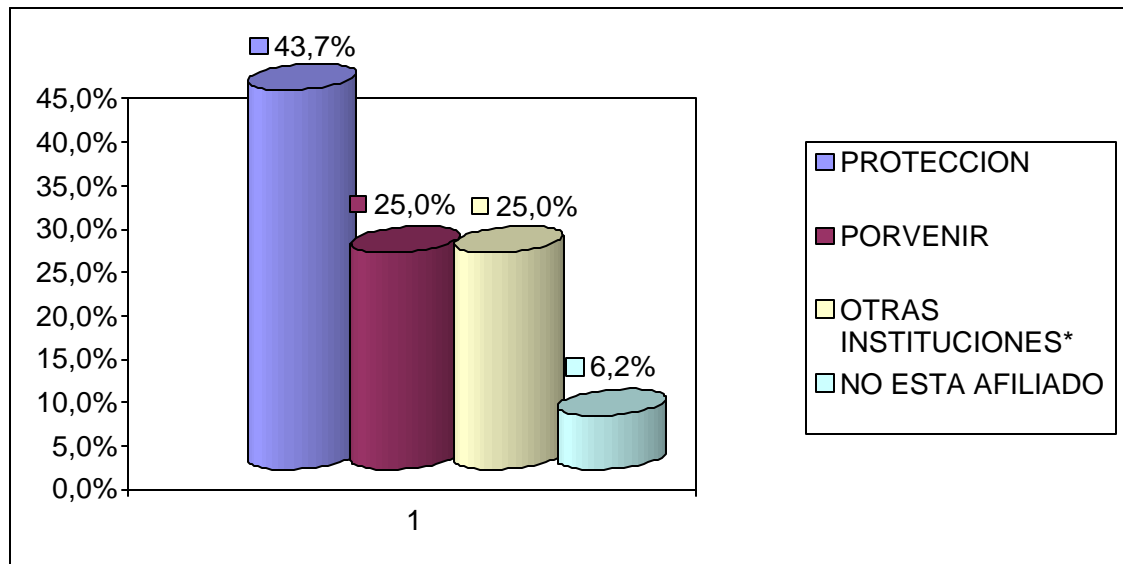
*/: Protección, Coomeva.

El 93.7% de los empleados del área administrativa están asegurados en el **sistema pensional** (Gráfico 15), donde el 43.7% pertenecen a Protección, el

25.0% a Porvenir y el 25.0% restante se encuentran afiliados en otras instituciones.

El 6.2% del total de los encuestados no pertenece a ninguna entidad pensional.

Gráfico 15. Sistema de seguridad social de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005 – Pensiones-

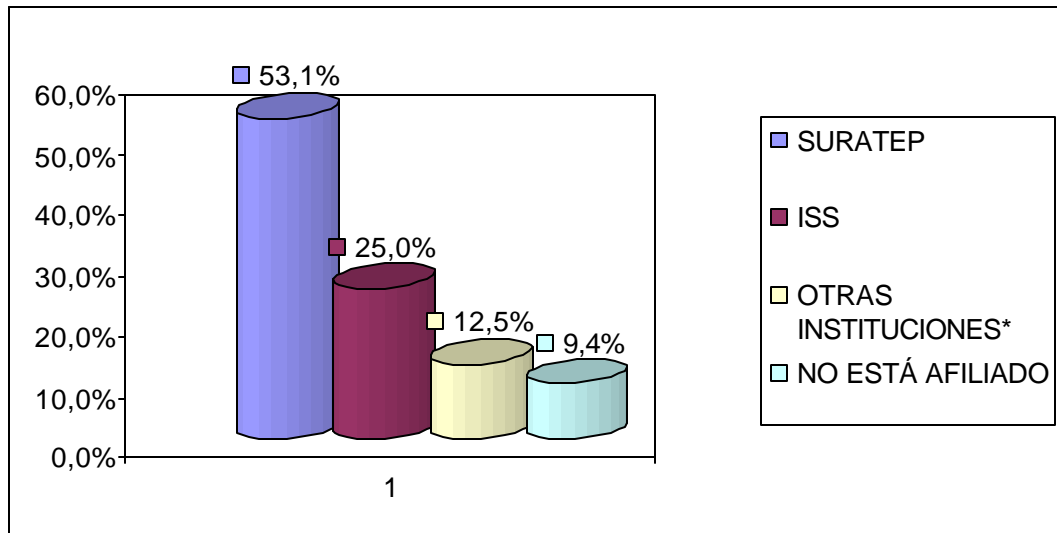


*/: Santander, Horizonte, ISS.

En cuanto a **riesgos profesionales** (Gráfica 16), el 90.6% de los empleados encuestados están afiliados, porcentaje conformado por el 53.1% de los protegidos por Suratep, el 25.0% por el ISS y el 12.5% por otras instituciones.

Un 9.4% de trabajadores no están asegurados a ninguna institución de riesgos profesionales.

Gráfico 16. Sistema de seguridad social de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005 – Riesgos profesionales-



*/: La equidad, Colpatría, Colmena.

Los resultados obtenidos son relativamente mayores que los del área operativa, por lo que se establece que en el área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto, predominan las preferencias en lo referente a las obligaciones laborales (Ver gráfico 16).

5. INGRESO SALARIAL DE LOS EMPLEADOS DEL SECTOR SUPERMERCADOS DE LA CIUDAD DE PASTO.

5.1 ASPECTOS GENERALES DEL INGRESO SALARIAL.

Se pretende analizar la modalidad de pago del salario en los establecimientos del sector supermercados, es decir, si éste se efectúa quincenal o mensualmente

Cuadro 17. Modalidad de pago del salario para los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.

NIVEL SALARIAL	N°	MODALIDAD DEL SALARIO (%)		
		QUINCENAL	MENSUAL	TOTAL
I	4	90.7	9.3	100.0
II	19	89.5	10.5	100.0
III	14	100.0	---	100.0
TOTAL	76	92.1	7.9	100.0

La modalidad de salario para los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto, denota que el 92.1% de los 76 encuestados reciben su salario quincenalmente y que el 7.9% restante lo reciben mensualmente (Ver cuadro 17).

En este sentido se presenta un beneficio para los empleados que reciben su salario en quincena, pues tienen disponibilidad salarial en dos periodos al mes.

Cuadro 18. Modalidad de pago del salario para los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.

NIVEL SALARIAL	N°	MODALIDAD DEL SALARIO (%)		
		QUINCENAL	MENSUAL	TOTAL
I	3	100.0	---	100.0
II	7	57.1	42.9	100.0
III	12	75.0	25.0	100.0
IV	10	80.0	20.0	100.0
TOTAL	32	75.0	25.0	

Para el área administrativa, la modalidad del salario presenta una diferencia con la manifestada en el área operativa de 17.1 puntos porcentuales para los empleados que reciben su salario quincenal, pues registra un porcentaje del 75.0%, y el 25.0% restante de los 32 encuestados reciben su salario mensualmente (Ver cuadro 18).

5.2 INGRESO ORDINARIO.

Para el análisis del ingreso ordinario, tanto para el área operativa como para el área administrativa, se debe tener en cuenta que el salario mínimo para el periodo de estudio es de \$ 426 000, incluido el subsidio de transporte (\$ 44 500).

Además, se ha tomado como referencia el valor del salario quincenal (\$ 213 000), dada las tendencias actuales del pago del salario en esta modalidad, lo que es común para el sector comercio.

Cuadro 19. Salario convenido quincenal de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.

NIVEL SALARIAL	N°	SALARIO CONVENIDO QUINCENAL (\$)	¿ESTA DE ACUERDO CON SU SALARIO? (%)		
			SI	NO	TOTAL
I	43	184 104.5	60.5	39.5	100.0
II	19	200 947.3	68.4	31.6	100.0
III	14	276 785.0	71.4	28.6	100.0
TOTAL	76	220 612.3	64.5	35.5	100.0

El salario convenido quincenal para los empleados del área operativa del sector supermercados es en promedio \$ 220 612.3, 3.6% más que el SMLV (Ver cuadro 19).

Sin embargo, haciendo referencia a cada nivel salarial tenemos que en el nivel I los empleados reciben en promedio \$ 184 104.5, 13.6% menos que el SMLV; en el nivel II \$ 200 947.3, 5.7% menos que el SMLV; y en el nivel III \$ 276 785.0, 29.9% más que el SMLV.

Bajo estos resultados se puede decir que únicamente el nivel salarial III recibe un salario acorde, mientras que para los dos primeros el salario se encuentra por debajo del salario mínimo establecido por ley. Esto da cuenta de una remuneración insuficiente para los empleados, pues teniendo en cuenta el nivel educativo (Ver cuadro 11), éste salario no recompensa de alguna forma su trabajo.

Es necesario señalar, que en el nivel salarial II algunos encuestados trabajan únicamente por horas o por días, por lo que al calcular el promedio dio como resultado menos del salario mínimo. Aquí se presenta una estrategia más de los empleadores del sector supermercados de la ciudad para evadir las responsabilidades fiscales que les corresponde.

Para saber la conformidad en cuanto al salario, a los empleados del área operativa, se les preguntó si están de acuerdo con éste (Cuadro 19), a lo que el 64.5% respondieron que sí y el 35.5% que no.

Analizando el nivel salarial, encontramos que en el I el 39.5% de los encuestados del área no están de acuerdo con el salario que reciben (Ver cuadro 19). Este es

el mayor porcentaje para los empleados que respondieron negativamente de los tres niveles; lo que da cuenta que el nivel salarial I está inconforme por razones como que sus labores son extenuantes, argumentando además que algunos de sus compañeros hacen lo mismo pero que ganan más, o que realizan otros oficios de menor actividad y ganan lo mismo.

Por su parte, aquellos que respondieron afirmativamente son quienes se han conformado con su salario, porque piensan que éste se ajusta al perfil que presentan ya que son empleados que pertenecen en su mayoría al nivel salarial III (71.4%) y su nivel académico se muestra en mayor medida para quienes son técnicos completos (Ver cuadro 11).

Cuadro 20. Salario convenido quincenal de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.

NIVEL SALARIAL	N°	SALARIO CONVENIDO QUINCENAL (\$)	¿ESTÁ DE ACUERDO CON SU SALARIO? (%)		
			SI	NO	TOTAL
I	3	204 667.0	33.3	67.3	100.0
II	7	281 149.0	71.4	28.6	100.0
III	12	573 393.8	100.0	---	100.0
IV	10	1 210 000	100.0	---	100.0
TOTAL	32	567 302.5	87.5	12.5	100.0

En el área administrativa, el salario convenido quincenal para los 32 encuestados es mayor a dos SMLV (en promedio de \$ 567 302.5), valor que refleja la estabilidad laboral de los empleados de esta área (Cuadro 20).

Analizando cada nivel salarial encontramos que en el nivel I, los empleados del sector reciben quincenalmente \$ 204 667.0, 3.9% menos que el SMLV; los del nivel II \$ 281 149.0, 31.9% más que el SMLV; los del nivel III \$ 573 393.8 y los del nivel salarial IV menos de seis SMLV (\$ 1 210 000.0 quincenal).

Contrario a los resultados que se registraron en el área operativa, en el área administrativa el nivel salarial es proporcional al nivel educativo (Ver cuadro 12).

Respecto a la conformidad de los empleados del área administrativa hacia su salario, se tiene que el 87.5% si están de acuerdo con éste y que el 12.5% restante no lo están.

Dado el nivel educativo que exige esta área, la mayoría de los 32 encuestados (pertenecientes al nivel salarial III y IV) afirman su conformidad, ya que su salario corresponde a sus aspiraciones profesionales.

Los empleados que no están de acuerdo con su salario (de nivel salarial I y II) son aquellos que siempre buscan algo mas porque quieren mejorar su calidad de vida o porque aún su nivel académico no llega al profesionalismo (Ver cuadro 12).

5.3 INGRESO EXTRAORDINARIO.

El ingreso extraordinario hace relación al pago que reciben los empleados por realizar trabajo en horas extraordinarias.

Cuadro 21. Comisiones por horas extra de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.

NIVEL SALARIAL	Nº	PAGO POR HORAS EXTRA (\$ MES)	NUMERO DE HORAS EXTRA */
I	43	23 237.2	14.5
II	19	16 879.5	10.5
III	14	37 714.3	23.6
TOTAL	76	25 943.0	16.2

*/: Valor hora extra año 2005: \$1600

Con relación al ingreso extraordinario de los empleados del área operativa, se tiene que en promedio reciben \$ 25 943.0 al mes, repartidos para cada nivel salarial así: en el nivel I \$ 23 237.2, en el II \$ 16 879.5 y en el nivel III \$ 37 714.3 (Cuadro 21).

Cada uno de estos salarios concierne a la cantidad promedio de horas extra que los empleados encuestados de cada nivel salarial realizan durante el mes (Nivel salarial I = 14.5 Horas extra, Nivel salarial II = 10.5 Horas extra, y Nivel salarial III = 23.6 Horas extra mensuales).

Cuadro 22. Comisiones por horas extra de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.

NIVEL SALARIAL	Nº	PAGO POR HORAS EXTRA (\$ MES)	NUMERO DE HORAS EXTRA */
I	3	---	---
II	7	27 142.8	16.9
III	12	---	---
IV	10	---	---
TOTAL	32	6 785.7	4.2

*/: Valor hora extra año 2005: \$1600

El pago por horas extra mensual para los 32 encuestados del área administrativa, es en promedio de \$ 6 785.7. Contrario al área operativa, este valor es muy reducido puesto que en el área administrativa el pago por horas extra no es frecuente. Es así como solamente en el nivel salarial II algunos empleados reciben este tipo de pago (\$ 27 142.8 en promedio al mes, correspondientes a 16.9 horas extra. Ver cuadro 22).

6. JORNADA LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL SECTOR SUPERMERCADOS DE LA CIUDAD DE PASTO.

6.1 JORNADA LABORAL.

La jornada laboral corresponde a la cantidad de horas al día, y los días a la semana que trabajan los empleados en los establecimientos del sector supermercados.

Cuadro 23. Jornada laboral de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.

NIVEL SALARIAL	Nº	HORAS AL DÍA (Prom.)	DÍAS A LA SEMANA (Prom.)
I	43	8.8	6.7
II	19	7.7	6.1
III	14	9.0	6.7
TOTAL	76	8.5	6.5

La jornada de trabajo para los empleados del área operativa en promedio es de 8.5 horas diarias y de 6.5 días a la semana (Ver cuadro 23).

Teniendo en cuenta que la jornada laboral legal, corresponde a ocho horas diarias y a seis días a la semana, el excedente encontrado corresponde obligatoriamente a las horas extra y a los días dominicales que laboran los empleados del sector supermercados al mes.

También se observa que los niveles salariales I y III son los que más laboran. El nivel salarial I con 8.8 horas al día y 6.7 días a la semana, y el nivel salarial III con 9 horas al día y 6.7 días a la semana. Consecuentemente, éstos son los dos niveles que más reciben por el pago de horas extra (Ver cuadro 21).

Cuadro 24. Jornada laboral de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.

NIVEL SALARIAL	Nº	HORAS AL DÍA (Prom.)	DÍAS A LA SEMANA (Prom.)
I	3	8	6.0
II	7	7.8	6.14
III	12	8.7	5.6
IV	10	9.8	6.5
TOTAL	32	8.6	6.0

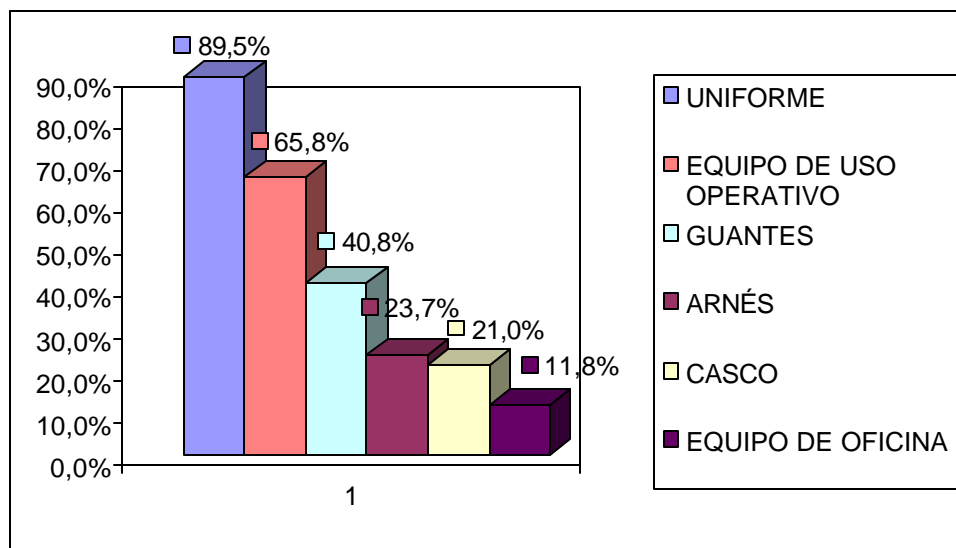
La jornada laboral para los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto, es en promedio 8.6 horas al día y 6 días a la semana (Cuadro 24), promedio acorde con lo establecido por ley; no obstante analizando los niveles salariales, se presenta que en el nivel III los empleados encuestados laboran en promedio 8.7 horas al día y 5.6 días a la semana, y en el nivel IV 9.8 horas al día y 6.5 días a la semana. Estos dos niveles salariales representan a los empleados del área administrativa con mayores salarios (Ver cuadro 20) y a los que no reciben remuneración alguna por el trabajo de horas extra (Ver cuadro 22).

7. CONDICIONES LABORALES DE LOS EMPLEADOS DEL SECTOR SUPERMERCADOS DE LA CIUDAD DE PASTO.

7.1 PRINCIPALES MEDIOS DE TRABAJO.

Hace relación a los instrumentos que utilizan los empleados del sector supermercados en sus actividades laborales diarias.

Gráfico 17. Principales medios de trabajo de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.

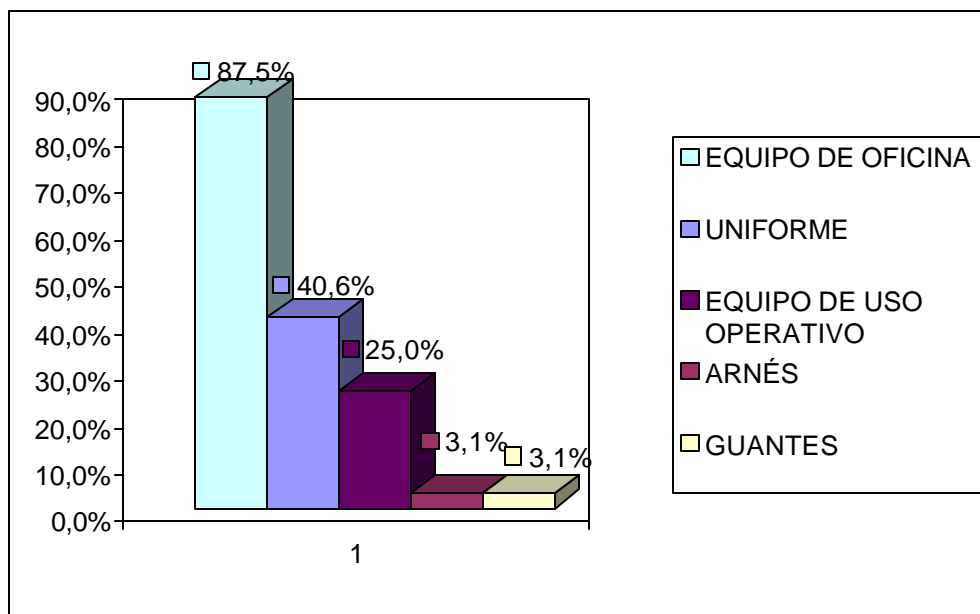


Para el buen desempeño del empleado en su trabajo, es necesario contar con los instrumentos adecuados que lo protejan y se acomoden a sus necesidades dentro del campo en el cual se esté desempeñando.

En el gráfico 17, podemos observar que los medios de trabajo mas comunes utilizados por el área operativa son: el uniforme con un porcentaje de 89.5%, equipo de uso operativo con el 65.8% y guantes con el 40.8%. En menor proporción se utiliza el arnés con un porcentaje del 23.7%, el casco con 21.0% y por último el equipo de oficina con 11.8%.

Se puede decir que la variación del porcentaje de empleados que cuentan o no con los medios de trabajo, depende del cargo en que se desenvuelvan en los supermercados.

Gráfico 18. Principales medios de trabajo de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.



En cuanto a los medios de trabajo utilizados por los empleados del área administrativa, se obtuvieron los siguientes resultados: equipo de oficina utilizado por el 87.5% de los encuestados, uniforme por el 40.6%, equipo de uso operativo por el 25.0% y el 3.1% por aquellos que utilizan guantes y arnés (Gráfico 18).

La diferencia con el área operativa es visible, pues en el área administrativa el uso de equipo de oficina es mayor que el uso de equipo operativo (Ver gráfico 17).

La presencia de personal que utiliza arnés y guantes en el área administrativa, se debe a que en algunos establecimientos del sector supermercados, el personal encargado de administrar las áreas operativas (por ejemplo jefes de sección) tiene que participar en el desarrollo de las actividades de dichas áreas.

7.2 CONDICIONES AMBIENTALES DEL LUGAR DE TRABAJO.

Comprende la calificación que hacen los empleados de los establecimientos del sector supermercados acerca de la ventilación, las condiciones sanitarias, la iluminación, el control de ruido, la temperatura del lugar de trabajo.

Cuadro 25. Condiciones ambientales de trabajo de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005. –ventilación, iluminación, Condiciones sanitarias-

NIVEL SALARIAL	N°	CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO (%)								
		VENTILACION			ILUMINACION			CONDICIONES SANITARIAS		
		BUENA	MALA	TOTAL	BUENA	MALA	TOTAL	BUENA	MALA	TOTAL
I	43	97.7	2.3	100.0	97.7	2.3	100.0	93.0	7.0	100.0
II	19	89.5	10.5	100.0	100.0	---	100.0	94.7	5.3	100.0
III	14	92.8	7.2	100.0	100.0	---	100.0	92.8	7.2	100.0
TOTAL	76	94.7	5.3	100.0	98.7	1.3	100.0	93.4	6.6	100.0

Todo lugar de trabajo debe contar con ciertas condiciones óptimas de salubridad con el fin de preservar el bienestar y el buen desempeño de cada trabajador. Es por esto que analizamos el lugar donde se desenvuelven los empleados del sector supermercados de la ciudad de Pasto, revisando la ventilación, iluminación, control de ruido, temperatura y las condiciones sanitarias. Estos cinco parámetros nos indicarán si son adecuados para el desempeño de sus actividades.

En el cuadro 25, se observa que del total de los 76 encuestados el 98.7% están conformes con la iluminación del establecimiento, el 94.7% con la ventilación de su lugar de trabajo, el 93.4% con las condiciones sanitarias, el 73.7% con el control de ruido (Ver gráfico 19) y para el 67.1% la temperatura es adecuada (Ver gráfico 20).

Ante esto se puede afirmar que algunas de las condiciones ambientales son adecuadas, no obstante se observa que algunos empleados (32.9%) no están cómodos trabajando con altos o bajos niveles de temperatura según su lugar de trabajo, al igual que los que presentan cierta inconformidad hacia los altos niveles de ruido (26.3%) como el que ocurre en las vías de tránsito, el de los avisos publicitarios dentro del establecimiento, el producido por los congeladores o el propio ruido que se presenta dentro del supermercado.

Gráfico 19. Condiciones ambientales de trabajo de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005. –Control de ruido-

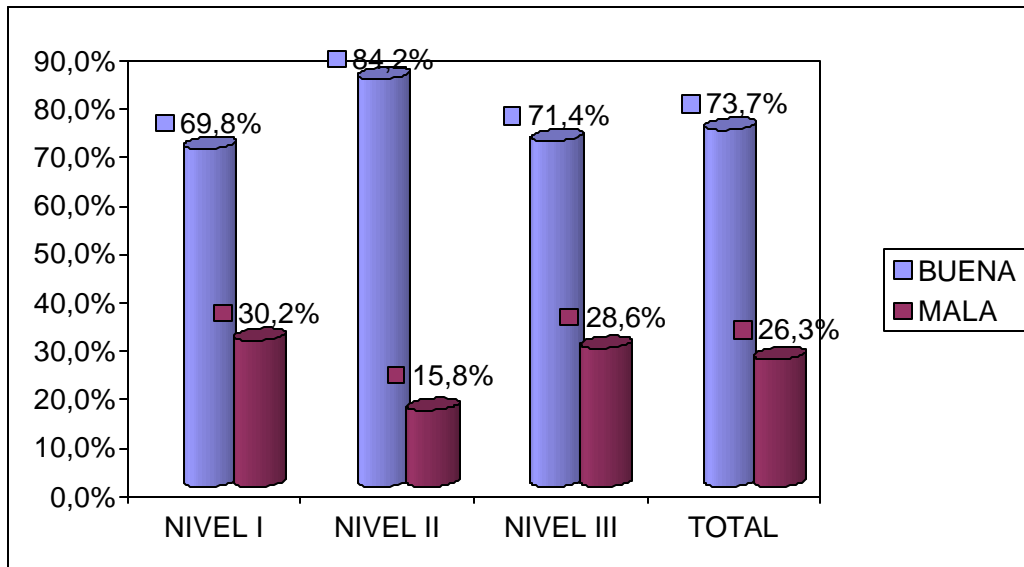
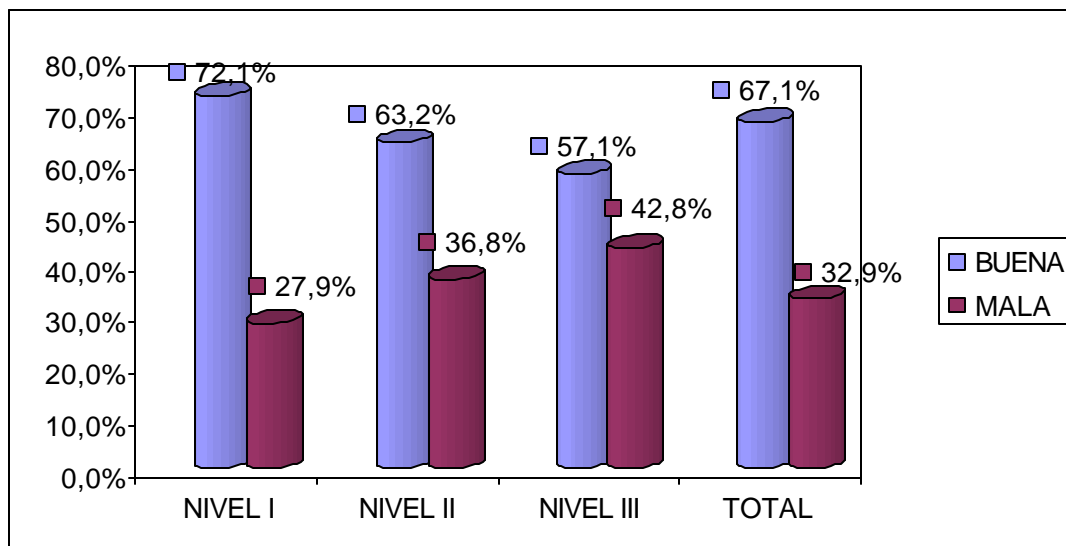


Gráfico 20. Condiciones ambientales de trabajo de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005. –Temperatura-

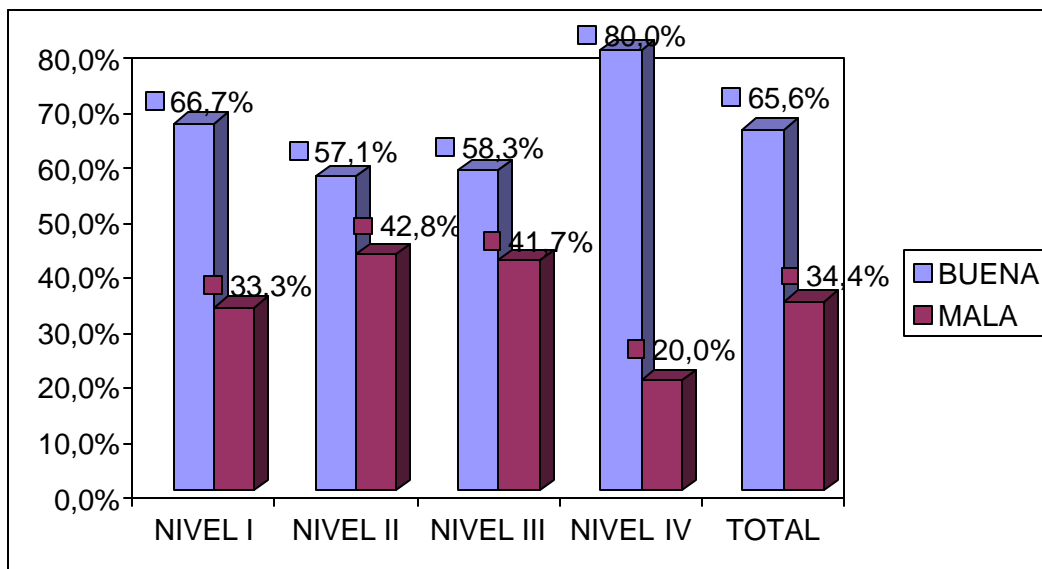


Cuadro 26. Condiciones ambientales de trabajo de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005. –ventilación, iluminación, Condiciones sanitarias-

NIVEL SALARIAL	N°	CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO (%)								
		VENTILACION			ILUMINACION			CONDICIONES SANITARIAS		
		BUENA	MALA	TOTAL	BUENA	MALA	TOTAL	BUENA	MALA	TOTAL
I	3	66.7	33.3	100.0	66.7	33.3	100.0	100.0	---	100.0
II	7	71.4	28.6	100.0	71.4	28.6	100.0	85.7	14.3	100.0
III	12	100.0	---	100.0	100.0	---	100.0	100.0	---	100.0
IV	10	100.0	---	100.0	100.0	---	100.0	100.0	---	100.0
TOTAL	32	90.6	9.4	100.0	90.6	9.4	100.0	96.9	3.1	

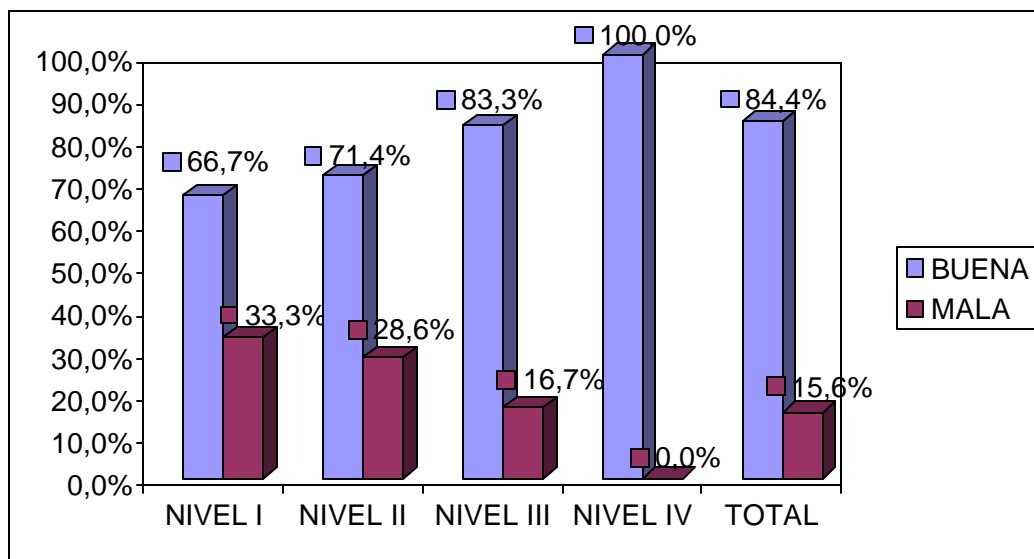
Los empleados encuestados del área administrativa, consideran que en general las condiciones ambientales son adecuadas para el desarrollo de su trabajo. Así, se tiene que el 96.9% están conformes con las condiciones sanitarias que ofrece el establecimiento, el 90.6% con la ventilación e iluminación (Cuadro 26).

Gráfico 21. Condiciones ambientales de trabajo de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005. –Control de ruido-



Sin embargo al igual que los empleados del área operativa, los del área administrativa consideran que en estos establecimientos no existe un adecuado control de ruido (34.4% gráfico 21) y de temperatura (15.6% gráfico 22).

Gráfico 22. Condiciones ambientales de trabajo de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005. - Temperatura-



Entonces se puede decir que la desmejora de las condiciones ambientales afecta tanto al desarrollo de las actividades de los empleados en los establecimientos del sector supermercados como en la estabilidad personal de los mismos.

7.3 SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

Aquí se establece la existencia de los diferentes medios de seguridad que tienen los establecimientos de este sector: salidas de emergencia, extintores, mascarar de oxígeno y servicio de primeros auxilios.

Cuadro 27. Seguridad en el trabajo de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.

NIVEL SALARIAL	N°	SEGURIDAD EN EL TRABAJO (%)			
		SALIDAS DE EMERGENCIA	EXTINTORES	MASCARAS DE OXIGENO	PRIMEROS AUXILIOS
I	43	79.1	95.3	62.8	76.7
II	19	94.7	94.7	73.7	94.7
III	14	85.7	100.0	78.6	85.7
TOTAL	76	84.2	96.0	68.4	82.9

Sectores como el de supermercados necesitan que sus establecimientos cuenten con los instrumentos adecuados de seguridad que permitan en casos de emergencia el control apropiado además de una adecuada evacuación del lugar en forma rápida.

Al respecto, el 96.0% de los empleados encuestados afirman que en los establecimientos hay extintores, el 84.2% que hay salidas de emergencia, el 82.9% que cuentan con primeros auxilios y el 68.4% que cuentan con mascararas de oxigeno (Ver cuadro 27).

Esta situación es un buen signo de que en los establecimientos del sector supermercados se preocupan por una adecuada seguridad de sus empleados, contribuyendo a que laboren con la certeza de que están protegidos en todo momento y a que estén preparados ante cualquier eventualidad.

Una de las deficiencias encontradas, se da en cuanto a la existencia de salidas de emergencia, donde se debe aclarar que no todos los supermercados cuentan con estos lugares de evacuación como son: Autoservicio Abraham Delgado, Comfamiliar Av. Colombia, Macroeconómico, El tigre de la rebaja, Autoservicio Líder y Sumercabodega.

En los demás supermercados excepto Ley, no existen estas salidas de emergencia sin embargo se tiene en cuenta que estos establecimientos cuentan con amplias y varias salidas que se puedan considerar como posibles salidas de emergencia.

Cuadro 28. Seguridad en el trabajo de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.

NIVEL SALARIAL	N°	SEGURIDAD EN EL TRABAJO (%)			
		SALIDAS DE EMERGENCIA	EXTINTORES	MASCARAS DE OXIGENO	PRIMEROS AUXILIOS
I	3	---	100.0	---	33.3
II	7	85.7	100.0	71.4	71.4
III	12	75.0	100.0	58.3	100.0
IV	10	100.0	100.0	90.0	100.0
TOTAL	32	78.1	100.0	65.6	87.5

En cuanto a seguridad en el trabajo para los empleados del área administrativa, los resultados son similares a los que se obtuvieron en el área operativa.

El 100.0% de los encuestados aseguran que en el establecimiento que laboran hay extintores, el 87.5% que cuentan con primeros auxilios, el 78.1% que existen salidas de emergencia y el 65.6% que hay mascararas de oxigeno (Ver cuadro 28).

Aunque los resultados obtenidos evidencian que los medios de seguridad son adecuados, es necesario destacar que no todos los empleados tienen conocimiento de la existencia de las medidas de seguridad, y los que si las conocen, no pueden acceder fácilmente a éstas debido a la ubicación en que se encuentran dentro del establecimiento.

7.4 OTRAS CONDICIONES LABORALES.

Aquí se incluyen preguntas personales realizadas a los empleados de cada establecimiento del sector supermercados, tratando de establecer cuáles son las relaciones con sus jefes inmediatos, y si considera que las condiciones del lugar de trabajo son adecuadas para el normal desarrollo de sus actividades.

Cuadro 29. Otras condiciones laborales de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.

NIVEL SALARIAL	N°	¿LAS CONDICIONES EN SU TRABAJO SON ADECUADAS?			RELACIONES CON LOS JEFES			
		SI	NO	TOTAL	BUENAS	NO MUY BUENAS	MALAS	TOTAL
I	43	88.4	11.6	100.0	97.7	2.3	---	100.0
II	19	89.5	10.5	100.0	100.0	---	---	100.0
III	14	92.8	7.1	100.0	92.8	7.1	---	100.0
TOTAL	76	89.5	10.5	100.0	97.4	2.6	---	100.0

Haciendo referencia a las condiciones laborales para el desempeño de los empleados, a éstos se les preguntó que si estas condiciones eran adecuadas para realizar su trabajo, de lo cual en el área operativa el 89.5% de los 76 encuestados afirmaron que estas condiciones eran las adecuadas y el 10.5% dijeron no estar conformes con las condiciones que prestaba el establecimiento (Cuadro 29).

Los empleados que consideran que estas condiciones no son acordes para el desarrollo de su actividad, son quienes en su lugar de trabajo encuentran una deficiencia en las condiciones ambientales y de seguridad; además porque afirman que les hace falta algunos instrumentos de trabajo para desempeñarse en sus cargos.

Por otra parte, se hace necesario conocer el ambiente laboral en el que trabajan los empleados, analizando las relaciones empleado-jefe por lo que se obtuvo que el 97.4% de los empleados encuestados llevan una buena relación con sus jefes y tan solo el 2.6% de los empleados del área operativa dicen tener no muy buenas relaciones con ellos (Ver cuadro 29).

Estos resultados, reflejan que el ambiente laboral entre empleados y jefes es bueno y estable en los establecimientos del sector supermercados de la ciudad de Pasto, marcando un punto a favor en el desempeño de las actividades propias de éstos.

Cuadro 30. Otras condiciones laborales de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.

NIVEL SALARIAL	N°	¿LAS CONDICIONES EN SU TRABAJO SON ADECUADAS?			RELACIONES CON LOS JEFES			
		SI	NO	TOTAL	BUENAS	NO MUY BUENAS	MALAS	TOTAL
I	3	66.7	33.3	100.0	100.0	---	---	100.0
II	7	100.0	---	100.0	100.0	---	---	100.0
III	12	100.0	---	100.0	91.7	8.3	---	100.0
IV	10	100.0	---	100.0	100.0	---	---	100.0
TOTAL	32	96.9	3.1	100.0	96.9	3.1		

De los empleados del área administrativa, el 96.9% dicen estar de acuerdo con las condiciones laborales que les ofrecen los establecimientos del sector supermercados y únicamente el 3.1% de los empleados encuestados dicen no estar conformes con estas condiciones (Cuadro 30).

En cuanto a las relaciones empleado-jefe, el 96.9% de los empleados encuestados encuentran buenas estas relaciones, y solo el 3.1% de éstos las califican no muy buenas (Ver cuadro 30).

En general, los resultados obtenidos dan muestra de las buenas relaciones entre empleados y jefes, no obstante teniendo en cuenta a las minorías, se puede argumentar que éstas minorías no las consideran buenas porque no conocen a su jefe o porque no se ha dado la oportunidad de dialogar; sin embargo, se debe tener en cuenta que en cualquier momento y lugar las diferencias se van a presentar y hay que mantenerlas en cierto equilibrio para que exista armonía en el trabajo.

8. DIVISIÓN DEL TRABAJO EN EL SECTOR SUPERMERCADOS DE LA CIUDAD DE PASTO.

8.1 PERSONAL ÁREA OPERATIVA.

Cuadro 31. División del trabajo en el área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.

NIVEL SALARIAL	N°	CARGO DESEMPEÑADO (%)					TOTAL	ANOS QUE LLEVA TRABAJAND
		CAJERO	AUXILIAR	MERCADERISTA	PAQUETERO	OTRO */		
I	43	28.0	23.2	7.0	9.3	32.5	100.0	2.5
II	19	26.3	21.0	5.3	---	47.4	100.0	2.4
III	14	14.3	57.1	---	---	28.6	100.0	3.5
TOTAL	76	25.0	28.9	5.3	5.3	35.5	100.0	2.8

*/: Servicio al cliente, aseo, jardinero, surtidor, promotor, pesador, mantenimiento, ventas, personal de seguridad, fruver.

Para analizar la **división del trabajo** que se presenta en el área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto, se han establecido las funciones mas frecuentes.

De los 76 encuestados, el 25.0% se desempeñan como cajeros, el 28.9% como auxiliares del área, el 5.3% como mercaderistas y como paqueteros, y por último el 35.5% de los empleados encuestados se desempeñan en otros cargos* (Cuadro 31).

En los niveles salariales I y II, se concentran los empleados que se desempeñan como cajeros (28.0% y 26.3% respectivamente); en el nivel III el 57.1% del personal encuestado son auxiliares del área, quienes en su mayoría presentan un tipo de contrato indefinido (71.4% Ver cuadro 13), lo que los favorece ante los que se desempeñan como cajeros del nivel salarial I que presentan un porcentaje del 62.5% del personal con contrato fijo.

Para el área operativa se tienen que los empleados llevan trabajando en los establecimientos del sector supermercados de la ciudad de Pasto un promedio de 2.8 años (Cuadro 31), tiempo relativamente bajo en el sentido en que se puede ver que la estabilidad laboral en esta área es deficiente y por lo tanto la estabilidad del empleado es incierta.

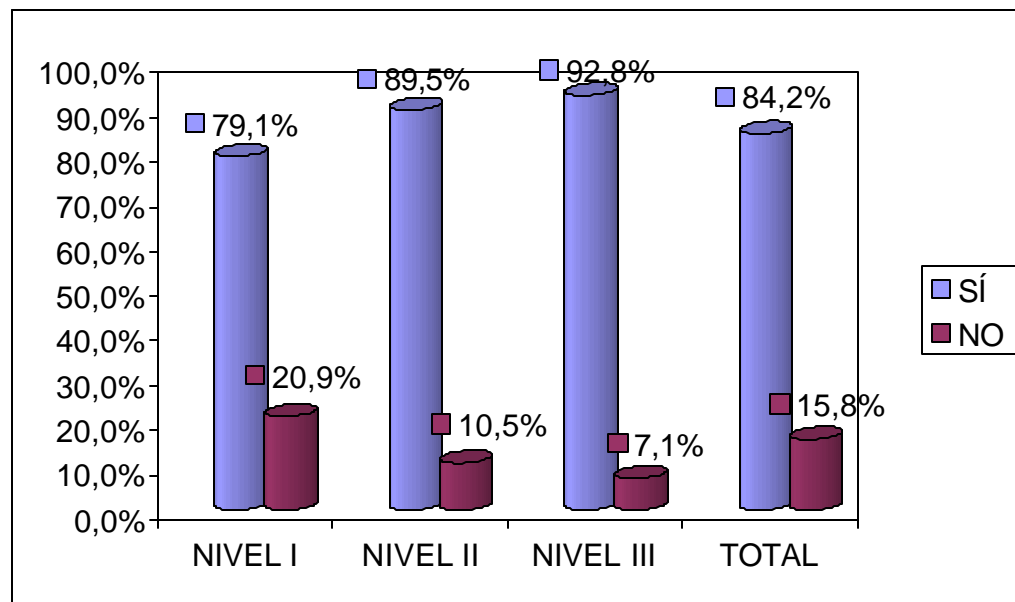
De esta manera, a los 76 encuestados también se les preguntó si estaban de acuerdo con su trabajo (Gráfico 23), a lo cual el 84.2% respondió afirmativamente y el 15.8% dijeron no estar de acuerdo con el trabajo que desempeñan en el establecimiento.

El nivel salarial III presenta el porcentaje más alto de los encuestados que respondieron afirmativamente a la pregunta (92.8%) y en los niveles I y II se encuentran los mayores porcentajes del personal que no está conforme con su trabajo (20.9 y 10.5% respectivamente) (Ver gráfico 23).

Ante esto, se tuvo en cuenta las respuestas de los empleados encuestados que respondieron negativamente a la pregunta, argumentando que su trabajo es demasiado pesado y no es bien recompensado; además algunos trabajadores presentan buenos niveles educativos que no se ajustan a las labores que deben realizar en los establecimientos. También se encontraron respuestas en las cuales el conformismo reflejó la necesidad de trabajar, pues aunque no estaban de acuerdo con el cargo que desempeñan expresaron que ésta es su única fuente de ingresos y la única oportunidad que se les había presentado en el mercado laboral.

Para **Blanchard** y **Mankiw**, actualmente los salarios son de eficiencia, es decir, que el salario de un empleado depende de su nivel de productividad. Contrario a esto, en el sector supermercados de la ciudad de Pasto, los salarios no corresponden al nivel de productividad del empleado, puesto que muchos de ellos tienen que desempeñar funciones para las cuales no han sido contratados y además bajo ningún tipo de remuneración adicional.

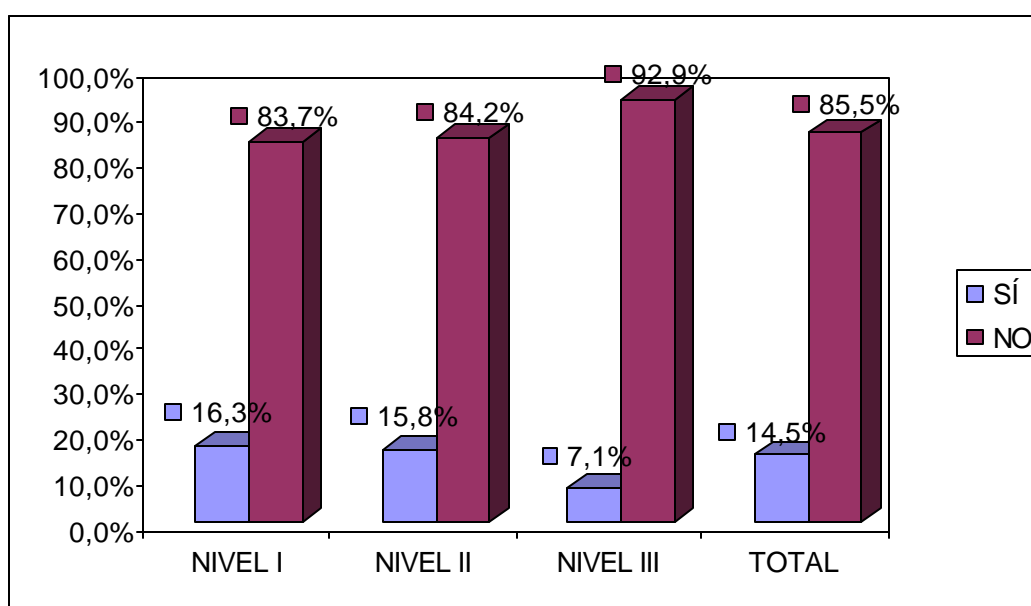
Gráfico 23. ¿Está de acuerdo con su trabajo? – Empleados área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.



Para confirmar la estabilidad del empleado en su trabajo, se indagó acerca de si han buscado empleo en el último mes (Gráfico 24), ante lo cual el 14.5% dijo haberlo hecho y el 85.5% contestaron no haber buscado algún empleo.

Ésta es una muestra de que los empleados prefieren mantenerse en sus puestos dada la situación tan difícil de oportunidades de empleo en la ciudad, sin mencionar que la situación socioeconómica de cada trabajador les exige conservar su trabajo para el sustento tanto personal como familiar.

Gráfico 24. ¿Ha buscado empleo en el último mes? empleados área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.



8.2 PERSONAL ÁREA ADMINISTRATIVA

Cuadro 32. División del trabajo en el área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.

NIVEL SALARIAL	N°	CARGO DESEMPEÑADO (%)					TOTAL	ANOS QUE LLEVA TRABAJANDO
		JEFE	AUXILIAR	SECRETARIA	CONTADOR	OTRO */		
I	3	33.3	33.3	33.3	---	---	100.0	4.2
II	7	28.6	---	14.3	28.6	28.6	100.0	7.0
III	12	8.3	---	8.3	---	83.3	100.0	6.0
IV	10	40.0	---	---	20.0	40.0	100.0	5.7
TOTAL	32	25.0	3.1	9.4	12.5	50.0	100.0	5.7

*/: Administrador, Asistentes, Coordinador, Supervisor, Merchandising, Auditor.

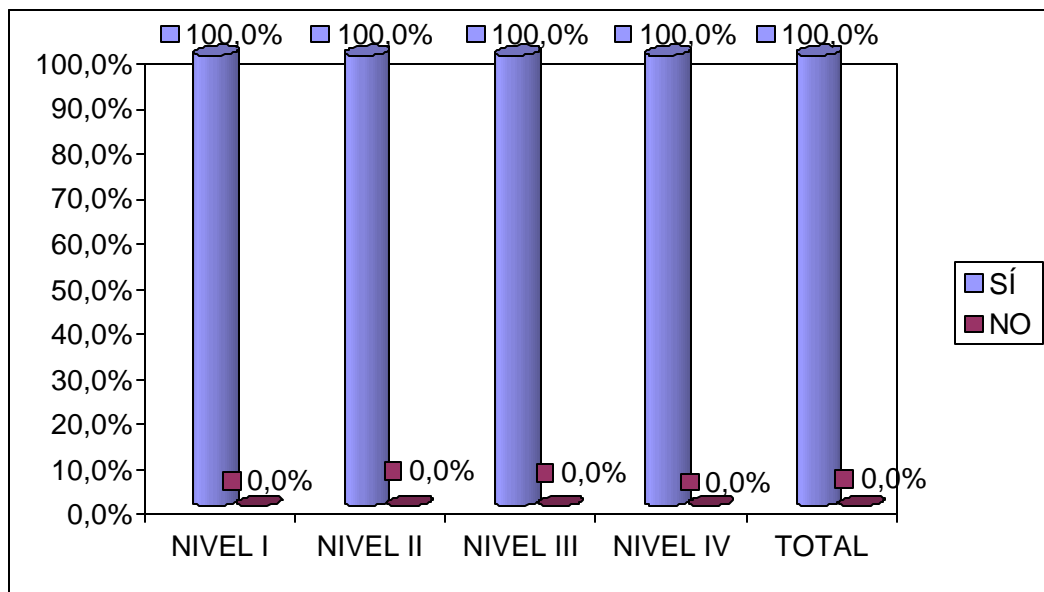
Respecto a la **división del trabajo** en el área administrativa del sector supermercados, se presentaron los porcentajes de las funciones mas frecuentes así:

El 25.0% de los 32 encuestados son jefes, el 12.5% contadores, el 9.4% secretarias, el 3.1% auxiliares del área y el 50.0% restante se desempeñan en otros cargos* (Cuadro 32).

Analizando los niveles salariales, se presenta que en el nivel IV el mayor porcentaje lo tiene el personal que labora como jefes (40.0%) y son quienes establecieron un tipo de contrato indefinido (Ver cuadro 14), mientras que el nivel salarial I tienen contrato fijo el 63.7% y se encuentra mayormente al personal con cargos como el de secretarias y auxiliares con un porcentaje del 33.3% para cada uno.

Contrario a lo presentado en el área operativa, en esta área el **periodo de duración** en el trabajo es en promedio 5.7 años. Esto demuestra que en el área administrativa se da una mayor estabilidad laboral que impulsa a los empleados a mantenerse, pues saben que las condiciones de trabajo son benéficas para su progreso (Ver cuadro 32).

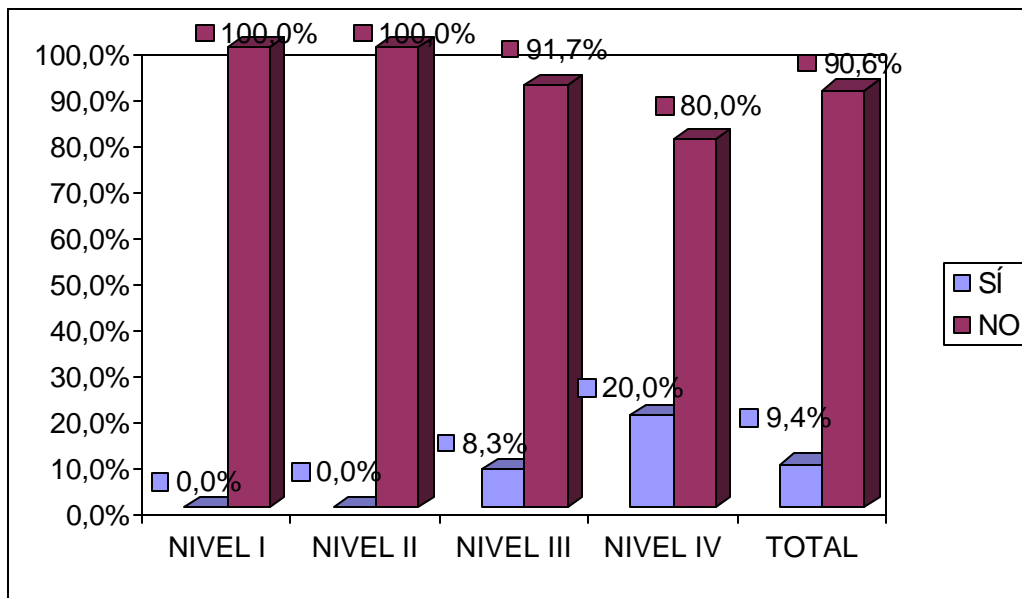
Gráfico 25. ¿Está de acuerdo con su trabajo? – empleados área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.



Ante la pregunta de si están de acuerdo con su trabajo (Gráfico 25), el 100.0% de los encuestados respondieron afirmativamente, de lo que se concluye que los empleados del área administrativa no tienen algún tipo de objeción debido al

profesionalismo que maneja la mayoría de éstos, pues cada uno se desempeña en el cargo para el cual fue capacitado y acreditado (Ver cuadro 12).

Gráfico 26. ¿Ha buscado empleo en el último mes? empleados área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.



El 90.6% de los empleados del área administrativa respondieron negativamente a la pregunta de si han buscado empleo en el último mes (Gráfico 26), mientras que el 9.4% respondieron que si han buscado empleo.

El menor porcentaje responde al deseo de algunos empleados de salir de la ciudad, puesto que son oriundos de otros departamentos. También porque algunos desean mejorar sus expectativas profesionales desempeñándose en otras empresas que los contraten de acuerdo a su nivel educativo y mejorar así su remuneración.

9. CLASE DE ORGANIZACIÓN DE LOS EMPLEADOS EN EL SECTOR SUPERMERCADOS DE LA CIUDAD DE PASTO.

9.1 ORGANIZACIÓN SINDICAL.

Por ser los establecimientos del sector supermercados organizaciones netamente de tipo particular, no se encuentra ninguna clase de sindicatos pues para la administración es necesario que no exista ningún tipo de organización gremial. Para no correr riesgos como por ejemplo huelgas, paros, etc., que afecten la dinámica económica de los supermercados. Es así como los trabajadores se ven impedidos para proponer cambios en cuanto a la calidad del empleo como correcciones en el nivel salarial o en las condiciones de trabajo.

Según la teoría neoclásica, la presencia de los sindicatos en el funcionamiento del mercado de trabajo impide el libre reajuste de salarios, generando desempleo (paro involuntario).

Aplicando el **modelo insiders – outsiders** del enfoque nekeynesiano al caso de la organización sindical, se observa que los empleados que pertenecen a un sindicato (insiders) tienen más ventajas que los no forman parte de éste (outsiders) al momento de ser contratados, por ejemplo, cuando un sindicato negocia un contrato laboral con la empresa busca el mayor salario real tal como sea posible sin inducirla a realizar despidos y así pueda contratar nuevos trabajadores, este comportamiento sindical es el mejor interés para el insider, sin embargo los de afuera (outsiders) seguirán sufriendo el desempleo o aceptando las condiciones que le ofrecen los empleadores del mercado laboral.

9.2 FONDO DE EMPLEADOS.

El estar afiliado a un fondo de empleados de determinado sector es bueno, ya que se obtienen algunos beneficios de tipo socioeconómico para los afiliados y sus familias; estos fondos de empleados se convierten en una oportunidad para acceder a estos beneficios.

El gráfico 27, muestra que el 43.4% de los empleados del área operativa del sector supermercados pertenecen a un fondo de empleados, del cual el 32.9% corresponde a los empleados que pertenecen a fondos regionales los cuales se conforman dentro de cada establecimiento; y el 10.5% son aquellos trabajadores que se han afiliado a fondos de carácter nacional que se constituyen generalmente para los supermercados de cadena.

El 56.6% de los encuestados de esta área no pertenecen a algún fondo de empleados, especialmente los del nivel salarial I quienes presentan un porcentaje del 69.8%, dejando entrever que en estos fondos se necesita una adecuada solvencia económica para poder afiliarse (Ver gráfico 27).

Gráfico 27. Organización de los empleados del área operativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.

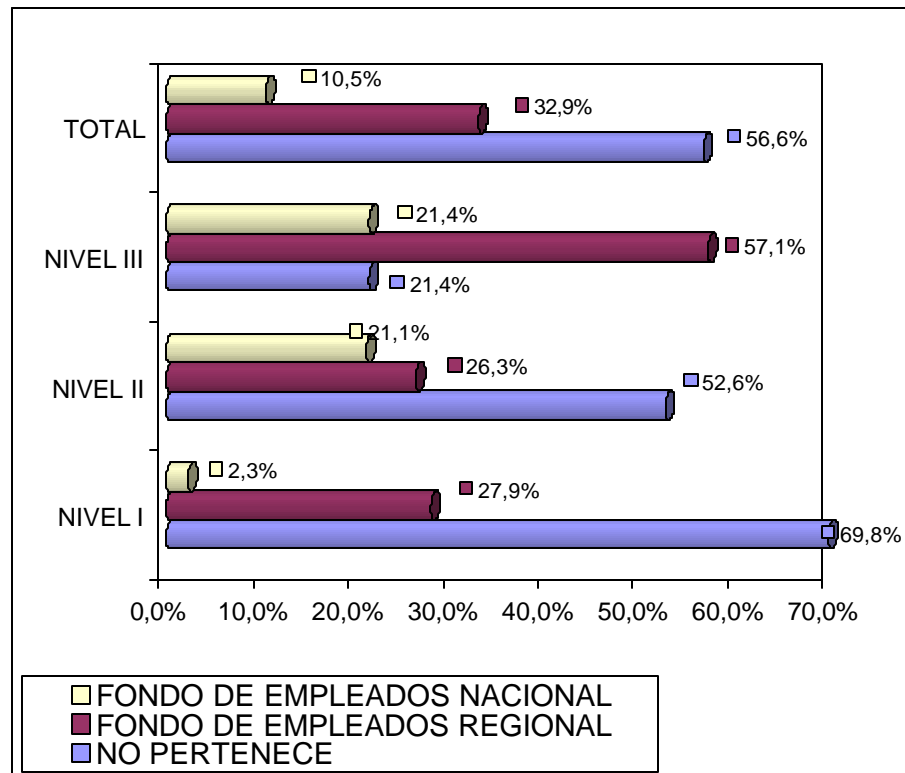
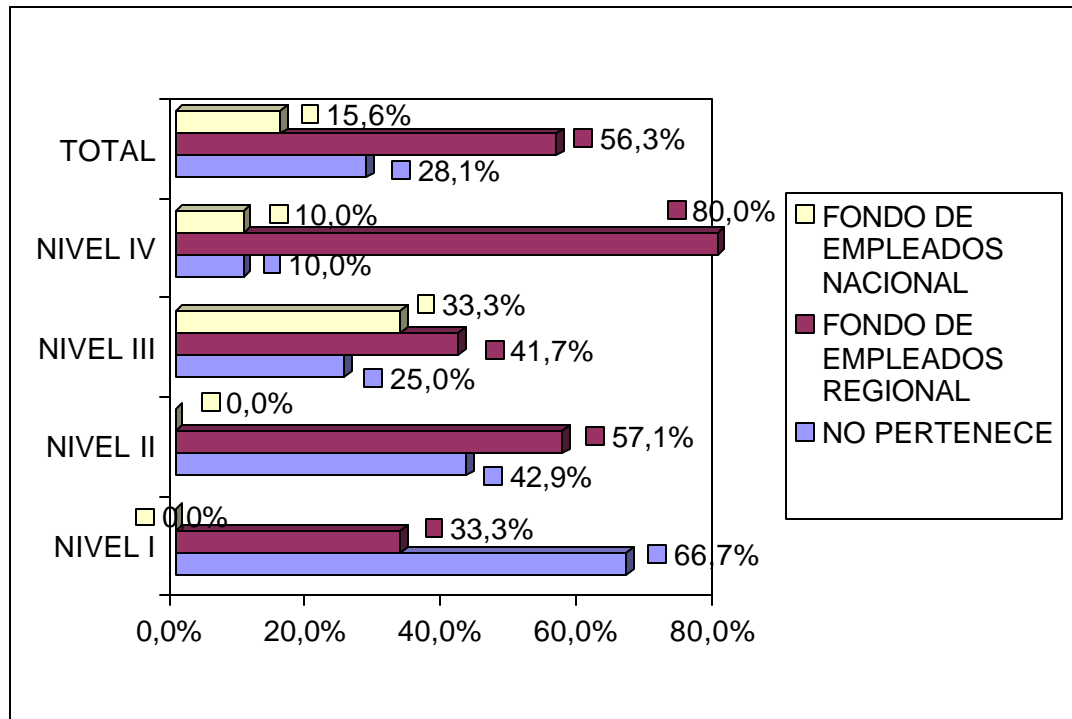


Gráfico 28. Organización de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto 2005.



A diferencia del área operativa, de los 32 encuestados del área administrativa el 71.8% se encuentran afiliados a un fondo de empleados, de los cuales el 56.3% pertenecen a un fondo regional y el 15.6% a uno de carácter nacional. Aquí, el nivel salarial IV presenta el mayor porcentaje de los empleados afiliados con el 90.0%, lo cual es evidente debido a que su capacidad económica les permite acceder a los beneficios que ofrecen estos fondos (Ver gráfico 28).

Solo el 28.1% de los empleados del área administrativa del sector supermercados de la ciudad de Pasto, no se han asociado a un fondo de empleados.

10. CONCLUSIONES

- ? El personal que labora en el sector supermercados de la ciudad de Pasto, se caracteriza por presentar un porcentaje del 56.8% en cuanto a la participación laboral femenina, quienes se encuentran en un rango de edad promedio de 31.2 años; mientras que la participación masculina es del 43.2% y se encuentran en un rango de edad promedio de 32.9 años. Esos empleados son en su mayoría oriundos del municipio de Pasto (77.5%).
- ? Identificando la situación socioeconómica de los empleados del sector supermercados, se tiene que para los empleados del área operativa, el ingreso total en el hogar se aproxima a 2 SMLV mensuales, mientras que para los empleados del área administrativa éste ingreso se aproxima a 4 SMLV mensuales; también el 59.3% de los empleados del área operativa pertenecen al estrato socioeconómico 2, en donde el 50% de ellos arriendan su vivienda, en el área administrativa el 40.6% pertenecen al estrato socioeconómico 3, y de ellos el 53.9% tiene vivienda propia. La poca participación del estrato socioeconómico 1 (14.1%) en el sector supermercados de la ciudad de Pasto, se debe principalmente a que su posición social no permite acceder al círculo de información laboral, es decir, a las preferencias que se manejan en este tipo de establecimientos al momento de contratar, además porque dado el bajo nivel de ingresos de las personas que pertenecen a este estrato las posibilidades de crecimiento académico son muy bajas.
- ? La poca capacidad de ahorro que tienen los empleados del sector supermercados de la ciudad de Pasto, se debe principalmente a los bajos niveles de ingresos percibidos por éstos y además porque el porcentaje aproximado del ingreso total aún se mantiene alto presentando resultados del 88% para los trabajadores del área operativa y del 77.6% para los del área administrativa.
- ? Los empleados del sector supermercados de la ciudad de Pasto, presentan un alto nivel de capacitación:

Técnico completo 26.7%, de los cuales el 8.5% son cajeros, el 5.7% son auxiliares de área y el 12.5% restante se desempeñan en otros cargos.

Superior completo 27.7%, de los cuales el 6.5% son jefes, el 3.7% son auxiliares del área y el 17.5% restante laboran en otros cargos.

Para una gran proporción de los encuestados, las funciones que desarrollan en el supermercado no son acordes con el campo laboral para el cual se capacitaron.

- ? El 42.6% de los 108 encuestados devengan un salario promedio de \$ 194 385 quincenal (8.7% menos que el SMLV), de los cuales el 39.8% laboran en el área operativa. Esto demuestra que en el sector supermercados existe un cierto grado de informalidad, negando a los trabajadores el derecho a percibir el valor establecido por el gobierno lo que garantizaría la subvención de sus necesidades normales en el orden material, moral o cultural.
- ? Evaluando el sistema de contratación laboral, se concluye, que en general, los empleados del área operativa tienen un tipo de contrato fijo con un porcentaje del 51.4%, de los cuales el 87% se encuentran afiliados a seguridad social y en promedio, el 85.9% cuentan con prestaciones sociales. Por su parte en los empleados del área administrativa predomina el tipo de contrato indefinido con el 78.1%, del cual el 93.6% corresponde a los empleados que están afiliados a seguridad social y el 72.9% a aquellos que tienen prestaciones sociales. Sin embargo un pequeño porcentaje de los empleados desarrollan su trabajo sin ningún tipo de contrato (2.8%) correspondiente a aquellos que en su mayoría pertenecen al estrato socioeconómico 2, quienes presentan un bajo nivel educativo y además no reciben algún tipo de cobertura legal.
- ? Al establecer la clase de organización se destaca que en los establecimientos del sector supermercados no se encuentra ninguna clase de sindicatos, porque la administración de estos establecimientos evita riesgos como por ejemplo huelgas y paros, que pueden afectar la dinámica económica. Sin embargo, existe un porcentaje de trabajadores que pertenecen a un fondo de empleados (57.6%), donde encuentran ayudas económicas para prestamos y recreación.
- ? También se observa la disposición del sector supermercados hacia la contratación de personal a través de empresas de servicios temporales (outsourcing), lo que en el presente estudio registró una participación del 9.6% del personal encuestado, a quienes se contrata por periodos de corta duración (generalmente 3 meses), y que trabajan bajo condiciones laborales inciertas, siendo solo una estrategia por parte de los empleadores para evadir las responsabilidades legales de trabajo.
- ? Teniendo en cuenta que el sistema de seguridad social es un tema de gran importancia para los empleados, se debe destacar que algunos de ellos no se encuentran afiliados a todos los beneficios legales que este sistema

ofrece; tal es el caso que del total de encuestados del sector supermercados, el 13.6% de éstos no se encuentran afiliados al servicio de salud, lo cual refleja una grave falla en estos establecimientos dado que la salud de los empleados es un elemento fundamental a tener en cuenta para que su bienestar contribuya a que la dinámica laboral permanezca en constante actividad.

- ? Desde una perspectiva global, el sector supermercados de la ciudad de Pasto parece cumplir con sus obligaciones laborales decretadas para sus empleados, no obstante, adentrándonos mas a fondo se puede observar pequeñas falencias para un reducido porcentaje de empleados en cuanto al sistema prestacional o a la vinculación laboral por contrato o al acceso a buenas condiciones laborales, etc., que no se les está reconociendo. Esto manifiesta la utilización ilegal de contratos en los que no se cumplen las condiciones establecidas en ellos, con lo que se puede inferir que los establecimientos del sector supermercados no los están reportando ante las autoridades competentes con el fin de evadir las amonestaciones legales.

11. RECOMENDACIONES

- ? Dadas las actuales políticas con las que los empresarios se ven beneficiados y con las que sus ingresos se aumentan en grandes proporciones, se debería propender porque el nivel salarial de los empleados menos favorecidos llegue al tope mínimo legal establecido, teniendo en cuenta que todas las labores exigen siempre a los trabajadores.
- ? Es necesario que los empleados tengan pleno conocimiento de los contratos que adquieren con los establecimientos, generándoles así, criterio para defender las condiciones que se establecen en ellos.
- ? Sería importante que existiera una mayor participación de los entes veedores en la calidad de los empleos, pues a pesar que el sector supermercados muestra un alto porcentaje de empleados con cobertura legal, aún existen trabajadores a quienes les falta acceder a los beneficios laborales; y es con estudios como éste en los que esas pequeñas falencias se pueden identificar y corregir. Para esto es necesario que se dé una cooperación activa entre los entes reguladores y la academia.
- ? La implementación de este tipo de estudios, no solo es importante en el sector comercio, sino también en los demás sectores de la economía. Pues teniendo en cuenta las fallas y fortalezas de la calidad de empleo que se genera en la ciudad de Pasto se puede establecer de manera mas objetiva la necesidad de control en el aspecto laboral. Además, que se da a conocer por medio de la investigación un contexto particular del empleado no como un instrumento económico sino como un hombre digno de recibir los derechos que le han sido concedidos por ley al convertirse en empleado del sector formal de la economía.

BIBLIOGRAFÍA

ALVARADO, Emilio. Retos del Estado de Bienestar en España a finales de los noventa. Madrid: Tecnos, 1998. 153p.

BECKER, G. el capital humano y la distribución del ingreso. Universidad de Michigan, 1967. 220p.

CÁMARA DE COMERCIO. Boletín Censo Empresarial 2004. San Juan de Pasto, 2005. 32p.

CUEVAS, Homero. Introducción a la economía. Quinta Edición. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 1993. 740p.

DANE. Subempleo y bienestar social. DANE, Pontificia Universidad Javeriana, 2000. 315p.

FESCOL. Pacto social y productividad. Documentos de trabajo N°10. Santa Fe de Bogotá, 1994. 25p.

GUATAQUÍ, Juan Carlos. "Aspectos teóricos del subempleo". En: Subempleo y bienestar social. DANE. Pontificia Universidad Javeriana, 2000. 315p.

GUERRERO, Diego. Historia del pensamiento económico heterodoxo. Madrid. Editorial Trotta, 1997. 189p.

GUERRERO, Diego. Las políticas de empleo neoclásicas, keynesianas y heterodoxas. Ponencia presentada a la primera conferencia internacional: el empleo en las sociedades avanzadas. Sevilla, 1999. 256p.

KEYNES, John. Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero. Última reimpresión. Fondo de Cultura Económica, 1998. 337p.

LABRA, Armando. Políticas de empleo. Primera edición. México DF.: Universidad Autónoma de México, 1986. 41p.

MARX, Karl. El capital. Tomo I. Bogotá: Fondo de Cultura Económica, 1952. 315p.

PASCHOAL, José. Introducción a la economía. México: HARLA, 1991. 726p.

RICARDO, David. Principios de economía política y tributación. Tercera edición. Fondo de Cultura Económica, 1990. 330p.

ROLL, Eric. Historia de las doctrinas económicas. Tercera edición. Fondo de Cultura Económica, 1989. 582p.

SMITH, Adam. Investigación de la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones. Libro I. Quinta edición. Barcelona: BOSCH, 1975. 435p.

SOLIMANO, A. "Enfoques teóricos sobre el mercado de trabajo: Una evaluación Teórica". En: Revista de Análisis Económico, Vol. 3, No. 2, 1988. pp. 25-32

SOLOW, Robert. El mercado de trabajo como institución social. Madrid: Alianza, 1992. 120p.

STARK, W. Historia de las doctrinas económicas. Fondo de Cultura Económica. México, 1980. 450p.

TOHARIA, Luis. El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Editorial Alianza. Madrid, 1983. 256p.

TOBIN, James. "El paro en los años ochenta. Diagnóstico y prescripción a nivel macroeconómico". En: Papeles de Economía Española. No. 26, 1986. pp. 353-368.

ZERDA, Álvaro. Apertura económica, nuevas tecnologías y empleo. FESCOL. Bogotá, 1992. 102p.

DOCUMENTOS OFICIALES

BANCO DE LA REPUBLICA. Informe de Coyuntura Económica Regional. II Semestre de 2004. 48p.

DANE. Encuesta Nacional de Hogares, etapas 73 a 105. 1991 – 1999 (Septiembre), 2000.

DANE. Encuesta Continua de Hogares. Boletín Primer Trimestre de 2005. Parte II. Banco de Datos Dane. Subsede San Juan de Pasto. (Enero – marzo).

DANE. Encuesta Nacional de Hogares. Banco de Datos Dane. Subsede San Juan de Pasto, 2005.

FUENTES ELECTRÓNICAS

ALCALDÍA DE PASTO. Listado de proyectos. En línea:
<http://200.21.85.98/sii/dependencias/planeacion/cabildos/reporte1.php?>
Consultado en Noviembre de 2005.

DANE. Definiciones. 2005. En línea:
http://www.dane.gov.co/inf_est/cont_censo_demografia.htm. Consultado en
Noviembre de 2005.

SACHS-LARRAIN. Macroeconomía. “Mercado de trabajo”. {Disco}. Caps. 17 y 18.
Consultado en Junio de 2006.

ANEXOS

ANEXO A.
UNIVERSIDAD DE NARIÑO
CARACTERÍSTICAS LABORALES DEL SECTOR SUPERMERCADOS DE LA
CIUDAD DE PASTO
ENCUESTA DIRIGIDA A LOS EMPLEADOS DEL SECTOR SUPERMERCADOS
DE LA CIUDAD DE PASTO

A. Información general

1. Edad: _____ años
2. Género: a. M _____ b. F _____
3. Estado civil: a. Soltero _____ b. Casado _____ c. Unión Libre _____
d. Divorciado _____
4. Procedencia: a. Pasto _____ b. Otros Municipios _____
¿Cual? _____
- c. Otros Departamentos _____ ¿Cual? _____

B. Nivel Educativo

1. Primaria: a. Completa _____ b. Incompleta _____ c. Cuantos años _____
2. Bachillerato: a. Completo _____ b. Incompleto _____ c. Cuantos años _____
3. Técnico: a. Completo _____ b. Incompleto _____ c. Cuantos periodos _____
4. Carrera Profesional: a. Completa _____ b. Incompleta _____ c. Cuantos
semestres _____
5. Otros _____ ¿Cual? _____
6. Ninguno _____

C. Situación Socioeconómica

1. Estrato socioeconómico (servicios públicos):
a. 1 _____ b. 2 _____ c. 3 _____ d. 4 _____ e. 5 _____
2. ¿Recibe ingresos provenientes de otras actividades diferentes a la del
supermercado? a. Si _____ b. No _____ c. Cuanto \$ _____
3. ¿Cuanto es el ingreso mensual total en su hogar? \$ _____
4. ¿Tiene créditos?
a. Banco _____ b. Cooperativa _____ c. Almacenes _____ d. Otros prestamistas _____
d. No tiene créditos _____
5. ¿Cuánto gasta aproximadamente de su ingreso mensual? \$ _____
6. Su Vivienda es: a. Propia _____ b. Arrendada _____ c. Anticresada _____
d. Otros _____ ¿Cual? _____

7. Numero de personas a cargo _____
8. Cuenta Usted con los servicios de: a. Electricidad _____ b. Agua _____
 c. Alcantarillado _____ d. Teléfono _____ e. Aseo _____

D. Sistema de Contratación Laboral

1. ¿Usted tiene contrato laboral con este establecimiento? a. si _____ b. no _____
2. ¿Cual es el cargo que desempeña en el supermercado? _____
3. ¿Cuántos años lleva trabajando en el supermercado? _____
4. ¿Usted esta contratado directamente por este establecimiento? a. Si _____ b. No _____
- c. ¿Por cual? _____
5. ¿Que tipo de contrato tiene? a. Fijo _____ b. Indefinido _____
6. ¿Cual es la duración del contrato? _____ (meses)
7. De las siguientes prestaciones sociales cuales le ofrece el establecimiento en el que usted trabaja:

Legales:

- a. Primas _____ b. Vacaciones pagas _____ c. Cesantías _____
 d. Subsidio de transporte _____ e. Subsidio Familiar _____

Extralegales:

- a. Bonificaciones _____ b. Cuanto \$ _____

8. Seguridad social:

- a. Salud _____ ¿En cual institución? _____
- b. Pensiones _____ ¿En cual institución? _____
- c. Riesgos Profesionales _____ ¿En cual institución? _____

9. Jornada Laboral:

- a. ¿Cuántas horas al día trabaja? _____ b. ¿Cuántos días a la semana? _____
10. ¿Que tipo de salario recibe? a. Quincenal _____ b. Mensual _____
- c. ¿Cuanto? \$ _____
11. ¿Cuanto recibe mensualmente por el pago de horas extras? \$ _____

E. Condiciones de Trabajo

1. ¿De los siguientes medios de trabajo cuales utiliza en el supermercado?
 a. Uniforme _____ b. Guantes _____ c. Arnés _____ d. Casco _____
 e. Equipo de oficina _____ f. Equipo de uso operativo _____
 g. Otros _____ ¿Cual? _____
2. ¿Que condiciones ambientales hay en el establecimiento para su desempeño laboral?
 a. Ventilación _____ b. Iluminación _____ c. Control de ruido _____
 d. Temperatura adecuada _____ e. Condiciones sanitarias adecuadas _____
3. En cuanto a seguridad en este establecimiento hay:
 a. Salidas de emergencia _____ b. Extintores _____
 c. Mascaras de oxigeno _____ d. Primeros auxilios _____

4. Las relaciones con sus jefes son:
 a. Buenas_____ b. No muy buenas_____ c. Malas_____
5. ¿Las condiciones en las cuales trabaja son adecuadas?
 a. Sí_____ b. No_____ ¿Porqué?_____
6. ¿Está de acuerdo con su salario?
 a. Sí_____ b. No_____ ¿Porqué?_____
7. ¿Está de acuerdo con su trabajo?
 a. Sí_____ b. No_____ ¿Porqué?_____
8. ¿Ha buscado empleo en el último mes?
 a. Sí_____ b. No_____ ¿Porqué?_____

F. Organización gremial:

1. ¿Usted pertenece a algún tipo de organización? a. Si_____ b. No_____
2. ¿A que tipo de organización pertenece?
 a. Sindicato_____ 1. De base_____ 2. De industria_____
- b. Fondo de empleados_____ 1. Regional_____ 2. Nacional_____
- c. Otros_____ ¿Cual?_____

ANEXO B. TABULACIÓN DE ENCUESTAS

A. ÁREA OPERATIVA

1. INFORMACIÓN GENERAL DEL ENCUESTADO.

NIVEL SALARIAL	N°	EDAD	ESTADO CIVIL				GÉNERO		PROCEDENCIA		
			CASADO	UNIÓN LIBRE	SOLTERO	DIVORCIADO	MASCULINO	FEMENINO	PASTO	OTROS MUNICIPIOS	OTROS DEPARTAMENTOS
I	43	28.3	12	5	24	2	15	28	29	11	3
II	19	27.9	4	1	13	1	7	12	15	3	1
III	14	29.0	6	4	2	2	8	6	12	1	1
TOTAL	76	28.4	22	10	39	5	30	46	56	15	5

2. SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA.

NIVEL SALARIAL	N°	ESTRATO SOCIOECONÓMICO					INGRESOS PROVENIENTES DE OTRAS ACTIVIDADES (\$ MES)	INGRESO MENSUAL TOTAL DEL HOGAR (\$)	GASTO APROXIMADO DEL INGRESO TOTAL (\$)	CRÉDITOS				
		1	2	3	4	5				NO TIENE	BANCO	COOPERATIVA	ALMACÉN	OTROS PRESTAMISTAS
I	43	7	26	10	-	-	26 279.0	782 395.3	694 720.0	27	6	6	1	3
II	19	3	8	8	-	-	43 684.2	674 526.3	618 421.0	12	3	4	---	---
III	14	2	7	5	-	-	28 571.4	1 046 428.6	890 714.3	6	3	3	2	---
TOTAL	76	12	41	23	-	-	32 844.9	834 450.1	734 618.4	45	12	13	3	3

SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA...CONTINUACIÓN.

NIVEL SALARIAL	N°	VIVIENDA			ACCESO A SERVICIOS PÚBLICOS					NUMERO DE PERSONAS A CARGO
		PROPIA	ARRENDADA	ANTICRESADA	ELECTRICIDAD	AGUA	ALCANTARILLADO	TELÉFONO	ASEO	
I	4	17	24	2	43	42	42	32	43	1.7
II	19	9	9	1	19	19	18	19	19	1.3
III	14	6	5	3	14	14	14	13	14	1.8
TOTAL	76	32	38	6	76	75	74	64	76	1.6

3. NIVEL EDUCATIVO.

NIVEL SALARIAL	N°	NINGUNO	PRIMARIA COMPLETA	PRIMARIA INCOMPLETA	BACHILLERATO COMPLETO	BACHILLERATO INCOMPLETO	SUPERIOR COMPLETA	SUPERIOR INCOMPLETA	TÉCNICO COMPLETO	TÉCNICO INCOMPLETO	OTRO */
I	43	---	1	---	12	2	3	4	10	2	9
II	19	---	---	---	6	1	1	2	8	1	---
III	14	---	---	---	2	---	1	2	6	---	3
TOTAL	76	---	1	---	20	3	5	8	24	3	12

*/: Cursos de corta duración.

4. SISTEMA DE CONTRATACIÓN LABORAL.

NIVEL SALARIAL	N°	¿TIENE CONTRATO LABORAL?			TIPO DE CONTRATO		DURACIÓN PROMEDIO CONTRATO FIJO (MES)
		SI		NO	FIJO	INDEFINIDO	
		DIRECTO	OUTSOURCING				
I	43	34	6	3	25	15	5.04
II	19	16	3	--	8	11	7.5
III	14	13	1	--	4	10	3.0
TOTAL	76	63	10	3	37	36	5.18

SISTEMA DE CONTRATACIÓN LABORAL...CONTINUACIÓN.

NIVEL SALARIAL	N°	PRESTACIONES SOCIALES QUE OFRECE EL ESTABLECIMIENTO					
		LEGALES					EXTRALEGALES
		PRIMAS	VACACIONES	CESANTIAS	SUBSIDIO DE TRANSPORTE	SUBSIDIO FAMILIAR	BONIFICACIONES (MES \$)
I	43	35	33	34	36	34	11 725.6
II	19	17	17	17	18	15	11 732.4
III	14	14	14	14	14	14	16 904.8
TOTAL	76	66	64	65	68	63	13 454.3

SISTEMA DE CONTRATACIÓN LABORAL...CONTINUACIÓN.

NIVEL SALARIAL	N°	AFILIACIÓN A SEGURIDAD SOCIAL								
		SALUD			PENSIONES			RIESGOS PROFESIONALES		
		ISS	SALUDCOOP	COOMEVA	PROTECCION	SANTANDER	OTROS */	SURATEP	PROTECCION	OTROS **/
I	43	6	25	4	13	6	15	18	4	12
II	19	2	13	4	10	---	7	13	2	2
III	14	2	10	2	9	1	4	10	2	2
TOTAL	76	10	48	10	32	7	26	41	8	16

*/: Porvenir, Horizonte, ISS, Suramericana.

**/: Porvenir, Seguros Bolívar, Colmena, Colpatría.

5. INGRESO SALARIAL.

NIVEL SALARIAL	N°	MODALIDAD DE PAGO		SALARIO CONVENIDO QUINCENAL (\$)	PAGO POR HORAS EXTRA (MENSUAL \$)	¿ESTA DE ACUERDO CON SU SALARIO?	
		QUINCENAL	MENSUAL			SI	NO
I	43	39	4	184 104.5	23 237.2	26	17
II	19	17	2	200 947.3	16 879.5	13	6
III	14	14	---	276 785.0	37 714.3	10	4
TOTAL	76	70	6	220 612.3	25 943.7	49	27

6. JORNADA LABORAL.

NIVEL SALARIAL	N°	HORAS AL DIA (Promedio)	DÍAS A LA SEMANA (Promedio)
I	43	8.8	6.7
II	19	7.7	6.1
III	14	9.0	6.7
TOTAL	76	8.5	6.5

7. CONDICIONES LABORALES.

NIVEL SALARIAL	N°	MEDIOS DE TRABAJO					
		UNIFORME	ARNÉS	CASCO	GUANTES	EQUIPO DE OFICINA	EQUIPO DE USO OPERATIVO
I	43	37	11	9	20	3	30
II	19	17	1	1	3	2	11
III	14	14	6	6	8	2	9
TOTAL	76	68	18	16	31	9	50

CONDICIONES LABORALES...CONTINUACIÓN.

NIVEL SALARIAL	N°	CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO									
		VENTILACIÓN		ILUMINACIÓN		CONTROL DE RUIDO		TEMPERATURA		CONDICIONES SANITARIAS	
		BUENA	MALA	BUENA	MALA	BUENA	MALA	BUENA	MALA	BUENA	MALA
I	43	42	1	42	1	30	13	31	12	40	3
II	19	17	2	19	---	16	3	12	7	18	1
III	14	13	1	14	---	10	4	8	6	13	1
TOTAL	76	72	4	75	1	56	20	51	25	71	5

CONDICIONES LABORALES...CONTINUACIÓN.

NIVEL SALARIAL	N°	SEGURIDAD EN EL TRABAJO							
		SALIDAS DE EMERGENCIA		EXTINTORES		MASCARAS DE OXIGENO		PRIMEROS AUXILIOS	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
I	43	34	9	41	2	27	16	33	10
II	19	18	1	18	1	14	5	18	1
III	14	12	2	14	---	11	3	12	2
TOTAL	76	64	12	73	3	52	24	63	13

CONDICIONES LABORALES...CONTINUACIÓN.

¿LAS CONDICIONES EN SU TRABAJO SON ADECUADAS?		RELACIONES EMPLEADO-JEFE		
SI	NO	BUENAS	NO MUY BUENAS	MALAS
38	5	42	1	---
17	2	19	---	---
13	1	13	1	---
68	8	74	2	---

8. DIVISIÓN DEL TRABAJO

NIVEL SALARIAL	N°	CARGO DESEMPEÑADO					¿ESTÁ DE ACUERDO CON SU TRABAJO?		¿HA BUSCADO EMPLEO EN EL ÚLTIMO MES?		AÑOS QUE LLEVA TRABAJANDO
		CAJERO	AUXILIAR	MERCADERISTA	PAQUETERO	OTRO*/	SI	NO	SI	NO	
I	43	12	10	3	4	14	34	9	7	36	2.5
II	19	5	4	1	---	9	17	2	3	16	2.4
III	14	2	8	---	---	4	13	1	1	13	3.5
TOTAL	76	19	22	4	4	27	64	12	11	65	2.8

*/: Servicio al cliente, aseo, jardinero, surtidor, promotor, pesador, mantenimiento, ventas, personal de seguridad, fruver.

9. ORGANIZACIÓN.

NIVEL SALARIAL	N°	SINDICATO		FONDO DE EMPLEADOS		
		DE BASE	DE INDUSTRIA	NO PERTENECE	REGIONAL	NACIONAL
I	43	---	---	30	12	1
II	19	---	---	10	5	4
III	14	---	---	3	8	3
TOTAL	76	---	---	33	25	8

B. ÁREA ADMINISTRATIVA

1. INFORMACIÓN GENERAL DEL ENCUESTADO.

NIVEL SALARIAL	N°	EDAD	ESTADO CIVIL				GÉNERO		PROCEDENCIA		
			CASADO	UNION LIBRE	SOLTERO	DIVORCIADO	MASCULINO	FEMENINO	PASTO	OTROS MUNICIPIOS	OTROS DEPARTAMENTOS
I	3	40.3	3	---	---	---	1	2	3	---	---
II	7	37.2	1	1	5	---	2	5	7	---	---
III	12	33.6	7	---	5	---	5	7	9	3	---
IV	10	38.0	6	---	3	1	7	3	7	1	2
TOTAL	32	37.3	17	1	13	1	15	17	26	4	2

2. SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA.

NIVEL SALARIAL	N°	ESTRATO SOCIOECONÓMICO					INGRESOS PROVENIENTES DE OTRAS ACTIVIDADES (\$ MES)	INGRESO MENSUAL TOTAL DEL HOGAR (\$)	GASTO APROXIMADO DEL INGRESO TOTAL (\$)	CRÉDITOS				
		1	2	3	4	5				NO TIENE	BANCO	COOPERATIVA	ALMACÉN	OTROS PRESTAMISTAS
I	3	1	2	--	--	--	133 333.3	800 000.0	766 667.0	1	2	---	---	---
II	7	1	2	2	2	--	42 857.0	1 514 285.7	1 157 142.0	5	1	---	---	1
III	12	2	2	6	1	1	125 000.0	2 266 667.0	1 435 000.0	4	6	2	---	---
IV	10	--	1	5	3	1	390 000.0	3 120 000.0	2 620 000.0	4	6	---	---	---
TOTAL	32	4	7	13	6	2	172 797.5	1 925 238.2	1 494 702.3	14	15	2	---	1

SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA...CONTINUACIÓN.

NIVEL SALARIAL	N°	VIVIENDA			ACCESO A SERVICIOS PÚBLICOS					NUMERO DE PERSONAS A CARGO
		PROPIA	ARRENDADA	ANTICRESADA	ELECTRICIDAD	AGUA	ALCANTARILLADO	TELÉFONO	ASEO	
I	3	---	3	---	3	3	3	3	3	2.5
II	7	1	5	1	7	7	7	7	7	2.5
III	12	8	4	---	12	12	12	12	12	1.3
IV	10	8	2	---	10	10	10	10	10	2.0
TOTAL	32	17	14	1	32	32	32	32	32	1.8

3. NIVEL EDUCATIVO.

NIVEL SALARIAL	N°	NINGUNO	PRIMARIA COMPLETA	PRIMARIA INCOMPLETA	BACHILLERATO COMPLETO	BACHILLERATO INCOMPLETO	SUPERIOR COMPLETA	SUPERIOR INCOMPLETA	TÉCNICO COMPLETO	TÉCNICO INCOMPLETO	OTRO */
I	3	---	---	---	---	1	1	1	---	---	---
II	7	---	---	---	---	---	4	---	2	---	1
III	12	---	---	---	---	---	10	---	2	---	---
IV	10	---	---	---	---	---	10	---	---	---	---
TOTAL	32	---	---	---	---	1	25	1	4	---	1

*/: Cursos de corta duración.

4. SISTEMA DE CONTRATACIÓN LABORAL.

NIVEL SALARIAL	N°	¿TIENE CONTRATO LABORAL?			TIPO DE CONTRATO		DURACIÓN PROMEDIO CONTRATO FIJO (MES)
		SI		NO	FIJO	INDEFINIDO	
		DIRECTO	OUTSOURCING				
I	3	3	---	---	2	1	12
II	7	6	1	---	2	5	12
III	12	11	1	---	2	10	12
IV	10	10	---	---	1	9	12
TOTAL	32	30	2	---	7	25	12

SISTEMA DE CONTRATACIÓN LABORAL...CONTINUACIÓN.

NIVEL SALARIAL	N°	PRESTACIONES SOCIALES QUE OFRECE EL ESTABLECIMIENTO					
		LEGALES					EXTRALEGALES
		PRIMAS	VACACIONES	CESANTÍAS	SUBSIDIO DE TRANSPORTE	SUBSIDIO FAMILIAR	BONIFICACIONES (MES \$)
I	3	3	3	3	2	2	---
II	7	6	6	6	5	4	3 571.4
III	12	12	12	12	3	6	12 167.0
IV	10	10	10	10	1	1	50 000.0
TOTAL	32	31	31	31	11	13	16 434.6

SISTEMA DE CONTRATACIÓN LABORAL...CONTINUACIÓN.

NIVEL SALARIAL	N°	AFILIACIÓN A SEGURIDAD SOCIAL								
		SALUD			PENSIONES			RIESGOS PROFESIONALES		
		ISS	SALUDCOOP	OTROS */	PROTECCION	PORVENIR	OTROS **/	SURATEP	ISS	OTROS ***/
I	3	---	2	---	---	---	1	---	---	1
II	7	3	2	2	1	2	4	2	2	3
III	12	1	9	2	4	5	3	6	5	---
IV	10	---	9	1	9	1	---	9	1	---
TOTAL	32	4	22	5	14	8	8	17	8	4

*/: Protección, Coomeva.

**/: Santander, Horizonte, ISS.

***/: La equidad, Colpatria, Colmena.

5. INGRESO SALARIAL.

NIVEL SALARIAL	N°	MODALIDAD DE PAGO		SALARIO CONVENIDO QUINCENAL (\$)	PAGO POR HORAS EXTRA (MENSUAL \$)	¿ESTA DE ACUERDO CON SU SALARIO?	
		QUINCENAL	MENSUAL			SI	NO
I	3	3	---	204 667.0	---	1	2
II	7	4	3	281 149.1	27 142.8	5	2
III	12	9	3	573 393.8	---	12	---
IV	10	8	2	1 210 000.0	---	10	---
TOTAL	32	24	8	567 302.5	6 785.7	28	4

6. JORNADA LABORAL.

NIVEL SALARIAL	N°	HORAS AL DÍA (Promedio)	DÍAS A LA SEMANA (Promedio)
I	3	8.0	6.0
II	7	7.8	6.1
III	12	8.7	5.6
IV	10	9.8	6.5
TOTAL	32	8.6	6.0

7. CONDICIONES LABORALES.

NIVEL SALARIAL	N°	MEDIOS DE TRABAJO					
		UNIFORME	ARNÉS	CASCO	GUANTES	EQUIPO DE OFICINA	EQUIPO DE USO OPERATIVO
I	3	1	---	---	---	2	1
II	7	3	1	---	1	5	4
III	12	7	---	---	---	12	1
IV	10	2	---	---	---	9	2
TOTAL	32	13	1	---	1	28	8

CONDICIONES LABORALES...CONTINUACIÓN.

NIVEL SALARIAL	N°	CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO									
		VENTILACIÓN		ILUMINACIÓN		CONTROL DE RUIDO		TEMPERATURA		CONDICIONES SANITARIAS	
		BUENA	MALA	BUENA	MALA	BUENA	MALA	BUENA	MALA	BUENA	MALA
I	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	---
II	7	5	2	5	2	4	3	5	2	6	1
III	12	12	---	12	---	7	5	10	2	12	---
IV	10	10	---	10	---	8	2	10	---	10	---
TOTAL	32	29	3	29	3	21	11	27	5	31	1

CONDICIONES LABORALES...CONTINUACIÓN.

NIVEL SALARIAL	N°	SEGURIDAD EN EL TRABAJO							
		SALIDAS DE EMERGENCIA		EXTINTORES		MASCARAS DE OXIGENO		PRIMEROS AUXILIOS	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
I	3	---	3	3	---	---	3	1	2
II	7	6	1	7	---	5	2	5	2
III	12	9	3	12	---	7	5	12	---
IV	10	10	---	10	---	9	1	10	---
TOTAL	32	25	7	32	---	21	11	28	4

CONDICIONES LABORALES...CONTINUACIÓN.

¿LAS CONDICIONES EN SU TRABAJO SON ADECUADAS?		RELACIONES EMPLEADO-JEFE		
SI	NO	BUENAS	NO MUY BUENAS	MALAS
2	1	3	---	---
7	---	7	---	---
12	---	11	1	---
10	---	10	---	---
31	1	31	1	---

8. DIVISIÓN DEL TRABAJO

NIVEL SALARIAL	N°	CARGO DESEMPEÑADO					¿ESTÁ DE ACUERDO CON SU TRABAJO?		¿HA BUSCADO EMPLEO EN EL ÚLTIMO MES?		AÑOS QUE LLEVA TRABAJANDO
		JEFE	AUXILIAR	SECRETARIA	CONTADOR	OTRO*/	SI	NO	SI	NO	
I	3	1	1	1	---	---	3	---	---	3	4.2
II	7	2	---	1	2	2	7	---	---	7	7.0
III	12	1	---	1	---	10	12	---	1	11	6.0
IV	10	4	---	---	2	4	10	---	2	8	5.7
TOTAL	32	8	1	3	4	16	32	---	3	29	5.7

*/: Administrador, Asistentes, Coordinador, Supervisor, Merchandising, Auditor.

9. ORGANIZACIÓN.

NIVEL SALARIAL	N°	SINDICATO		FONDO DE EMPLEADOS		
		DE BASE	DE INDUSTRIA	NO PERTENECE	REGIONAL	NACIONAL
I	3	---	---	2	1	---
II	7	---	---	3	4	---
III	12	---	---	3	5	4
IV	10	---	---	1	8	1
TOTAL	32	---	---	9	18	5

**ANEXO C. RELACIÓN GÉNERO - SALARIO DE LOS EMPLEADOS DEL
SECTOR SUPERMERCADOS DE LA CIUDAD DE PASTO.**

A. ÁREA OPERATIVA

NÚMERO DE MUJERES	SALARIO QUINCENAL PROMEDIO (\$)	NÚMERO DE HOMBRES	SALARIO QUINCENAL PROMEDIO (\$)
46	196 434.8	30	212 016.7

B. ÁREA ADMINISTRATIVA

NÚMERO DE MUJERES	SALARIO QUINCENAL PROMEDIO (\$)	NÚMERO DE HOMBRES	SALARIO QUINCENAL PROMEDIO (\$)
17	522 649.6	15	845 181.7

**ANEXO D. RELACIÓN SALARIO – NIVEL EDUCATIVO DE LOS EMPLEADOS
DEL SECTOR SUPERMERCADOS DE LA CIUDAD DE PASTO**

A. ÁREA OPERATIVA

NIVEL EDUCATIVO	NUMERO DE EMPLEADOS	SALARIO PROMEDIO (\$)
PRIMARIA COMPLETA	1	150 000.0
BACHILLERATO INCOMPLETO	3	184 333.3
BACHILLERATO COMPLETO	20	189 775.0
TÉCNICO COMPLETO	24	205 041.7
TÉCNICO INCOMPLETO	3	176 000.0
PROFESIONAL COMPLETO	5	224 000.0
PROFESIONAL INCOMPLETO	8	212 937.5
OTROS *	12	208 416.7

*/: Cursos de corta duración

B. ÁREA ADMINISTRATIVA

NIVEL EDUCATIVO	NUMERO DE EMPLEADOS	SALARIO PROMEDIO (\$)
BACHILLERATO INCOMPLETO	1	213 000.0
TÉCNICO COMPLETO	4	440 611.0
PROFESIONAL COMPLETO	25	766 093.04
PROFESIONAL INCOMPLETO	1	209 000
OTROS *	1	226 000.0

*/: Cursos de corta duración