

INVESTIGACIÓN

**CALIDAD DEL EMPLEO EN MOCOA, PUTUMAYO:
DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS BAJO LOS PRINCIPIOS DE LA OIT.**

LUCERO BEJARANO CORREA

JENIFFER DAYANA GARCÍA RODRÍGUEZ

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA DE CALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

Y ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN POLÍTICA SOCIAL

SANTIAGO DE CALI,

2025

INVESTIGACIÓN

**CALIDAD DEL EMPLEO EN MOCOA, PUTUMAYO:
DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS BAJO LOS PRINCIPIOS DE LA OIT.**

LUCERO BEJARANO CORREA

JENIFFER DAYANA GARCÍA RODRÍGUEZ

Director:

Gustavo Adolfo Gómez Flórez

Tesis de grado para optar por el título de Magister en Política Social

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA DE CALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

Y ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN POLÍTICA SOCIAL

SANTIAGO DE CALI,

2025

Santiago de Cali, 06 de marzo de 2025

Doctor

Fabián Fernando Osorio Tinoco

Decano

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

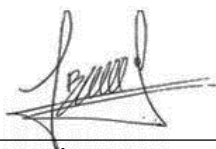
Pontificia Universidad Javeriana de Cali

Santiago de Cali

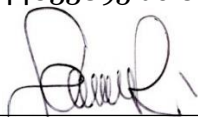
Por medio de la presente, entregamos a usted el Trabajo de Grado titulado **“CALIDAD DEL EMPLEO EN MOCOA, PUTUMAYO: DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS BAJO LOS PRINCIPIOS DE LA OIT”**

Deseamos que este documento cumpla con los requisitos académicos exigidos y que alcance el propósito para el cual fue elaborado.

Atentamente



Lucero Bejarano Correa
CC. 1144033895 de Cali



Jeniffer D. García Rodríguez
CC. 1053862527 de Manizales

Santiago de Cali, 06 de marzo de 2025

Doctor

Fabián Fernando Osorio Tinoco

Decano

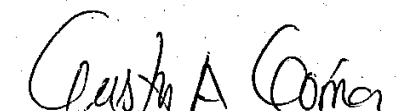
Facultad De Ciencias Económicas y Administrativas

Pontificia Universidad Javeriana de Cali

Santiago de Cali

Por medio de la presente me permito comunicarle, que en mi calidad de director de trabajo de grado he leído detenidamente el informe final del estudio titulado **“CALIDAD DEL EMPLEO EN MOCOA, PUTUMAYO: DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS BAJO LOS PRINCIPIOS DE LA OIT”** realizado por las estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Javeriana de Cali, Lucero Bejarano Correa identificada con cédula de ciudadanía 1144033895 de Cali y Jeniffer D. García Rodríguez identificada con cédula de ciudadanía 1053862527 de Manizales y considero que cumplen con todos los requisitos requeridos para ser presentada a evaluación.

Atentamente

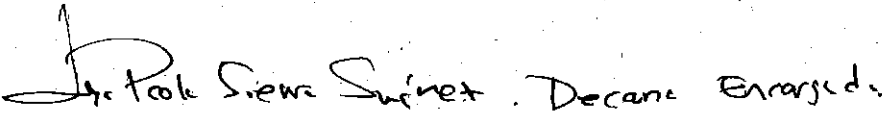


Gustavo Adolfo Gómez Flores
Director de trabajo de grado

ARTÍCULO 23 de la resolución N° 13 de julio 6 de 1946

“La Universidad no se hace responsable por los conceptos emitidos por sus alumnos en sus trabajos de Tesis. Sólo velará porque no se publique nada contrario al dogma y a la moral católica y porque la Tesis no contenga ataques o polémicas puramente personales; antes bien, se vea en ellas al anhelo de buscar la Verdad y la Justicia”.

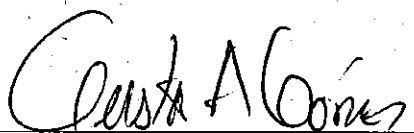
“CALIDAD DEL EMPLEO EN MOCOA, PUTUMAYO: DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS BAJO LOS PRINCIPIOS DE LA OIT.” Aprobado por el Comité de Trabajos de Grado en cumplimiento de los requisitos exigidos por la Pontificia Universidad Javeriana para optar por el título de Magíster en Política Social.



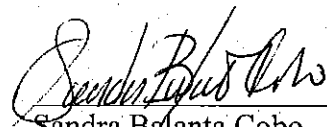
Fabian Fernando Osorio Tinoco

Decano

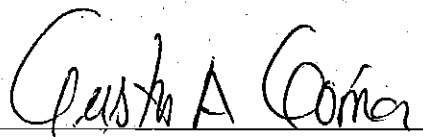
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas



Gustavo Adolfo Gomez Florez
Director Maestría en Política Social



Sandra Balanta Cobo
Jurado



Gustavo Adolfo Gomez Florez
Director del Trabajo de Grado

Santiago de Cali, 6 de marzo de 2025

Agradecimiento

Agradecemos primeramente a Dios, por guiarnos en este camino de aprendizaje y rodearnos de las personas adecuadas para lograr nuestro objetivo,

Agradecemos infinitamente a nuestras familias, por su apoyo incondicional en toda la ejecución de nuestros proyectos,

Agradecemos al Dr., Javier Pai, director del Ministerio del Trabajo seccional Putumayo, quien nos brindó acompañamiento y asesoría,

Agradecemos al Dr., Gustavo Adolfo Gómez Flores quien, con paciencia y dedicación, orientó y acompañó esta investigación,

Agradecemos a nuestros compañeros de maestría, quienes con sus experiencias y sabiduría también contribuyeron en este trabajo.

Gracias.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	15
1. Contexto socioeconómico de Mocoa, Putumayo.	17
1.1. Características demográficas y geográficas	17
1.2. Historia socioeconómica de la región	18
1.3. Desafíos socioeconómicos actuales	20
1.4. Impacto del conflicto armado y el desplazamiento forzado en la región	21
2. Revisión de la Literatura	22
2.1. Condiciones laborales en América Latina	22
2.2. Desigualdades estructurales y pobreza laboral	24
3. Marco Teórico y Conceptual	26
3.1. El Trabajo Decente: concepto y enfoque en este estudio	28
3.2. Principios del trabajo decente según la OIT	29
3.3. El trabajo decente y sus dimensiones en el contexto socioeconómico de Colombia	33
4. Marco Normativo	34
4.1. Normativas y leyes sobre derechos laborales en Colombia	34
4.2. Marco normativo de la OIT y su aplicación en Colombia	38
5. Metodología	42
5.1 Diseño de investigación	42
5.2 Técnicas de recolección de información	42
5.3 Criterios de selección de la muestra	43

	10
5.4 Métodos de análisis	43
5.5 Consideraciones éticas	44
5.6 Información primaria	44
5.6.1 Aplicación de la encuesta	45
5.7. Información secundaria	46
5.8 Limitaciones del estudio	46
6. Resultados	47
6.1. Aspectos sociodemográficos	48
6.2. Remuneración adecuada	50
6.3. Seguridad Social y Ocupacional	51
6.4. Condiciones de trabajo	53
6.5. Estabilidad laboral	56
6.6. Accesibilidad a la formación	58
7. Conclusiones y Reflexiones	59
BIBLIOGRAFÍA	62
ANEXOS	71
Encuesta aplicada	71

Lista de tablas

Tabla 1. Aspectos de caracterización del estado de las condiciones laborales en Mocoa	30
Tabla 2. Normativa sobre Trabajo Decente en Colombia	39
Tabla 3. Caracterización de la muestra de los trabajadores encuestados en Mocoa Putumayo.	49
Tabla 4. Percepción de la calidad de la remuneración recibida de los trabajadores encuestados en las empresas del sector salud, educación y gobierno de Mocoa Putumayo.	50
Tabla 5. Afiliación al sistema de salud y participación del SG-SST, de los trabajadores encuestados en las empresas del sector salud, educación y gobierno de Mocoa Putumayo.	52
Tabla 6. Percepción de las condiciones de trabajo y entorno laboral de los trabajadores encuestados en las empresas del sector salud, educación y gobierno de Mocoa Putumayo.	54
Tabla 7. Estabilidad laboral y oportunidades percibidas de los trabajadores encuestados en las empresas del sector salud, educación y gobierno de Mocoa Putumayo.	57
Tabla 8. Percepción de la accesibilidad a la formación de los trabajadores encuestados en las empresas del sector salud, educación y gobierno de Mocoa Putumayo.	58

Lista de gráficas

Gráfica 1. Stock de empresas por sector económico en el Putumayo.	20
--	----

RESUMEN

El Departamento del Putumayo, con su diversidad cultural y abundantes recursos naturales, tiene un gran potencial para el desarrollo agrícola, ganadero y petrolero, favoreciendo la generación de empleo y la mejora de las condiciones de vida. Sin embargo, la implementación del concepto de trabajo decente, promovido por la OIT, enfrenta desafíos, especialmente en Mocoa, donde se observan deficiencias en áreas clave como la estabilidad laboral, la remuneración justa y la equidad en el acceso a beneficios. Esta investigación tiene como objetivo principal diseñar y aplicar un instrumento piloto para evaluar la percepción de los trabajadores sobre las dimensiones del trabajo decente, como la remuneración adecuada, seguridad social, condiciones de trabajo, estabilidad laboral y accesibilidad a la formación. Los resultados destacan la importancia de abordar la estabilidad laboral y la remuneración justa, ya que un alto porcentaje de los encuestados manifestó contar con contratos temporales, lo que limita su seguridad económica y proyección a largo plazo. Asimismo, la baja percepción de equidad en el acceso a beneficios adicionales y formación continua sugiere la necesidad de fortalecer las políticas empresariales para mejorar las condiciones laborales. Finalmente, el estudio subraya la importancia de integrar un enfoque de género y extender las encuestas al sector informal, donde persisten grandes desigualdades. Estos enfoques no solo revelan las brechas laborales, sino que ofrecen información clave para formular políticas públicas inclusivas, contribuyendo al desarrollo sostenible y equitativo de la región, en línea con los principios del trabajo decente y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Palabras claves: Trabajo Decente / Empleo Formal / Calidad del Trabajo / Políticas de Trabajo Decente/ Mocoa.

ABSTRACT

The Department of Putumayo, with its cultural diversity and abundant natural resources, has great potential for agricultural, livestock, and oil development, fostering job creation and improving living conditions. However, the implementation of the concept of decent work, promoted by the ILO, faces challenges, especially in Mocoa, where deficiencies are observed in key areas such as job security, fair remuneration, and equity in access to benefits. The main objective of this research is to design and implement a pilot instrument to assess workers' perceptions of the dimensions of decent work, such as adequate remuneration, social security, working conditions, job security, and accessibility to training. The results highlight the importance of addressing job stability and fair remuneration, as a high percentage of respondents reported having temporary contracts, which limits their economic security and long-term prospects. Furthermore, the low perception of equity in access to additional benefits and continuing training suggests the need to strengthen business policies to improve working conditions. Finally, the study underscores the importance of integrating a gender perspective and extending surveys to the informal sector, where significant inequalities persist. These approaches not only reveal employment gaps but also provide key information for formulating inclusive public policies, contributing to the region's sustainable and equitable development, in line with the principles of decent work and the Sustainable Development Goals (SDGs).

Keywords: Decent Work / Formal Employment / Quality of Work / Decent Work Policies / Mocoa.

INTRODUCCIÓN

El departamento del Putumayo se caracteriza por su rica diversidad cultural, así como por su variada y amplia flora y fauna. Su ubicación geográfica le otorga un potencial significativo para el desarrollo agrícola, la piscicultura, la ganadería y la producción de petróleo. Además, sus fronteras con países diversos como Ecuador y Perú y otros departamentos productivos, junto con la calidad humana de sus habitantes, configuran un entorno propicio para la generación de empleo y el mejoramiento de las condiciones de vida.

Ahora bien, el concepto de trabajo decente, promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y respaldado por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), se fundamenta en la existencia de condiciones laborales que garanticen un ingreso justo, seguridad en el empleo, protección social, oportunidades de desarrollo personal, libertad sindical, igualdad de oportunidades y trato equitativo. Estas características no solo buscan proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, sino que también contribuyen al bienestar integral de las personas y al desarrollo económico sostenible.

En el contexto de Mocoa, resulta fundamental analizar la calidad del trabajo, especialmente en el ámbito formal, ya que la legislación laboral colombiana promueve el trabajo decente a través de normativas que garantizan derechos y beneficios laborales esenciales. No obstante, la existencia de un marco legal no asegura por sí misma el cumplimiento efectivo de estas condiciones, lo que hace necesario evaluar las prácticas laborales dentro de las empresas formalmente establecidas en la región. Este análisis permitirá a través de la creación de un cuestionario piloto sentar las bases para futuros estudios más amplios en la región. También, este estudio, al centrarse en la construcción de un instrumento piloto de medición, proporciona una herramienta que puede ser replicada y mejorada en futuros estudios, contribuyendo así al fortalecimiento de investigaciones locales y regionales en torno al trabajo decente.

Para abordar esta problemática, la presente investigación busca responder las siguientes preguntas: a. ¿Qué patrones preliminares se observan sobre las condiciones de trabajo decente a

partir de los resultados de la encuesta piloto aplicada a un grupo de trabajadores y trabajadoras en Mocoa? b. ¿De qué manera las respuestas de la encuesta piloto contribuyen a identificar dimensiones clave del trabajo decente relevantes para el contexto de Mocoa y de la región?

Para responder a estos interrogantes se planteó como objetivo principal evaluar la percepción de un grupo de trabajadores de Mocoa sobre las dimensiones del trabajo decente, a través de una encuesta piloto con preguntas cerradas y una pregunta abierta. Las preguntas se han elaborado con base en los criterios de la OIT, con el fin de identificar oportunidades de mejora en su diseño y su potencial utilidad para la formulación de políticas públicas y la promoción de mejores prácticas laborales en la región.

De esta forma, para identificar las percepciones de los trabajadores sobre las condiciones laborales en sus empresas, se recolectó información primaria a través una encuesta estructurada, que, mediante la revisión documental de informes sobre las condiciones laborales en el Putumayo, políticas laborales nacionales y literatura académica relevante sobre el concepto de trabajo decente, se logró aportar una base teórica sólida al análisis, y contextualizar los hallazgos.

Entre las limitaciones del estudio, se destaca que la encuesta fue aplicada en el marco de un ejercicio piloto, lo que restringe la capacidad de extrapolar los resultados al conjunto de la población laboral de Mocoa. Por tanto, los hallazgos deben interpretarse con cautela, considerando las características específicas de la muestra utilizada. Durante la recolección de la información, se evidenció una baja participación, debido a que los trabajadores manifestaron desconfianza sobre el conocimiento de sus respuestas por parte de sus empleadores y que esto posiblemente pudiera generar consecuencias en su estabilidad laboral. Además, el estudio se centra únicamente en la ciudad de Mocoa, lo que significa que sus hallazgos están limitados a este contexto geográfico y no consideran otras dinámicas laborales presentes en el resto del departamento del Putumayo.

El documento inicia en el primer capítulo con la descripción del contexto socioeconómico de Mocoa, incluyendo sus características demográficas, historia y desafíos actuales. En el segundo capítulo se realiza una revisión de la literatura sobre las condiciones laborales en América Latina y los retos para implementar políticas de trabajo decente. En el tercer capítulo se desarrolla el marco teórico y conceptual, abordando los principios del trabajo decente según la OIT y su relación con el contexto colombiano. En este sentido el capítulo cuatro, presenta el marco jurídico, destacando las normativas laborales nacionales e internacionales aplicables. Seguido del quinto capítulo que explica la metodología del estudio, incluyendo el diseño de investigación, técnicas de recolección y análisis de datos. Para el capítulo sexto se expone los resultados obtenidos en la encuesta piloto, organizados en las dimensiones del trabajo decente y presentados mediante gráficos ilustrativos, posteriormente en el capítulo séptimo, encontramos las conclusiones y reflexiones, que principalmente resumen los principales hallazgos, aportes y limitaciones del estudio y para finalizar la revisión bibliográfica que enumera las fuentes consultadas y anexos.

1. Contexto socioeconómico de Mocoa, Putumayo.

1.1. Características demográficas y geográficas

El departamento del Putumayo está ubicado al suroccidente de Colombia, limitando al norte con Cauca y Caquetá, al suroriente con el Amazonas, al occidente con Nariño y al sur con Ecuador y Perú (Gobernación de Putumayo, 2021)., junto con Caquetá y Guaviare, forma parte de la Amazonía occidental, una región caracterizada por su alta densidad demográfica y predominio de población indígena. En 2021, Putumayo contaba con 364.883 habitantes (DANE, 2021).

Administrativamente, el Putumayo está dividido en trece municipios, agrupados en tres subregiones: Alto, Medio y Bajo Putumayo. Estas subregiones se diferencian por sus

características geográficas, composición poblacional y actividades económicas. En la región del Medio se encuentra Mocoa, la capital departamental, que concentra la sede de la gobernación y buena parte de la oferta institucional del Estado.

1.2. Historia socioeconómica de la región

Desde el punto de vista económico, el Putumayo se destaca por su actividad minera y energética, siendo la extracción de petróleo el principal motor económico del departamento, con regalías significativas. Por otro lado, las actividades agropecuarias suman un papel importante, con cultivos de plátano, caña, yuca, chontaduro y cacao, así como de maíz, arroz, frijol, papa y arveja (Gobernación de Putumayo, 2021).

En términos sociales, el Putumayo enfrenta un índice preocupante de pobreza multidimensional del 27,8% (DANE, 2021). Entre los indicadores más preocupantes están el bajo logro educativo, que afecta al 57,6% de la población, el desempleo de larga duración (11%), y el acceso limitado a fuentes de agua mejorada (51,9%).

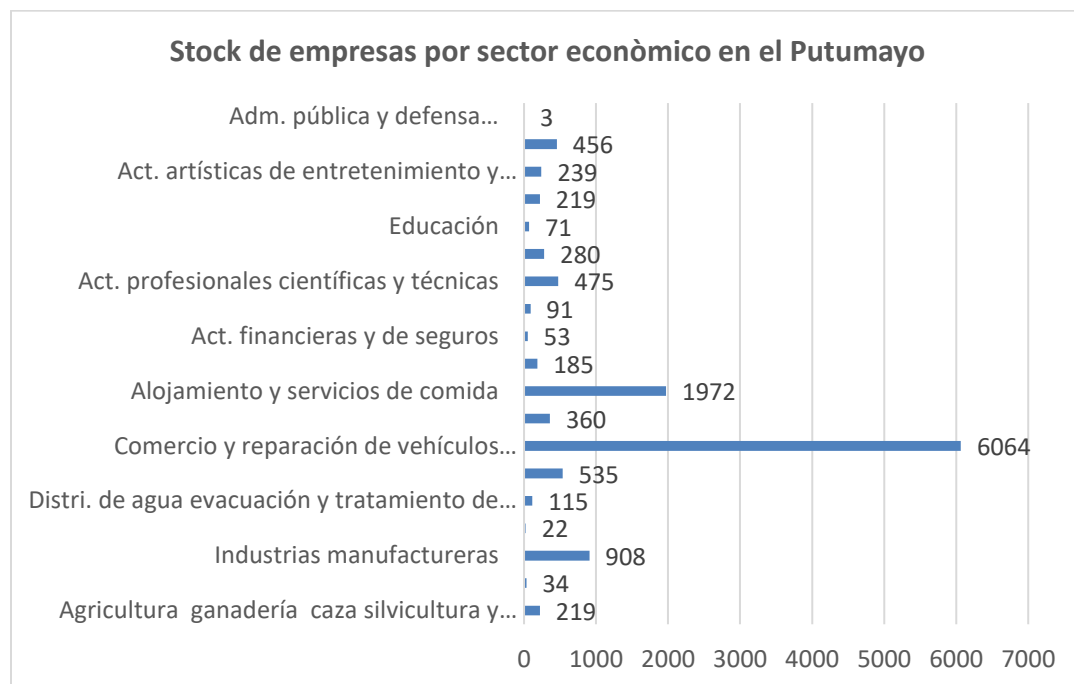
Mocoa, como capital del Putumayo, tiene una estructura productiva donde predominan las microempresas y el comercio informal, lo que limita la generación de empleo formal. En este contexto, los sectores de salud, educación y administración pública juegan un papel clave en la economía local, no solo en la prestación de servicios esenciales, sino también en la generación de empleo estable. La administración pública, a lo largo de la historia ha representado una fuente importante de trabajo formal, garantizando estabilidad a muchos habitantes de la ciudad. (Cámara de comercio, 2023).

El sector salud ha crecido en los últimos años, tomando como referencia apreciaciones personales, se ha reflejado una mayor demanda de servicios médicos y de asistencia social, especialmente tras eventos como los desastres naturales y la pandemia que han impactado la región. Este crecimiento, según el Informe Productivo del Municipio de Mocoa (2019), esto ha

permitido mejorar la infraestructura sanitaria tras el adelanto de la construcción de un hospital de tercer nivel y la generación empleo para profesionales del área, fortaleciendo la atención a la población, lo cual ha sido fundamental para garantizar el acceso a servicios de calidad en una ciudad con limitaciones en su desarrollo económico.

Por otro lado, el sector educativo, aunque ha tenido fluctuaciones en el número de instituciones, sigue siendo un pilar para el desarrollo local. La presencia de sedes universitarias y colegios en Mocoa no solo fomenta la formación de capital humano, sino que también impulsa la economía al atraer estudiantes de otros municipios, por ejemplo, la próxima conversión del Instituto Tecnológico del Putumayo en universidad representa una oportunidad histórica para la región, fortaleciendo la educación superior y generando nuevas oportunidades laborales que contribuyen al crecimiento económico y social del departamento.

La gráfica 1. presenta la distribución de actividades productivas en el departamento del Putumayo, con base en los datos más recientes de la Cámara de Comercio (2023). Aunque el estudio se centra en la ciudad de Mocoa, no se encontró información desagregada específicamente para la capital, por lo que se utilizaron datos departamentales como referencia.

Gráfica 1. Stock de empresas por sector económico en el Putumayo.

Fuente. Elaboración propia.

1.3. Desafíos socioeconómicos actuales

En cuanto a Mocoa, la capital, su población en 2021 era de 56.398 habitantes (DANE, 2021). De ellos, el 52,5% (29.628 personas) está en edad de trabajar (15-64 años). Entre esta población, 25.864 personas están ocupadas y 3.763 se encuentran desempleadas (Cámara de Comercio del Putumayo, 2021). En cuanto a la distribución etaria, el 23,57% de la población corresponde a niños y adolescentes (0-14 años) y el 6,71% a adultos mayores (65 años o más). Esto indica una población predominantemente joven y económicamente activa.

Entre las problemáticas más relevantes en Mocoa se encuentran las condiciones precarias de las viviendas y las limitaciones en la cobertura y calidad de los servicios públicos. Por ejemplo, el servicio de acueducto, que provee agua no potable, está disponible únicamente en el casco urbano, mientras que las poblaciones rurales deben abastecerse mediante acueductos veredales, pozos artesanales y nacimientos aledaños. Por otro lado, las zonas

dispersas no es posible tratar adecuadamente las aguas residuales, y el municipio no posee una planta de tratamiento de agua y de estructuras para la canalización de aguas lluvias. Estas situaciones generan problemas como inundaciones, desastres naturales y limitaciones para la realización de actividades domésticas y económicas (PNUD, 2017).

Aunque el servicio de energía eléctrica cuenta con una alta cobertura en el municipio, el suministro de gas natural no se realiza directamente a los hogares, por esa razón, los habitantes deben recurrir a cilindros de gas comercializados en la zona urbana. Estas deficiencias en la cobertura y acceso a servicios básicos repercuten negativamente en la capacidad de producción, las iniciativas empresariales y la calidad de vida de la población (PNUD, 2017).

En cuanto a la infraestructura vial, aproximadamente la mitad de las vías son primarias, mientras que un alto porcentaje corresponde a vías terciarias. El 77% de estas se encuentra en condiciones regulares o en mal estado, lo que representa un obstáculo para el desarrollo económico regional y limita la competitividad laboral. Las precarias condiciones de las vías dificultan el transporte de bienes y personas, impactando negativamente las dinámicas productivas municipales (PNUD, 2017).

1.4. Impacto del conflicto armado y el desplazamiento forzado en la región

El conflicto armado y por consiguiente, el desplazamiento forzado ha provocado que solo el 53% de la población residente sea oriunda del municipio, mientras que el 47% restante proviene de otras regiones del país (DANE, 2005). Si bien la firma de los acuerdos de paz con las FARC en 2016 marcó un hito en la reducción de la violencia, algunos grupos armados continúan activos en la región. Este contexto en particular, ha incidido en todas las decisiones e iniciativas que buscaron en su momento beneficiar la región, por tal motivo este factor transversal se debe reformular en la revisión de política pública y social, para garantizar la seguridad de los habitantes y su desarrollo económico, puesto que, esta situación afecta directamente la

gobernanza, limitando la capacidad institucional para diseñar e implementar políticas efectivas, principalmente las relacionadas con el trabajo decente (Departamento Nacional de Planeación, 2016).

Este panorama laboral es especialmente complejo para las víctimas del conflicto. Según la Unidad de Víctimas, en 2020 el ingreso promedio mensual de las víctimas con algún tipo de empleo era de \$393.586 pesos colombianos. Esta cifra evidencia la dificultad que enfrentan para cubrir sus necesidades básicas, sumada a las precarias condiciones laborales a las que se ven expuestos. La mayoría de estas personas se emplean en actividades económicas independientes, como jornaleros o empleados domésticos, todas con bajas garantías en derechos laborales, incluyendo la falta de acceso a seguridad social (Unidad de víctimas, 2020).

Por tanto, en términos de empleabilidad, se reconoce las vulnerabilidades y obstáculos que experimenta la población víctima del conflicto armado en la inserción laboral o en dado caso en la calidad de las actividades laborales que realizan, entre los principales aspectos que dificultan lo anterior está la ausencia en algunos casos de educación o educación de calidad, así como los procesos de capacitación continua para optar por trabajos con mejores condiciones y mayor remuneración, adicional a ello, se reconocen escenarios de discriminación y exclusión laboral, sumado a ausencia de garantía y ofertas laborales en las zonas de conflicto ante la ausencia de seguridad (Suarez, 2019).

2. Revisión de la Literatura

2.1. Condiciones laborales en América Latina

En América Latina, las condiciones de empleo han sido tema recurrente de estudio debido a las desigualdades que afectan a millones de trabajadores. Según la CEPAL (2015), la inequidad en la distribución de la riqueza ha generado precariedad laboral y pobreza extrema, evidenciando la necesidad de políticas públicas orientadas al trabajo decente. En este contexto,

Puello (2021) destaca los desafíos en la implementación de estas políticas y la importancia de diseñar estrategias que promuevan el bienestar laboral y garanticen los derechos de los trabajadores.

Millones Espinoza (2012) analiza cómo el modelo económico en Chile y México, orientado a la productividad y las demandas del mercado, ha flexibilizado las condiciones laborales, dificultando la diferenciación entre trabajo formal e informal. Su estudio resalta que, a pesar de los discursos sobre trabajo decente, las garantías laborales son limitadas en ambos países, lo que refleja un problema estructural en la región. Por otro lado, Felizzolas y Duque (2013), al estudiar pequeñas y medianas empresas destacadas de Caracas, encontraron prácticas positivas como la capacitación y la estabilidad laboral. Esto demuestra que la adopción de políticas laborales adecuadas no solo beneficia a los empleados, sino también al desarrollo sostenible de las empresas.

En Colombia, Lozano y Conrado (2021) examinaron las condiciones laborales en Quibdó, evidenciando altos índices de informalidad, bajos ingresos y una débil percepción de derechos laborales entre los trabajadores. Sus hallazgos destacan que, aunque algunas empresas cumplen con las normativas, la ausencia de conocimiento por parte de los empleados sobre sus derechos laborales limita los avances hacia el trabajo decente.

Por su parte, Cabrera (2016) estudió empresas del sector textil en Medellín y encontró una falta de participación de los profesionales de recursos humanos en la promoción del trabajo decente. Esto subraya la importancia de que las empresas adopten un enfoque estratégico en la gestión de las condiciones laborales.

Mendoza analiza las políticas públicas implementadas y su impacto en las condiciones laborales. Los resultados para 2021 revelan una percepción generalizada de desprotección y vulnerabilidad, junto con un aumento de la informalidad, bajos niveles de cotización a la seguridad social y dificultades para reducir el desempleo. Esto evidencia la necesidad de fortalecer las políticas públicas enfocadas en el trabajo decente (Mendoza, 2021).

En cuanto a la precariedad laboral, Higuera, e, desarrolla un instrumento para medir las condiciones laborales en ocho dimensiones clave, aplicándolo a 365 trabajadores. Los resultados muestran un aumento de la precariedad laboral, especialmente en personas con bajo nivel educativo, y destacan la importancia de abordar esta problemática desde múltiples perspectivas (Higuera, 2023).

De manera similar, Robles, Hernández, Alviter y Escamilla, en “Confiabilidad y validez de la escala de trabajo decente para trabajadores mexicanos”, evalúan un instrumento aplicado en 19 empresas mexicanas de distintos sectores. Los resultados reflejan cómo la herramienta puede promover acciones para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y contribuir al cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 (Robles et al., 2024).

En resumen, la revisión de la literatura muestra que, a pesar de los esfuerzos significativos realizados en América Latina para mejorar las condiciones laborales, aún existen desafíos estructurales que obstaculizan la consolidación del trabajo decente. Autores como Puello (2021) y Mendoza (2021) destacan que los avances han sido limitados debido a factores persistentes, como la falta de conocimiento de los derechos laborales entre los trabajadores y la desprotección en ciertos sectores. No obstante, investigaciones de Felizzolas y Duque (2013) y Robles et al. (2024) indican que la implementación de prácticas empresariales positivas y el uso de herramientas específicas pueden ayudar a promover el trabajo decente y el desarrollo sostenible en la región, enfatizando la necesidad de abordar esta problemática desde una perspectiva integral que contemple tanto las políticas públicas como las estrategias empresariales.

2.2. Desigualdades estructurales y pobreza laboral

En el contexto de desigualdades laborales, Otero y Acosta, en “Desigualdades en el mercado laboral urbano-rural en Colombia, 2010-2019”, documentan brechas en ingresos, educación y participación laboral femenina entre zonas urbanas y rurales. También identifican

mayores niveles de informalidad y trabajo infantil en áreas rurales, lo que subraya la importancia de diseñar políticas que aborden estas disparidades (Otero y Acosta, 2022).

Desde una perspectiva jurídica, Castro, Lozano y Rodríguez, en “¿Es la formalización laboral la ruta hacia el trabajo decente en Colombia?”, analizan los desafíos de formalizar el empleo informal. Plantean estrategias para fortalecer las políticas laborales y mejorar las condiciones de los trabajadores informales, destacando la importancia de la formalización como base para el trabajo decente (Castro et al., 2024).

Por su parte, Lijterman, en “Economía informal y Trabajo Decente: reformulaciones programáticas sobre el futuro del trabajo”, resalta el rol de la formalización laboral para garantizar condiciones dignas. El estudio enfatiza la necesidad de adaptar estrategias a contextos diversos, asegurando la protección económica y social de los trabajadores (Lijterman, 2020).

Desde un enfoque de género, Camejo y Orrego, en “La protección del trabajo decente en las mujeres en Arauca desde una perspectiva de género”, analizan los desafíos para garantizar empleo digno a mujeres en contextos de conflicto armado y migración. Subrayan la necesidad de diseñar estrategias que se ajusten a las dinámicas territoriales para fortalecer las condiciones laborales de este grupo (Camejo y Orrego, 2024).

Respecto al trabajo juvenil, Weller, en “Los sistemas nacionales de formación profesional y capacitación: su papel en la promoción del trabajo decente para la juventud”, identifica cuatro exclusiones principales que afectan a los jóvenes: inactividad involuntaria, desempleo, empleo informal y condiciones laborales precarias. Destaca la importancia de fortalecer los sistemas de formación para responder a las demandas del mercado laboral y mejorar la inserción juvenil (Weller, 2022).

Ahora bien, como menciona Ahumada, en “Economía informal, inseguridad laboral y trabajo decente” los retos de formalizar el empleo informal y fortalecer las políticas públicas se

centran en las barreras técnicas y sociales que enfrentan los países y subraya la necesidad de estrategias inclusivas que respondan a las diversas realidades del mercado laboral (Ahumada, 2020).

En resumen, con todo lo anterior, expone que las desigualdades estructurales en el mercado laboral de América Latina, y en particular en Colombia son complejas para la promoción del trabajo decente. Investigaciones como las de Otero y Acosta (2022) destacan las marcadas disparidades entre las zonas urbanas y rurales, mientras que los estudios de Castro et al. (2024) y Lijterman (2020) enfatizan la formalización laboral como una herramienta clave para mejorar las condiciones de los trabajadores informales. Enfoques específicos, como los de Camejo y Orrego (2024) desde una perspectiva de género, y Weller (2022) sobre el empleo juvenil, insisten en la necesidad de construir políticas dirigidas a atender particularidades de los grupos más vulnerables.

En cuanto al Putumayo, la revisión de literatura no identificó investigaciones específicas que aborden el tema del trabajo decente en esta región, lo que evidencia un vacío académico importante. La falta de estudios locales resalta la relevancia de este trabajo, ya que busca aportar información sobre las condiciones laborales y generar insumos que puedan orientar políticas públicas ajustadas a las particularidades del departamento. Este enfoque es crucial para abordar las desigualdades estructurales y promover la implementación efectiva de políticas que impulsen el trabajo decente en contextos de alta vulnerabilidad socioeconómica como el Putumayo.

3. Marco Teórico y Conceptual

El trabajo es considerado como un elemento central de la sociedad, desde el punto de vista individual, así como de manera colectiva, puesto que, al participar las personas en los procesos productivos y creativos que generan valor. También puede considerarse al trabajo como un elemento que materializa aspectos socioeconómicos que se relacionan con el crecimiento de la economía, contribuye a reducir la pobreza, empoderamiento y cohesión social (Torres, 1999).

En 1995 la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, reunió en Copenhague a los países miembros de la ONU, con el propósito de reflexionar y evaluar los impactos del nuevo orden mundial. A modo de conclusión en esta cumbre se apeló al deber que tienen las naciones de promover el pleno empleo como prioridad básica de las políticas económico-sociales, y a preparar a todos los hombres y mujeres para conseguir medios de vida seguros y sostenibles mediante el trabajo y el empleo productivo elegido libremente. Es decir, lo que se presenta como un hallazgo para revertir los impactos negativos de la globalización es la revitalización de conceptos ya acordados como la efectiva aplicación de normas internacionales del trabajo; el mejoramiento de las condiciones de empleo e ingresos; la ampliación de la protección social y el fortalecimiento del diálogo social. (Estudios Laborales de Argentina, 2004).

El surgimiento del Trabajo Decente parte del desarrollo de la Conferencia Internacional del Trabajo N° 87 que fue realizada en Ginebra en el año 1999, promovida por la Organización Internacional del Trabajo, tomando en cuenta la necesidad de que fuesen reformulados los objetivos que se plantean en relación con el trabajo y en el marco de los procesos de transformación social y económica, sustentados en los modelos de desarrollo de la economía global (Ghai, 2003).

Una vez dadas estas nociones, El Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL), recibe de la OIT el reto de "crear un paradigma de trabajo decente" y dotarlo de "una estructura teórica". De modo que desarrolló un programa destinado a tal fin relacionando las distintas variables de los análisis laborales con el trabajo decente y destacando que en el entendimiento de que dicha noción deriva de la interacción de los objetivos básicos de la organización. Los resultados específicos se centraron en operacionalizar el término y dar cuenta de cómo se puede identificar en el mundo del trabajo la existencia o déficit de trabajo decente. (Estudios Laborales de Argentina, 2004).

3.1. El Trabajo Decente: concepto y enfoque en este estudio

El concepto de trabajo decente distingue al trabajo como digno, satisfactorio y suficiente en calidad, condiciones escasas en países con menor desarrollo donde predominan el trabajo precario e informal (Estudios Laborales de Argentina, 2004). En este contexto, se diferencian tres conceptos clave: trabajo decente, decente y genuino.

El trabajo decente enfatiza el valor ético y moral del trabajo, promoviendo la eliminación de prácticas como el trabajo infantil y el trabajo forzado, garantizando condiciones laborales que permitan el bienestar familiar (Estudios Laborales de Argentina, 2004). Por su parte, el trabajo decente incorpora derechos laborales, remuneración justa, seguridad laboral y protección social como elementos esenciales para el desarrollo humano (OIT, 1999). Finalmente, el trabajo genuino reivindica el derecho universal al empleo, subrayando la importancia de garantizar acceso equitativo al mercado laboral (Estudios Laborales de Argentina, 2004).

Amartya Sen (1999) considera el trabajo decente un derecho fundamental que va más allá de la legislación laboral vigente, integrando las necesidades de los trabajadores en políticas inclusivas. Por otro lado, Ermida Uriarte (2001) define el trabajo decente como un concepto integrador, que articula dimensiones éticas, sociales y políticas. Ghai (2002, 2005) destaca cuatro componentes clave del trabajo decente: oportunidades laborales, condiciones de seguridad, derechos laborales y relaciones sociales justas.

Autores como Blanch (2003) y Barreto Ghione (2003) resaltan que las condiciones laborales no solo influyen en la calidad de vida del trabajador, sino también en la productividad organizacional. Estas condiciones incluyen bienestar físico y psicológico, motivación y satisfacción laboral, aspectos esenciales para lograr un rendimiento sostenible.

En términos históricos y sociales, el trabajo decente también se vincula al desarrollo de sociedades equitativas y sostenibles, integrando elementos morales, económicos y políticos (Malva Espinoza, 2003). Según la OIT (1999), promover el trabajo decente es esencial para

reducir la pobreza y fomentar la prosperidad común, a través de estrategias colaborativas entre gobiernos, empleadores y trabajadores.

En este estudio, el trabajo decente se entiende como la conjunción de derechos laborales, estabilidad económica y oportunidades de desarrollo profesional, considerando elementos como la calidad del empleo, la protección social y las relaciones laborales equitativas. Este enfoque permite evaluar las condiciones laborales en contextos específicos como el Putumayo, y diseñar estrategias que contribuyan al cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, centrado en el trabajo decente y el crecimiento económico.

3.2. Principios del trabajo decente según la OIT

En esta línea y como un componente esencial, la OIT (2006) ha propuesto como parte de la definición de trabajo decente el diálogo social, es cual a través de sus objetivos estratégicos busca integrar los conceptos de equidad, igualdad y paz entre todos los actores sociales donde *“se busca no sólo remover todos los obstáculos que puedan existir para la libre constitución y funcionamiento de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, sino también desarrollar la institucionalidad que el propio diálogo social requiere”* (p. 22).

Por consiguiente, tomando las dimensiones de trabajo decente estudiadas por los autores mencionados anteriormente, para evaluar la calidad del trabajo en un contexto económico, en una determinada región o sector específico y teniendo en consideración los indicadores sugeridos por la OIT (2011), los indicadores a evaluarse en este trabajo, se dividen en cinco aspectos principales como lo son: la remuneración justa, la estabilidad en el empleo, la seguridad en el lugar de trabajo, y la accesibilidad a la formación, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla. 1. Aspectos de caracterización del estado de las condiciones laborales en Mocoa.

Categoría	Descripción	Indicadores	Fuente
Remuneración Adecuada	Evalúa la calidad de vida en relación con el salario recibido, jornada laboral, oportunidad en los pagos y beneficios adicionales.	Salario, beneficios adicionales, jornada laboral, oportunidad y puntualidad en pagos, percepción de la calidad de vida respecto al salario.	Organización Internacional del Trabajo (2013).
Seguridad Social y Ocupacional	Examina el medio de afiliación al sistema de seguridad social (EPS, pensión, ARL), acceso a seguros de vida adicionales, participación en programas de salud y seguridad en el trabajo.	Afiliación a EPS, pensión y ARL, seguros adicionales ofrecidos por el empleador, participación en programas de salud y seguridad, uso de elementos de protección personal.	Ministerio del Trabajo (2020); Sousa (2012).
Condiciones de Trabajo	Refiere al entorno seguro del lugar de trabajo, carga laboral, descansos durante la jornada laboral, oportunidades de ascenso, carga laboral en horarios familiares y remuneración adicional.	Entorno seguro de trabajo, descansos, percepción de oportunidades de ascenso, carga laboral, remuneración adicional, impacto en vida familiar.	Blanch (2003); Barreto (2003).
Estabilidad Laboral	Analiza el tipo de contratación, percepción de estabilidad laboral, rotación dentro de la	Tipo de contrato, percepción de estabilidad laboral, rotación de	Jamaica (2015);

	empresa y percepción de crecimiento profesional en la empresa.	personal, oportunidades de crecimiento profesional dentro de la empresa.	Román (2016).
Accesibilidad a la Formación	Considera la formación y capacitación otorgada por la empresa, la relevancia de las capacitaciones, accesibilidad a educación continua y beneficios económicos para estudios.	Oportunidades de formación y capacitación, acceso a educación continua, beneficios educativos ofrecidos por la empresa, relevancia de las capacitaciones.	Jamaica (2015); Angulo (2012); Fabra y Camisión (2008).

Fuente. Elaboración propia.

La importancia de la remuneración implica no solo la retribución de las tareas realizadas, sino que además se traduce en la motivación y satisfacción de los empleados en relación con la empresa, influyendo en la permanencia y compromiso por la productividad. En Colombia este indicador se mide a través del “salario mínimo mensual vigente” junto al pago de un “auxilio de transporte” cuyo valor se ajusta de forma mensual de acuerdo con variables económicas entre ellas la inflación. (Organización Internacional del trabajo, 2013).

La estabilidad en el empleo se enfoca en Analizar la tasa de contratos temporales frente a permanentes y la frecuencia de despidos, esto implica el interés de mayor permanencia de los trabajadores en las empresas, generando la posibilidad de conocer el personal, mejorando la organización empresarial, cohesión grupal y trabajo en equipo, por ende, posibles mejoras en la productividad y calidad de los servicios ofertados (Jamaica, 2015).

En este contexto y dada la importancia de la estabilidad laboral para la dignidad del trabajador como individuo de derechos, en Colombia existe la estabilidad laboral reforzada, que según Román (2016):

“... es ampliamente definida y establecida por la Corte Constitucional, y busca amparar a los sujetos de especial protección, que debido a su particular situación presentan mayor grado de vulnerabilidad frente a sus compañeros y superiores, como aquellas trabajadoras que poseen fuero por causa de la maternidad y la lactancia, quienes por situaciones de salud o discapacidad merecen ser amparados por un fuero especial por enfermedad y por último, encontramos a aquellos trabajadores que por su rol como sindicales, merecen protección en cuanto a su estabilidad laboral, como quiera que, en virtud del derecho de asociación demandan un fuero especial que garantice la continuidad de la relaciones laborales que ostentan”

Por otra parte, la seguridad en el lugar de trabajo, hace referencia tanto al derecho de afiliación al sistema de seguridad social, que comprende la afiliación al sistema de salud, el aporte al sistema de pensión, la cobertura de riesgos laborales y los beneficios de aportar a caja de compensación familiar, como a la implementación por parte de la empresa de medidas de seguridad laboral mediante el sistema de salud y seguridad en el trabajo, el cual se encarga de medir la aplicación de medidas de seguridad y el cumplimiento de las normativas de salud y enfoca sus acciones en la mejora del ambiente de trabajo, así como, el fomento del bienestar y calidad de vida de los trabajadores, lo cual implica a su vez, estrategias que permitan la disminución de enfermedad, accidentalidad o decesos de trabajo. Finalmente, vela por el cumplimiento de la normatividad y procedimientos estandarizados que coadyuvan a su vez en generar mayor productividad y desarrollo empresarial (Ministerio del trabajo, 2020).

En este sentido, Sousa (2012), resalta que las condiciones de trabajo, con referencia a la examinación del entorno físico y psicológico en el que se desempeñan los empleados influye en la motivación del personal, retención del talento humano y disminución del ausentismo laboral, dado que las condiciones de trabajo se relacionan con los niveles de estrés laboral, aspecto psicosocial que puede llegar afectar el desempeño del trabajador y por ende la productividad de la empresa.

Finalmente, la accesibilidad a la formación hace seguimiento de las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional ofrecidas por las empresas, permitiendo el mejoramiento constante de las tareas asignadas, facilitando la respuesta a las tendencias en el mercado laboral y con ello el aumento de la productividad y la competitividad. Por su parte, el acceso a la formación genera un impacto directo en la percepción que maneja el trabajador de la empresa, fomentando la motivación y el sentido de pertenencia por el lugar de trabajo (Jamaica, 2015).

En este sentido, la teoría del capital humano explica que la educación es la variable determinante del éxito en el mercado laboral, mismo que se traduce en mayor productividad e ingresos (Angulo, 2012). Citando a Locke (1972), también afirma que:

“la satisfacción laboral es la suma ponderada de aspectos que el individuo valora de su empleo, utilizando como ponderador, la diferencia entre lo que recibe y lo que realmente desea, dejando claro que el desajuste entre oferta y demanda de cualificaciones en el mercado genera efectos negativos en el nivel de satisfacción laboral”.

3.3. El trabajo decente y sus dimensiones en el contexto socioeconómico de Colombia

En Colombia, Cruz y Torres (2006), a partir de la encuesta de calidad de vida (ECV) y bajo un esquema econométrico tipo logit ordenado, concluyeron que el ingreso es un importante determinante de la satisfacción laboral.

En este sentido, se puede apreciar que el trabajo decente, es un pilar fundamental que sostiene la subsistencia adecuada de los trabajadores y sus familias. Y que, a su vez, esto permita que las empresas y los países del mundo logren tanto un desarrollo duradero como entrar a la competencia internacional. En el caso del Desarrollo Regional basado en el contexto del trabajo decente, podemos decir que este representa un punto indispensable para implementar políticas de trabajo, especialmente en contextos como el putumayense en donde factores como las

condiciones socioeconómicas, de seguridad y la infraestructura pueden llegar a ser menos favorables en comparación con otras áreas geográficas. Es por ello por lo que, cuando hay presencia de un desarrollo regional sostenible, se impulsa considerablemente la creación de empleos, y a su vez, mejora la calidad de estos, permitiendo que el trabajo decente se convierta en una realidad accesible para todos los habitantes de la región (Espinoza, 2003).

Que en contrapartida también se hace indispensable tener en cuenta aspectos como la infraestructura, reconociendo que la falta de carreteras, telecomunicaciones, servicios básicos y el terrorismo, influye directamente en cuestiones como costos operativos y dificultades logísticas en las empresas, lo que, a su vez, frena la inversión y en consecuencia la sostenibilidad, disminuyendo los sectores productivos que generen empleo de calidad. (Espinoza, 2003).

Con base en lo expuesto anteriormente, se observa que el trabajo decente es un concepto integrador y multidimensional, que abarca aspectos fundamentales como la remuneración justa, la estabilidad laboral, la seguridad en el lugar de trabajo y la accesibilidad a la formación. Estas dimensiones no solo son esenciales para la calidad del empleo, sino que también inciden directamente en la calidad de vida de los trabajadores, la productividad empresarial y el desarrollo regional sostenible.

4. Marco Normativo

4.1. Normativas y leyes sobre derechos laborales en Colombia

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) ha impulsado lo que se conoce como “Trabajo Decente” como un elemento ético que se establezca como paradigma del desarrollo de los pueblos. Lo cual va en dirección con la Constitución Política de Colombia (1991), desde el establecimiento del “Estado Social de Derecho”, en su “Artículo 1º”, a través del cual el existe una República plural, democrática y participativa, en la cual prevalece el respeto, la solidaridad y la dignidad en el trabajo.

Así bien, en su “Artículo 25”, destaca que el trabajo es un derecho, que debe ser protegido por el Estado y cuya línea social debe estar orientada por la “Declaración de los Derechos Humanos” sobre la base de que cada ciudadano y ciudadana debe contar con condiciones justas y dignas para ejercer su trabajo, en cualquiera de las áreas que la ejecute. (Constitución Política de Colombia, 1991).

Adicional, en el “Artículo 53”, menciona los componentes del trabajo decente destacando la igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración vital y móvil, estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad del empleo, situaciones favorables al trabajador en caso de duda, primacía de la realidad sobre las formas, garantía seguridad social, así como, la debida capacitación, derechos al descanso, la protección hacia la población de mujeres y al menor trabajador. (Constitución Política de Colombia, 1991).

La ley 100 de 1993, por su parte crea y regula el sistema de seguridad social integral y establece “*La Seguridad Social Integral como un conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida (...) con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad*”. Cuya responsabilidad no solo recae en el estado sino también en las empresas como generadoras de empleo y corresponsables de la capacidad económica y el bienestar de sus trabajadores. (Ley 100, 1993).

En este sentido, la Corte constitucional colombiana, (1994) establece que el trabajo debe constituirse como un elemento que garantice la dignidad y el derecho fundamental que tiene todo ciudadano en el territorio nacional. De igual manera, la dignidad debe garantizar a los trabajadores un trato honorable por el mero hecho de su naturaleza humana. Frente a lo anterior, “*la dignidad de la persona humana no permite que ésta sea reducida a la condición de cosa u objeto, carente de autonomía, lo que sucede cuando por actos particulares se dispone de la libertad o del cuerpo de un ser humano*” (p. 12).

Además, en el año 2014 la Corte Constitucional, ha establecido que:

“el trabajo que ejecuten los ciudadanos debe ejecutarse en condiciones dignas, entre las cuales, cuando se ejerza una labor, esta debe enmarcarse en el marco de las relaciones laborales normativas en función de la cantidad de trabajo que se ejecute, en consecuencia, su contraprestación debe efectuarse de manera justa garantizando la dignidad de los trabajadores”.

En congruencia, el “Artículo 5° del Código Sustantivo del Trabajo” reconoce el trabajo, desde el punto de vista legal y es visto desde una contextualización jurídica, social y económica, en el marco de un conjunto de libertades, definiendo así el trabajo como:

“Toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo” (Código Sustantivo del Trabajo, 2024).

Complementario a lo dispuesto en párrafos anteriores, en la Reforma Laboral de 2002, se dictan las normas relacionadas con el apoyo al empleo y ampliación de protección social, expresamente en los “artículos 1” donde se aborda el sistema de protección social conformado por políticas públicas que faciliten la disminución de factores de vulnerabilidad y a su vez promueva la calidad de vida y bienestar de los trabajadores, guiado hacia garantías laborales como salud y pensión y el “artículo 2” donde mencionan el subsidio al empleo para la pequeña y mediana empresa, de manera temporal el ministerio de trabajo y seguridad social fomenta el desarrollo de dichas empresas que apoyen la inserción al mercado laboral de jefes de cabeza desempleados, además en dicha ley se menciona el régimen de subsidio familiar en dinero, el subsidio al desempleo, capacitación continua e inserción laboral (Ley 789, 2002).

El enfoque diferencial y de género también ha hecho parte de la legislatura laboral, ya que mediante la publicación de la Ley 1257 de 2008 y particularmente el Decreto Reglamentario del Sector Trabajo el 4463 de 2011, se reconoce que existen profundas brechas entre hombres y mujeres que generan una extendida discriminación por razones de sexo; brecha salarial y ocupacional que desconoce los derechos humanos de las mujeres y promueve la creación espacios de concertación para la construcción y desarrollo de políticas públicas laborales con enfoque de Género.

Por otra parte, en la Ley de Formalización y Generación de Empleo, se reconocen las medidas de formalización del empleo y generación de empleos en relación con programas de microcrédito y crédito a empresas tanto del sector urbano como rural, ello permite la generación de nuevas empresas con incentivos iniciales, disminuyendo costos de formalización cumpliendo con los siguientes requisitos: tener menos de 50 trabajadores y el valor de activos inferior a los 5.000 salarios mínimos mensuales vigentes (Ley 1429, 2010).

Ahora bien, mediante “Artículo 9” de la Ley 1616 de 2013 de Salud Mental, se reconoce la importancia de la salud y bienestar no solo física, sino mental del trabajador, por lo cual regula la implementación de programas y estrategias donde se dispongan de acciones encaminadas a la promoción de la salud mental y prevención de la enfermedad en el ámbito laboral, que además deben servir como mecanismo de seguimiento y monitoreo en riesgos psicosociales a los cuales puede estar expuesto el trabajador y brindar con ello una respuesta oportuna (Ley 1616 de Salud mental, 2013).

Así bien, mediante el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (2015), se evidencia de manera compilada la normatividad vigente en el sector trabajo en el territorio nacional, mencionando aspectos como la jornada de descanso obligatorio, vacaciones, capacitaciones, actividades recreativas, trabajo remoto, sindicatos, inspección de vigilancia y control, riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo, cesantías y teletrabajo, explicando a detalle a su vez otros lineamientos claves para la implementación de trabajo decente en

Colombia y consideraciones establecidas por ley para el reconocimiento de los derechos de los trabajadores. (Decreto 1072, 2015).

4.2. Marco normativo de la OIT y su aplicación en Colombia

En el año 2018 se firmó el Pacto por el Trabajo Decente en Colombia el cual busca fomentar relaciones laborales basadas en la solidaridad, el respeto y la equidad entre empleadores, trabajadores y el Gobierno, promoviendo el empleo formal y la erradicación del trabajo infantil y forzoso. Este compromiso tripartito incluye garantizar condiciones dignas de trabajo, seguridad social, salud y derechos laborales, como el respeto por la jornada laboral y la libertad de asociación. Asimismo, se enfatiza el cumplimiento de acuerdos legales, normas internacionales de la OIT y la implementación del diálogo social para resolver desacuerdos y fortalecer la política pública de trabajo decente. Se destaca además la promoción de empleabilidad meritocrática y la protección de derechos pensionales y salariales. (Pacto por el Trabajo Decente en Colombia, 2018).

En relación a ello, mediante la Resolución 0312 de 2019, se definen los estándares a considerar en los sistemas de seguridad y salud en el trabajo clasificando dichos criterios según la cantidad de empleados por empresa, para empresas con 10 trabajadores o menos es necesario dar cumplimiento en la asignación de personal que diseñe el sistema de gestión SST, la respectiva afiliación al sistema de seguridad social integral, capacitación en SST, plan anual de trabajo, evaluaciones medicas ocupacionales, identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, las medidas de prevención y control frente a riesgos (Resolución 0312 de 2019).

Por su parte, en empresas de 11 a 50 empleados se debe dar cumplimiento de igual manera a los requisitos mencionados anteriormente y a su vez se adicionan los siguientes criterios para su cumplimiento, la asignación de recursos para el sistema de gestión SST, conformación y funcionamiento del COPASST, conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral, programa de capacitación, la política de seguridad y salud en el trabajo,

plan anual de trabajo, archivo y retención documental del sistema de gestión SST, la descripción sociodemográfica y el diagnóstico de condiciones de salud, además de, actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la salud (Resolución 0312 de 2019).

Por otra parte, las restricciones y recomendaciones médicas laborales, reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales, el mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas y herramientas, la entrega de los elementos de protección personal - EPP y capacitación en uso adecuado, el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y finalmente, Revisión por la alta dirección (Resolución 0312 de 2019).

En resumen, el marco normativo colombiano en materia laboral ha evolucionado para garantizar condiciones de trabajo dignas y justas, en línea con los principios promovidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). A través de la Constitución, leyes, decretos y resoluciones, se han establecido mecanismos que protegen los derechos de los trabajadores, regulan la seguridad social y fomentan la formalización del empleo. La siguiente tabla sintetiza las principales normativas relacionadas con el trabajo decente en Colombia, destacando su contenido clave y su impacto en la garantía de derechos laborales.

Tabla 2. Normativa sobre Trabajo Decente en Colombia.

Norma	Contenido Principal	Relevancia para el Trabajo Decente
Constitución	- Art. 1: Estado Social de Derecho.	Establece el trabajo como un
Política de Colombia (1991)	- Art. 25: Protección del derecho al trabajo.	derecho fundamental y define principios esenciales para

	- Art. 53: Principios del trabajo decente (igualdad de oportunidades, remuneración justa, estabilidad, seguridad social, capacitación, etc.).	garantizar condiciones laborales dignas.
Ley 100 de 1993	Regula el Sistema de Seguridad Social Integral, abarcando salud, pensión y riesgos laborales.	Responsabiliza al Estado y a las empresas en la protección social de los trabajadores.
Código Sustantivo del Trabajo (2024)	- Art. 5: Define el trabajo como una actividad humana libre, con un marco de derechos y obligaciones. - Regula las relaciones laborales en Colombia.	Brinda un marco legal para la contratación y la protección laboral.
Ley 789 de 2002	- Promoción del empleo y ampliación de la protección social. - Art. 1: Sistema de protección social. - Art. 2: Subsidios para empleo en Pymes.	Incentiva la formalización y la protección social, facilitando la inserción laboral.
Ley 1257 de 2008 y Decreto 4463 de 2011	- Reconoce la discriminación laboral por género. - Promueve la equidad salarial y ocupacional. - Crea espacios para políticas públicas laborales con enfoque de género.	Busca reducir brechas de género en el mercado laboral y mejorar la equidad en el empleo.
Ley 1429 de 2010	- Fomenta la formalización empresarial.	

	- Incentivos para pequeñas empresas con menos de 50 trabajadores y activos menores a 5000 SMMLV.	Promueve la generación de empleo formal con apoyo financiero.
Ley 1616 de 2013	- Art. 9: Regulación de la salud mental en el trabajo. - Programas de promoción de salud mental y prevención de riesgos psicosociales.	Reconoce el bienestar mental como un derecho laboral y establece mecanismos de monitoreo.
Decreto 1072 de 2015	Compila la normativa laboral sobre: - Jornada laboral, descansos, vacaciones. - Seguridad y salud en el trabajo. - Teletrabajo y riesgos laborales.	Proporciona lineamientos clave para la implementación del trabajo decente en Colombia.
Pacto por el Trabajo Decente (2018)	- Promueve empleo formal, equidad, seguridad social y derechos laborales. - Fomenta el diálogo social entre empleadores, trabajadores y el Estado.	Refuerza el compromiso del país con los principios de la OIT en materia de trabajo decente.
Resolución 0312 de 2019	- Define estándares para los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) según el tamaño de la empresa. - Establece criterios para prevención de riesgos laborales y bienestar de los trabajadores.	Fortalece la seguridad y salud en el trabajo con requisitos específicos para empresas de distintos tamaños.

Fuente. Elaboración Propia.

5. Metodología

5.1 Diseño de investigación

El diseño de este estudio es de tipo cuantitativo, basado en la aplicación de un cuestionario estructurado para evaluar la percepción de un grupo de trabajadores de Mocoa sobre las dimensiones fundamentales del trabajo decente. La encuesta se diseñó considerando los criterios establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para definir el trabajo decente, abarcando aspectos como la remuneración adecuada, la seguridad social y ocupacional, las condiciones de trabajo, la estabilidad laboral y la accesibilidad a la formación.

El instrumento incluyó preguntas cerradas de tipo categórico y una única pregunta abierta opcional para recoger comentarios adicionales sobre la experiencia laboral de los encuestados. Sin embargo, debido a que la muestra es reducida y no probabilística, los resultados obtenidos no pueden extrapolarse a la población general de trabajadores de Mocoa.

5.2 Técnicas de recolección de información

- **Revisión documental:** Se consultaron informes y estudios previos sobre las condiciones laborales en Putumayo, estadísticas del DANE y marcos normativos nacionales e internacionales sobre trabajo decente.
- **Encuesta estructurada:** Principal herramienta de recolección de información, diseñada para medir la percepción de los trabajadores sobre las dimensiones del trabajo decente.
- **Aplicación de la encuesta:** Se llevó a cabo con un grupo reducido de trabajadores de tres empresas en Mocoa, con el propósito de evaluar la claridad, pertinencia y comprensión del cuestionario para futuras aplicaciones en estudios más amplios.

El uso de una encuesta estructurada asegura la recopilación de datos uniformes y comparables, esenciales para evaluar las dimensiones específicas del trabajo decente. Garantizando la validez de contenido y la claridad del instrumento en un contexto específico como el de Mocoa. La revisión documental, a su vez, fortalece el marco teórico y permite contextualizar los hallazgos en el ámbito regional y nacional.

5.3 Criterios de selección de la muestra

La muestra para la encuesta piloto fue seleccionada de manera no probabilística por conveniencia, considerando trabajadores disponibles en empresas ubicadas en el municipio de Mocoa que estuvieran disponibles en el momento de la aplicación del cuestionario. Los criterios de inclusión fueron:

- Ser trabajador activo en una de las empresas seleccionadas.
- Contar con disponibilidad para participar en el estudio en los horarios propuestos.
- Manifestar su consentimiento informado.

Para la convocatoria de los participantes, se contó con el apoyo del director del Ministerio de Trabajo del Putumayo, quien facilitó el contacto con 10 empresas ubicadas en Mocoa que tuvieran empleados bajo nómina. Sin embargo, solo 3 empresas aceptaron participar en la encuesta piloto: una del sector gobierno (16 trabajadores), una del sector salud (13 trabajadores) y una del sector educación (15 trabajadores).

En total, participaron 21 trabajadores, lo que representa un 48% de la población de estas tres empresas. La baja participación responde a la complejidad del contexto en Mocoa, donde factores como la desconfianza hacia estudios externos, el temor a posibles repercusiones laborales y la falta de cultura de participación en encuestas sobre condiciones laborales dificultan la recolección de información. Estos aspectos se analizan en profundidad en el documento.

Es importante destacar que, al tratarse de una prueba piloto, el tamaño de la muestra fue reducido y su objetivo principal fue evaluar la claridad y comprensión del cuestionario, más que obtener resultados representativos de la población trabajadora en la ciudad

5.4 Métodos de análisis

Se empleó un enfoque cuantitativo, utilizando estadística descriptiva para analizar las respuestas de las preguntas cerradas. Se calcularon frecuencias y porcentajes para identificar patrones en la percepción de los trabajadores sobre las diferentes dimensiones evaluadas.

Adicionalmente, se recopiló información cualitativa a través de una única pregunta abierta opcional, en la que los participantes podían compartir comentarios adicionales sobre su experiencia laboral. Sin embargo, esta información se utilizó solo como complemento y no se realizó un análisis temático profundo de los comentarios.

La elección de un enfoque cuantitativo responde a la necesidad de evaluar de manera estructurada la percepción de los trabajadores sobre el trabajo decente, asegurando la validez del instrumento aplicado.

5.5 Consideraciones éticas

El estudio garantizó el respeto por los derechos de los participantes, asegurando la voluntariedad, el anonimato y la confidencialidad de la información proporcionada. Se obtuvo consentimiento informado antes de la aplicación del cuestionario, en cumplimiento de los principios éticos de investigación social.

5.6 Información primaria

La información primaria se obtuvo mediante una encuesta estructurada, cuyo objetivo fue identificar las percepciones de los trabajadores sobre las condiciones laborales en sus empresas. La encuesta se organizó en cinco dimensiones principales como la remuneración

adecuada, la seguridad social y ocupacional, las condiciones de trabajo, la estabilidad laboral y la accesibilidad a la formación, detalladas en la tabla 1, y se complementó con información sociodemográfica para contextualizar los resultados.

5.6.1 Aplicación de la encuesta

La encuesta se aplicó de manera presencial y virtual en tres empresas del municipio de Mocoa. Para facilitar la participación, cada empresa organizó un espacio donde reunió a sus trabajadores. Durante la sesión, se realizó una presentación con diapositivas en la que se explicaron los conceptos básicos del trabajo decente según la OIT, se presentó el cuestionario y se resolvieron dudas, especialmente aquellas relacionadas con la confidencialidad de la información.

A pesar de que la expectativa de participación inicial de las 10 empresas sumaba más de 200 trabajadores, la tasa de respuesta fue baja, con solo 21 personas completando la encuesta. Esta baja participación resalta la necesidad de mejorar las estrategias de convocatoria en estudios futuros. Las dimensiones indagadas incluyeron:

- **Aspectos sociodemográficos:** edad, municipio y departamento de nacimiento, años de radicación en el municipio, etnia, Estado Civil, Responsabilidades Familiares, nivel de educación.
- **Remuneración Adecuada:** calidad de vida respecto a su rango salarial, jornada laboral, oportunidad en los pagos y beneficios adicionales.
- **Seguridad Social y Ocupacional:** medio de afiliación al sistema de seguridad social EPS, pensión, ARL, acceso a seguros de vida adicionales pagados por el patrono, participación en programas de salud y seguridad en el trabajo, uso de elementos de protección personal.

- **Condiciones de Trabajo:** Entorno seguro del lugar de trabajo, carga laboral, descansos en medio de la jornada laboral, percepción de oportunidades de ascenso laboral, carga laboral en horario familiar y remuneración económica adicional.
- **Estabilidad Laboral:** Tipo de contratación, percepción de estabilidad laboral, rotación dentro de la empresa y percepción de crecimiento profesional en la empresa.
- **Accesibilidad a la Formación:** Formación y capacitación otorgada por la empresa, relevancia de las capacitaciones, accesibilidad a educación continua, acceso a beneficios económicos o crediticios por parte de la empresa para estudio.

5.7. Información secundaria

Se complementó la información primaria con una revisión documental de informes sobre las condiciones laborales en Putumayo según estadísticas del DANE, políticas laborales nacionales y literatura académica relevante sobre el concepto de trabajo decente. Estos insumos permitieron contextualizar los hallazgos y aportar una base teórica sólida al análisis.

5.8 Limitaciones del estudio

El presente trabajo se centró en la recopilación de variables que puedan medir la calidad del trabajo en Mocoa, Dado que la muestra fue reducida y no probabilística, los resultados no pueden generalizarse a toda la población trabajadora del municipio. No obstante, la aplicación del instrumento permitió identificar oportunidades de mejora en el diseño del cuestionario, con el propósito de perfeccionarlo para futuras investigaciones más amplias y representativas.

6. Resultados

En este capítulo se presentan los resultados de las encuestas realizadas a los trabajadores que han participado de la encuesta piloto, a través de los cuales se logra construir una caracterización socio demográfica y establecer un análisis objetivo y subjetivo de la percepción de la muestra sobre la calidad del trabajo en la región.

En el módulo sociodemográfico, se realizan preguntas sobre edad, ciudad de nacimiento y residencia, nivel educativo y personas a cargo, entre otras. El análisis objetivo se construye a partir de preguntas de los módulos de remuneración adecuada, seguridad social y ocupacional, condiciones de trabajo, estabilidad laboral y accesibilidad a la formación, abordando aspectos como rango salarial, jornada y pagos, afiliación a seguridad social, acceso a seguros, condiciones de seguridad y salud, carga y estabilidad laboral, oportunidades de ascenso, formación continua y beneficios educativos. Estas categorías como se planteó en la Tabla. 1. De este trabajo, permiten identificar los principales aspectos de caracterización del estado de las condiciones laborales en Mocoa.

El análisis subjetivo incluyó preguntas enfocadas en la percepción de los trabajadores sobre su experiencia en empleos formales, con el propósito de recopilar información complementaria que aporte una visión más amplia y enriquecedora, permitiendo considerar estos resultados en análisis posteriores.

Cabe anotar que la inclusión de las tres empresas participantes en el estudio no respondió a una selección intencional, sino a la disponibilidad de aquellas que aceptaron participar en la encuesta piloto. A través del director del Ministerio de Trabajo del Putumayo, se contactó a 10 empresas en Mocoa con empleados bajo nómina, pero solo tres, una del sector salud, otra del sector educación y una del sector gubernamental aceptaron. Aunque sectores como el de hidrocarburos son relevantes en el departamento, su presencia se concentra en el Bajo Putumayo y no en Mocoa, lo que, sumado a las dificultades de desplazamiento por condiciones de seguridad y costos, limitó su inclusión en el estudio.

Este contexto resalta los desafíos para obtener mayor participación en estudios laborales en Mocoa, donde factores como la desconfianza hacia investigaciones externas, el temor a repercusiones laborales y la falta de cultura de participación afectan la disposición de los trabajadores. No obstante, el sector de servicios del Estado desempeña un papel clave en la estabilidad económica y generación de empleo formal en la región, especialmente en salud, educación y administración pública. Esto se evidencia en la alta proporción de participantes afiliados al régimen contributivo, lo que refleja que la muestra pertenece mayoritariamente al empleo formal, un aspecto central en el análisis del trabajo decente en la zona.

6.1. Aspectos sociodemográficos

La caracterización socio demográfica de los trabajadores encuestados de acuerdo con los resultados y como se observa en la tabla 2. destaca que la muestra está compuesta principalmente por empleados de los sectores educativo (55%), salud (30%) y gubernamental (15%). La mayoría de los encuestados se encuentra en el rango de edad de 35 a 44 años (48%) y un 77% son originarios del departamento de Putumayo, siendo Mocoa el municipio con mayor representación (48%).

El tiempo de residencia en Mocoa es significativo, con un 88% de los encuestados viviendo en la ciudad desde hace más de 10 años, lo que puede reflejar estabilidad y arraigo en la región. En cuanto a la identidad étnica, un 25% se reconoce como indígena, mientras que el 75% no se identifica con ninguna etnia.

Respecto al estado civil y responsabilidades familiares, el 56% se declara soltero y un 34% tiene al menos una persona a su cargo. En términos de formación académica, la mayoría (97%) ha completado estudios universitarios, aunque solo el 18% continúa actualmente con algún tipo de formación, destacando los diplomados y otros estudios no formales como los más frecuentes.

Esta caracterización permite entender el contexto sociodemográfico de los trabajadores formales encuestados y su relación con la estabilidad laboral, nivel educativo y diversidad cultural presentes en la región.

Tabla 3. Caracterización de la muestra de los trabajadores encuestados en Mocoa-Putumayo.

Variable	Detalle	%
¿A qué sector pertenece la empresa en la que labora?	Salud	30%
	Educación	55%
	Gobierno	15%
Edad del encuestado	25-34	23%
	35-44	48%
	45-54	28%
Municipio de nacimiento	Mocoa	48%
	Villagarzón	6%
	Pasto	9%
	Puerto Asís	3%
	Colón	9%
	Ancuya	3%
	San Francisco	11%
Roldanillo	11%	
Departamento de nacimiento	Putumayo	77%
	Nariño	12%
	Valle del Cauca	11%
¿Cuántos años hace que vive en Mocoa?	Más de 10 años.	88%
	6 -10 años	11%
De acuerdo con su cultura, pueblo o rasgos físicos ¿usted cómo se reconoce?	Indígena	25%
	Ninguna etnia	75%
Estado Civil y Responsabilidades Familiares	Soltero	56%
	Casado	29%
	Unión libre	15%
¿Cuántas personas tiene a su cargo? (sin contarse usted)	Ninguna	14%
	1 persona	34%
	2 personas	28%
	3 personas	9%
	4 personas	14%
¿Cuál es el nivel de educación más alto que ha alcanzado?	Carrera universitaria completa	97%
	Carrera técnica completa	3%
¿Actualmente se encuentra estudiando?	Si	18%
	No	82%
¿Qué tipo de estudios está realizando actualmente?	Carrera universitaria	12%
	Carrera tecnológica	3%
	Diplomado	28%
	Otro	57%

Fuente. Elaboración propia.

6.2. Remuneración adecuada

De acuerdo con los resultados observables en la tabla 3, se refleja una percepción mixta en cuanto a la remuneración y los beneficios adicionales entre los trabajadores encuestados, lo que permite interpretar ciertas deficiencias en la satisfacción de este componente clave del trabajo decente. Según la literatura revisada, la OIT establece que una remuneración adecuada es fundamental para garantizar condiciones laborales dignas, ya que contribuye a cubrir las necesidades básicas de alimentación, vivienda y transporte, promoviendo así un nivel de vida digno para los trabajadores y sus familias. (OIT, 1999).

Tabla 4. Percepción de la calidad de la remuneración recibida de los trabajadores encuestados en las empresas del sector salud, educación y gobierno de Mocoa Putumayo.

Variable	Detalle	%
¿Consideras que tu salario cubre adecuadamente tus necesidades básicas como alimentación, vivienda, y transporte?	No	34%
	Parcialmente	43%
	Totalmente	23%
¿Tu salario está acorde con las horas de trabajo que realizas y tus responsabilidades en la empresa?	No	45%
	A veces	12%
	Sí	43%
	No	11%
	A veces	17%

¿Recibe el pago de su salario en las fechas estipuladas en su contrato?	Sí	72%
¿Recibes algún tipo de bonificación o incentivo adicional al salario (por productividad, antigüedad, etc.)?	No	58%
	Sí	42%

Fuente. Elaboración propia.

Sin embargo y como muestra la tabla 3. el hecho de que solo el 23% considere que su salario cubre completamente sus necesidades y que un 34% lo perciba insuficiente, indica una posible brecha entre los ingresos percibidos y los estándares mínimos de bienestar. Además, la falta de bonificaciones o incentivos adicionales, reportada por el 58% de los encuestados, podría reflejar limitaciones en las políticas de reconocimiento y motivación laboral, factores que, según la literatura, contribuyen al bienestar del trabajador y a la estabilidad en el empleo.

Por otro lado, aunque un 72% de los trabajadores manifiesta recibir su salario en las fechas estipuladas, el porcentaje restante que enfrenta pagos tardíos o irregulares (28%) podría afectar la estabilidad financiera y la planificación económica de los hogares, lo que también es un componente relevante en la definición de trabajo decente. En conjunto, estos resultados evidencian la necesidad de fortalecer las políticas salariales y de beneficios adicionales, ya que son determinantes para el cumplimiento de los principios del trabajo decente y la calidad de vida de los trabajadores, tal como lo señala la OIT y los ODS, particularmente el Objetivo 8.

6.3. Seguridad Social y Ocupacional

En cuanto a la seguridad social y ocupacional de los trabajadores encuestados, los resultados reflejados en la tabla 4. permiten interpretar tanto avances como necesidades de

mejora en relación con los estándares de trabajo decente. Por ejemplo, si considera el hecho de que un 72% de los trabajadores esté afiliado al sistema de salud y pensión a través de la empresa y un 78% cuente con afiliación a la ARL bajo la misma condición, se podría indicar un nivel aceptable de formalidad y cumplimiento de la legislación laboral vigente. Por otra parte, el 28% que cotiza por cuenta propia evidencia una posible informalidad parcial o contratación por fuera del marco tradicional del empleo formal, lo que podría implicar vulnerabilidades en su protección social.

Un aspecto crítico identificado es que solo el 24% de los encuestados recibe seguros adicionales o cobertura extra para accidentes laborales, mientras que el 51% no cuenta con este beneficio y un 26% desconoce si lo tiene, lo que evidencia una brecha en la comunicación y garantías de protección extendida, afectando la percepción de seguridad en el entorno laboral.

Tabla 5. Afiliación al sistema de salud y participación del SG-SST, de los trabajadores encuestados en las empresas del sector salud, educación y gobierno de Mocoa Putumayo.

Variable	Detalle	%
¿Está usted afiliado/a al sistema de salud y pensión?	Sí, por la empresa	72%
	Sí, por cuenta propia	28%
¿Está afiliado/a en una Administradora de Riesgos Laborales (ARL)?	Sí, por la empresa	78%
	Sí, por cuenta propia	22%
¿La empresa le ofrece algún seguro adicional o cobertura para accidentes laborales?	Sí	24%
	No	51%
	No lo sé	26%
	Si	68%
	Parcialmente	20%

En caso de accidente laboral, ¿consideras que la empresa te brindaría la atención médica adecuada?	No	12%
¿Recibes capacitaciones periódicas sobre seguridad y salud ocupacional?	Si	51%
	No	49%
¿La empresa te proporciona equipos y recursos de protección adecuados para tu trabajo?	Si	55%
	No	14%
	A veces	31%

Fuente. Elaboración propia.

Ahora bien, respecto a la capacitación y uso de equipos de protección personal, aunque un 51% manifiesta recibir formación periódica sobre seguridad y salud ocupacional, el 49% que no lo recibe representa un área de mejora sustancial, ya que la capacitación es clave para prevenir accidentes y promover un entorno seguro. Asimismo, aunque el 55% afirma recibir equipos adecuados de protección, la combinación del 31% que menciona recibirlos solo a veces y un 14% que no los recibe genera preocupaciones sobre la consistencia en las políticas de seguridad laboral.

En conjunto, estos hallazgos sugieren la necesidad de fortalecer las políticas de seguridad y salud en el trabajo, garantizando mayor cobertura de beneficios y una capacitación continua que asegure entornos laborales seguros y conformes con los principios del trabajo decente.

6.4. Condiciones de trabajo

De acuerdo con los resultados visibles en la tabla 5. Las condiciones de trabajo de la muestra encuestada reflejan importantes desafíos en las condiciones laborales de los trabajadores encuestados, especialmente en lo relacionado con la seguridad física, disponibilidad

de recursos y balance entre la vida personal y laboral. Esto en tanto que el 37% de los encuestados no considera su entorno de trabajo seguro y cómodo, mientras que un 60% lo percibe solo parcialmente seguro. Lo que podría indicar deficiencias significativas en la calidad del espacio laboral, incidiendo así en la percepción de bienestar y seguridad. Además, el acceso a herramientas y recursos para desempeñar las tareas es insuficiente, el 51% de los trabajadores indican que no cuentan con los insumos necesarios, lo que además podría impactar en la productividad y la calidad del trabajo.

Por otra parte, sobre la percepción del equilibrio entre vida personal y laboral, el 40% considera que su carga laboral le permite mantener este balance, mientras que un 36% siente que no lo logra. En tanto un 24% manifiesta que solo a veces consigue este equilibrio, lo que puede reflejar una gestión ineficiente de la carga de trabajo o exceso de responsabilidades.

Tabla 6. Percepción de las condiciones de trabajo y entorno laboral de los trabajadores encuestados en las empresas del sector salud, educación y gobierno de Mocoa Putumayo.

Variable	Detalle	%
¿Consideras que el entorno físico de tu lugar de trabajo es seguro y cómodo?	Si	3%
	No	37%
	Parcialmente	60%
¿Tienes acceso a herramientas y recursos necesarios para realizar tus tareas de manera eficiente?	Si	49%
	No	51%
¿Tu carga de trabajo te permite tener un equilibrio entre vida laboral y personal?	Si	40%
	No	36%
	A veces	24%

¿Tienes descansos suficientes y respetados durante tu jornada laboral?	Si	88%
	No	12%
¿Cree que existen oportunidades de ascender o progresar en su puesto de trabajo dentro de la empresa?	Sí, claramente existen oportunidades	23%
	Algunas oportunidades, pero limitadas	23%
	No existen oportunidades	28%
	No estoy seguro/a	25%
¿Con qué frecuencia debe llevar trabajo a casa o dedicar tiempo adicional fuera de su horario laboral para cumplir con sus tareas?	Siempre	24%
	A menudo	3%
	Algunas veces	47%
	Nunca	25%
Cuando lleva trabajo a casa o realiza horas extra, ¿es remunerado/a o recibe algún tipo de compensación por ese tiempo adicional?	Si	9%
	No	66%
	No aplica	25%

Fuente. Elaboración propia.

Un aspecto positivo observado en la tabla 5, es que el 88% de los trabajadores afirma contar con descansos suficientes y respetados durante su jornada, lo cual es un factor clave para la salud ocupacional y la prevención del agotamiento laboral, la relación con el trabajo fuera del horario laboral arroja que solo un 24% de encuestados lleva siempre tareas a casa, mientras que un 47% lo hace ocasionalmente. Lo preocupante es que solo un 9% recibe compensación por este

tiempo adicional, mientras que un 66% no es remunerado, lo que evidencia una falta de reconocimiento del tiempo extra trabajado.

En general, los resultados reflejan que, aunque existen aspectos positivos como los descansos respetados, hay importantes áreas de mejora en términos de seguridad, recursos laborales, oportunidades de crecimiento y compensación justa por el tiempo adicional, lo que podría afectar la calidad del empleo y la percepción de un trabajo digno.

6.5. Estabilidad laboral

Los resultados sobre la estabilidad y tipo de contrato reflejan un panorama mixto en cuanto a la seguridad laboral de los trabajadores encuestados como se observa en la tabla 6. Donde el 36% de los trabajadores posee un contrato temporal, mientras que solo el 22% tiene un contrato permanente (indefinido) y el 9% está vinculado bajo contratos por prestación de servicios, lo que podría implicar en este último caso menor estabilidad y beneficios laborales. Además, un significativo 33% señaló tener otro tipo de contrato, lo que evidencia una diversidad contractual que podría reflejar cierta informalidad o modalidades atípicas de contratación.

En cuanto a la percepción de estabilidad laboral, el 36% considera que su empleo es totalmente estable y un 43% lo percibe como moderadamente estable. Sin embargo, un 17% indica no estar seguro de la estabilidad de su empleo y un 3% lo califica directamente como inestable, lo que sugiere cierta incertidumbre en una parte de la fuerza laboral, lo que va en línea con que en los últimos dos años, solo un 20% ha visto mejoras en su contrato (como aumentos salariales o beneficios), mientras que un 54% señala que no ha experimentado cambios en la duración o condiciones de su contrato, lo que podría limitar las perspectivas de progreso y bienestar a largo plazo. Además, un 15% ha tenido renovaciones sin mejoras sustanciales, lo que podría reflejar cierta precarización laboral. Por otro lado, un 61% percibe oportunidades reales de crecimiento profesional dentro de la empresa, lo que es un aspecto positivo. Sin embargo, un

31% no ve esas oportunidades y un 9% no está seguro, lo que podría reflejar la necesidad de mayor claridad en los procesos de ascenso y desarrollo profesional.

Tabla 7. Estabilidad laboral y oportunidades percibidas de los trabajadores encuestados en las empresas del sector salud, educación y gobierno de Mocoa Putumayo.

Variable	Detalle	%
¿Qué tipo de contrato tienes actualmente?	Prestación de servicios	9%
	Temporal (a término fijo)	36%
	Permanente (Indefinido)	22%
	Otro	33%
¿Consideras que tu empleo es estable?	Totalmente estable	36%
	Moderadamente estable	43%
	No lo sé	17%
	Inestable	3%
En los últimos dos años, ¿tu contrato ha sido renovado o mejorado (en duración o condiciones)?	Sí, ha sido renovado	15%
	Sí, ha mejorado (aumento de salario, beneficios, etc.)	20%
	No, no ha cambiado	54%
	No aplica (es un contrato indefinido)	11%
¿Percibes oportunidades reales de crecimiento profesional dentro de la empresa?	Si	61%
	No	31%
	No estoy seguro	9%

Fuente. Elaboración propia.

6.6. Accesibilidad a la formación

Los resultados reflejan que, si bien una parte importante de los trabajadores recibe formación y la percibe como útil para su desempeño, existe una falta de apoyo económico significativo para el desarrollo profesional a largo plazo. Esto podría limitar el acceso a una formación más avanzada o especializada, especialmente para aquellos trabajadores que no cuentan con recursos propios.

Ahora bien, el 64% de los trabajadores han recibido oportunidades de formación en los últimos 12 meses, de los cuales un 75% considera que dichas capacitaciones han sido relevantes para mejorar su desempeño laboral, lo cual es un aspecto positivo y sugiere un interés por parte de las empresas en mejorar las competencias de su personal. Sin embargo, un 36% no ha recibido formación, lo que indica una brecha de acceso a estas oportunidades.

Finalmente, y a pesar del apoyo en formación, los beneficios económicos específicos son significativamente limitados. Solo el 6% de las empresas ofrece becas y un 21% brinda créditos para estudios, mientras que un 73% no ofrece ningún beneficio económico. Además, únicamente un 3% ha recibido algún tipo de apoyo económico, mientras que un 60% no lo ha recibido y un 37% no lo ha solicitado, lo que podría sugerir desconocimiento o falta de incentivos claros para acceder a estos beneficios.

Tabla 8. Percepción de la accesibilidad a la formación de los trabajadores encuestados en las empresas del sector salud, educación y gobierno de Mocoa Putumayo.

Variable	Detalle	%
¿La empresa te ha ofrecido oportunidades de formación o capacitación en los últimos 12 meses?	Si	64%
	No	36%
	Si	75%

¿Consideras que las capacitaciones ofrecidas son relevantes para mejorar tu desempeño laboral?	En parte	25%
¿Tienes acceso a formación continua que te permita desarrollar nuevas habilidades?	Si	72%
	No	28%
¿Sientes que la empresa apoya tu crecimiento profesional facilitando el acceso a programas educativos o formativos?	Si	75%
	No	25%
¿La empresa ofrece algún tipo de beneficio económico para apoyar la educación o formación de sus empleados? (por ejemplo, becas, créditos para estudios, etc.)	Sí, ofrece becas	6%
	Sí, ofrece créditos para estudios	21%
	No, ofrece ningún beneficio	73%
¿Ha recibido usted algún tipo de apoyo económico o de otro tipo de su empresa para continuar con sus estudios o formación?	Sí he recibido	3%
	No	60%
	No he solicitado	37%

Fuente. Elaboración propia.

7. Conclusiones y Reflexiones

Los resultados de esta investigación, orientada a analizar las condiciones laborales en el municipio de Mocoa bajo los principios del trabajo decente a partir de un modelo de encuesta piloto, destaca varios aspectos clave que deben ser considerados en estudios futuros con

enfoques similares. Se evidencia la importancia de abordar la estabilidad laboral y la remuneración justa como dimensiones críticas del trabajo digno, ya que un alto porcentaje de los encuestados manifestó contar con contratos temporales o de prestación de servicios, lo que limita su seguridad económica y proyección a largo plazo. Asimismo, la baja percepción de equidad en el acceso a beneficios adicionales y formación continua sugiere la necesidad de fortalecer las políticas empresariales para promover una mayor inversión en el desarrollo del talento humano y en la mejora de las condiciones laborales de todos los trabajadores.

Estos hallazgos están en línea con la literatura existente sobre trabajo decente en regiones con economías frágiles y altos niveles de informalidad. Estudios previos han identificado que la precarización del empleo es una característica recurrente en contextos donde predominan sectores productivos con baja estabilidad laboral y limitadas oportunidades de desarrollo profesional (OIT, 2023). Además, la inseguridad contractual y la falta de acceso a beneficios adicionales coinciden con los desafíos estructurales descritos en investigaciones sobre el mercado laboral en regiones periféricas de Colombia, donde el empleo formal es reducido y el acceso a la seguridad social es desigual (DANE, 2022).

Desde un enfoque territorial, los resultados también reflejan las condiciones socioeconómicas particulares de Mocoa, una ciudad con un mercado laboral influenciado por la alta dependencia del sector público, el comercio y la economía informal. La baja participación de empresas en el estudio y el número reducido de encuestados evidencian las dificultades para implementar estudios laborales en este contexto, lo que sugiere la necesidad de estrategias metodológicas que fomenten una mayor participación del sector privado y la comunidad en general.

Por otro lado, al contrastar estos resultados con las estrategias de política pública existentes, surge la pregunta de ¿hasta qué punto los planes de desarrollo municipales han incorporado acciones concretas para la promoción del trabajo decente? Una revisión preliminar del Plan de Desarrollo de Mocoa muestra que, si bien se mencionan iniciativas para la

generación de empleo y fortalecimiento del sector productivo, no se observan estrategias específicas orientadas a mejorar la estabilidad laboral, la equidad en el acceso a beneficios o la formación continua de los trabajadores. Esto refuerza la necesidad de incorporar indicadores de trabajo decente en el diseño de políticas locales, de manera que los planes de desarrollo incluyan acciones más alineadas con las necesidades identificadas en este estudio.

A pesar de que este estudio piloto no incluyó un análisis detallado de las condiciones laborales desde una perspectiva de género, los futuros estudios podrían integrar esta dimensión para examinar posibles diferencias en la percepción del trabajo decente entre hombres y mujeres. La inclusión de variables de género permitiría identificar desigualdades en términos de estabilidad laboral, acceso a beneficios y formación, así como barreras específicas que enfrentan las mujeres en el mercado laboral local.

En este contexto, la implementación de encuestas como esta no solo es clave para medir la calidad del trabajo formal, sino que también podría ser un instrumento valioso para explorar la realidad del sector informal, que representa una proporción significativa de la fuerza laboral en la región. Además, la incorporación de un enfoque de género en futuros estudios permitiría visibilizar brechas laborales y contribuir con información relevante para la formulación de políticas públicas más inclusivas y equitativas.

Finalmente, estos resultados reflejan la necesidad de seguir promoviendo condiciones laborales que se alineen con los principios del trabajo decente definidos por la OIT y el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, priorizando la equidad, la seguridad en el empleo y la protección social. La implementación de este tipo de instrumentos no solo permite evaluar la situación del trabajo formal, sino que podría ampliarse al sector informal, proporcionando información clave para diseñar políticas públicas y estrategias empresariales que contribuyan al bienestar general de los trabajadores y al desarrollo sostenible de la región.

BIBLIOGRAFÍA

- Abramo, L. (2006). Trabajo decente y equidad de género en América Latina. Oficina Internacional del Trabajo. [https://www.observatoriodeltrabajo.org/ftp/trabajo%20decente%20y%20equidad%20e%20g%C3%A9nero%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina%20\(OIT\).pdf](https://www.observatoriodeltrabajo.org/ftp/trabajo%20decente%20y%20equidad%20e%20g%C3%A9nero%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina%20(OIT).pdf)
- Acevedo, A. (2018). La teoría del capital humano, revalorización de la educación: análisis, evolución y críticas de sus postulados. *Revista Reflexiones Y Saberes*, (8), 58–72. Recuperado a partir de <http://34.231.144.216/index.php/RevistaRyS/article/view/971>
- Ahmed, S y Papageorgiou, C. (2014). ¿Qué es la economía keynesiana?. Recuperado de <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2014/09/pdf/basics.pdf>
- Ahumada, J. (2020). Economía Informal, Inseguridad Laboral y Trabajo Decente. *Revista Internacional Consinter De Direito*, 6(11), 285–303. <https://doi.org/10.19135/revista.consinter.00011.13>
- Alcaldía Municipal de Mocoa. (2024). Economía Mocoa. Recuperado de <https://www.mocoa-putumayo.gov.co/MiMunicipio/Paginas/Economia.aspx>
- Anker, R., Chenychev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. (2003). La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. *Revista internacional del Trabajo*, 122(2), 161 - 195. https://www.academia.edu/download/48276092/La_medicin_del_trabajo_decente_con_indic20160824-9648-fwcyso.pdf
- Baquero, J. (2022). Conflicto armado, desplazamiento forzado y migración aumentaron los empleos informales en Colombia. Recuperado de <https://urosario.edu.co/periodico-nova-et-vetera/sociedad/conflicto-armado-desplazamiento-forzado-y-migracion-aumentaron-los-empleos-informales-en>

- Banco interamericano de desarrollo. (2017). Antecedentes municipio Mocoa. Recuperado de <https://www.gipmocoa.com/mocoa/#:~:text=Demograf%C3%ADa,la%20poblaci%C3%B3n%20afrodescendiente%20o%20negritudes>
- Cabrera, C. (2016). El trabajo decente de Medellín: análisis de caso desde las prácticas de gestión humana en el clúster del sector textil, confección, diseño y moda. Trabajo de maestría, Universidad EAFIT. <https://repository.eafit.edu.co/items/ee339396-445c-4622-a173-179ab236c253>
- Cámara de Comercio Putumayo. (2021). Estudio de la informalidad frente al riesgo mercantil vigencia 2021. Recuperado de <https://ccputumayo.org.co/wp-content/uploads/2022/02/Estudio-de-Informalidad-2021-RH-FINAL.pdf>
- Cámara de Comercio Putumayo. (2023). Estudio de informalidad vigencia 2023. Recuperado de https://ccputumayo.org.co/wp-content/uploads/2024/02/EstudioInformalidadPutumayo2023_compressed.pdf
- Cámara de Comercio Putumayo (2023). Estudio económico – Putumayo 2023. Cámara de Comercio del Putumayo. <https://ccputumayo.org.co/estudio-economico-putumayo-2023/>
- Camejo, A. y Orrego, S. (2024). La protección del trabajo decente en las mujeres en Arauca desde una perspectiva de género. Universidad Pontificia Bolivariana.
- Casero, J. Pulido, D y Mogollón, R. (2005). Teoría económica institucional y creación de empresas Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa. 11 (3), 209-230. Academia Europea de Dirección y Economía de la Empresa Vigo, España. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=274120410012>
- Castro, O.; Lozano, D.; Rodríguez, D. (2024). ¿Es la formalización laboral la ruta hacia el trabajo decente en Colombia? Nuevo Derecho, 20(34): 1 – 19. <https://doi.org/10.25057/2500672X.1628>

- Código Sustantivo del Trabajo. (2024). Artículo 5°. Definición de Trabajo. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Constitución de la República de Colombia. (1991). Artículo 1°. [Título I]. <https://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>
- Constitución de la República de Colombia. (1991). Artículo 25. [Título II]. <https://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>
- Constitución de la República de Colombia. (1991). Artículo 53. [Título II]. <https://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>
- Córdoba, C. (2012). La segmentación del mercado laboral urbano en Colombia, un análisis a partir del enfoque de la calidad de los trabajos. Recuperado de https://colaboracion.dnp.gov.co/Cdt/Estudios%20economicos/2014sep11%20segmentacion_Calidad.Pdf
- Corte Constitucional de Colombia. (2014). Sentencia C-593/14. Procedimiento para sanciones en código sustantivo del trabajo. Respeto de garantías propias del debido proceso. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/C-593-14.htm>
- Departamento Nacional de Planeación. (2016). Plan de desarrollo departamental de Putumayo. https://assets.ctfassets.net/27p7ivvbl4bs/473AP7gKPSQ8QmoUGS6kGk/7a0aaacb4d9677736502ea748be8afb7/86_Putumayo_PDT_2016-2019.pdf
- DANE. (2005). CENSO 2005. Recuperado de <https://geoportal.dane.gov.co/geovisores/sociedad/censo-general-2005/>
- DANE. (2018). Geovisor de información. Recuperado de <https://geoportal.dane.gov.co/geovisores/sociedad/enfoque-genero/>

- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2024). Censo desempleo. <https://www.semana.com/economia/macroeconomia/articulo/arauca-mocoa-y-quirindaro-las-ciudades-mas-golpeadas-por-el-desempleo-en-colombia-durante-el-2023/202416/>
- Elías, S. y Fernández, M. (2002). Capital Humano y Educación: ¿La calidad importa? Bahía Blanca, Argentina: Universidad Nacional del Sur. Recuperado de <http://www.ladecanajose.mex.tl/imagesnew/7/4/6/3/6/CAPITAL%20HUMANO%20Y%20EDUCACION.pdf>
- Espinoza, M. (2003). Eje para la acción sindical: Trabajo decente y protección social. Organización Internacional del Trabajo, Santiago de Chile. <https://www.academia.edu/download/33483160/trabajodecenteyproteccionsocial.pdf>
- Felizzolas, Y. & Duque, A. (2013). Descriptores de trabajo decente en pequeñas y medianas empresas consolidadas venezolanas. Proyecto de grado, Universidad Católica Andrés Bello. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS7310.pdf>
- Fernández, A. Parejo, J. y Rodríguez, L. (2002). Libro Política económica. Recuperado de https://descubridor.banrepcultural.org/discovery/fulldisplay/alma991010062469707486/57BDLRDC_INST:57BDLRDC_INST
- Fernández, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación económica*, 69(273), 115-150. Recuperado en 05 de noviembre de 2024, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16672010000300004&lng=es&tlng=es.
- Gámez, C y Mochon, F. (1995). Macroeconomía. México, McGrawHill. Recuperado de <https://www.marcialpons.es/libros/macroeconomia/9788448116101/>
- Guzmán, O., Ocegüera, A. y Contreras, M. (2017). Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo: políticas públicas para un trabajo decente. *Medicina y Seguridad del*

Trabajo, 63(246), 4-17. Recuperado en 05 de noviembre de 2024, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=So465-546X2017000100004&lng=es&tlng=es.

- Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Conceptos e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 125 – 160. <https://webapps.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>
- Higueta, D. (2023). Aproximación a un índice de precariedad laboral en Colombia. *Revista CEA*, 9(21), e2647. <https://doi.org/10.22430/24223182.2647>
- Ibagón, A. Hurtado, A. y Bedoya, F. (2023). Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector informal: revisión de literatura desde el contexto colombiano. *Signos, Investigación en Sistemas de Gestión*, 16(1). <https://doi.org/10.15332/24631140.8725>
- Jamaica, J. (2015). Los beneficios de la capacitación y el desarrollo del personal de las pequeñas empresas. Universidad Militar Nueva Granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/server/api/core/bitstreams/e3fad5fe-of6a-407c-aa18-55e656a11422/content>
- Ley 789. (2002). Ampliación de protección social. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6778>
- Ley 1413. (2010). https://oig.cepal.org/sites/default/files/2010_ley1413_col.pdf
- Ley 1429. (2010). Ley de formalización y generación del empleo. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=39430>
- Ley 1616 de Salud mental. (2013). Ministerior de Salud y protección social. Artículo 9. [Título III]. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=72173
- Ley 2101. (2021). Dispone la reducción de horas laborales en Colombia. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=166506>

- Lijterman, E. (2020). Economía informal y Trabajo Decente reformulaciones programáticas sobre el futuro del trabajo en los discursos de la Organización Internacional del Trabajo. *Revista científica argentina*. 35 (21).
- Lozano, M & Conrado, N. (2021). Caracterización del trabajo decente en las pequeñas y mediana empresas a la luz de la Constitución Política de 1991 y el Código Sustantivo del Trabajo en el municipio de Quibdó en el año 2021. Universidad Cooperativa de Colombia. <https://hdl.handle.net/20.500.12494/46166>
- Millones, M. (2012). Límites del Trabajo Decente: la precarización laboral como problema estructural en América Latina *Gaceta Laboral*. *Revista Gaceta Laboral*, 18 (1), 87-106. <https://www.redalyc.org/pdf/336/33622312004.pdf>
- Ministerio del trabajo. (2019). Resolución 0312 de 2019. Recuperado de [Recuperado de https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf)
- Ministerio del Trabajo. (2020). Implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al Año 2020. <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- Ministerior de Salud. (2024). Cifras de afiliación en salud. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/paginas/cifras-aseguramiento-salud.aspx>
- Molina, A., Amate, I. y Guarnido, A. (2011). El gasto público en educación en los países de la OCDE: condicionantes económicos e institucionales. *EXtoicos*, 4, 37-45.
- Morales, J. (2018). The impact of internal displacement on destination communities: Evidence from Colombian conflict. *Journal of Development Economics*, 131, 132-150.
- Oficina Internacional del trabajo. (2011). Indicadores de Empleo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) dentro del marco de la medición del Trabajo Decente.

Recuperado

de

https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/3_3_empleo_oit.pdf

- Organización Internacional del trabajo. (2013). Un salario justo: un derecho humano. <https://www.ilo.org/es/resource/article/un-salario-justo-un-derecho-humano>
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). Trabajo Decente. <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente>
- Ortiz, C., Uribe, J. y Badillo, E. (2008). Segmentación inter e intrarregional en el mercado laboral urbano de Colombia 2001- 2006. Documento de Trabajo No. 117. CIDSE - Centro de Investigaciones y Documentación Socioeconómica: Universidad del Valle.
- Otero, A. y Acosta, E. (2022). Desigualdades en el mercado laboral urbanorural en Colombia, 2010-2019. Revista CS, núm. especial, 173-219. <https://doi.org/10.18046/recs.iEspecial.4939>
- PNUD. (2017). Perfil Productivo Municipio Mocoa. Recuperado de <https://itp.edu.co/ITP2022/wp-content/uploads/2017/08/Perfil-Productivo-Mocoa.pdf>
- Puello, K. (2021). Incidencia del programa de transferencias condicionadas – familias en acción – en busca de la reducción de la pobreza en Colombia (2000 – 2018). [Trabajo de grado, Universidad de Cartagena]. <https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/15599/trabajo%20de%20grado%20KARLA%20PUELLO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Registro Único de Víctimas. (2018). Reporte General. Registro Único de Víctimas.
- Robles, C., Hernández, S. Alviter, L. y Escamilla, Z. (2024). Confiabilidad y validez de la escala de trabajo decente para trabajadores mexicanos.: Reliability and Validity within the Scale of Decent Jobs for Mexican Workers. *Revista RELAYN- Micro Y Pequeña Empresa En Latinoamérica*, 8(3), 56–69. <https://doi.org/10.46990/relayn.2024.8.3.1596>

- Román J. (2016). Postulados Del Principio De Estabilidad Laboral Reforzada En Colombia. <http://biblos.unilibrecucuta.edu.co/ojs/index.php/hipotesis/article/view/168>
- Ropain, G. (2021). Panorama del trabajo decente en Colombia en el periodo 2018-2021. Universidad Católica de Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/7c0ffa28-d943-4e26-bb0f-596cbbe2a455/content>
- Ruiz, H. (2012). Los mercados de trabajo bajo la óptica neoclásica. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9174154>
- Smith, A. (2011). La riqueza de las naciones (Trad. C. Rodríguez). Madrid, España: Alianza Editorial (obra original publicada en 1776).
- Solimano, A. (1988). Enfoques alternativos sobre el Mercado de trabajo: Una evolución teórica. Revista de Análisis económico, 3 (2). Dirección de ajuste macroeconómico y crecimiento del Banco Mundial.
- Sousa, V. (2012). Condiciones de trabajo y salud Salud Colectiva. Revista salud colectiva. 8 (2), 101-106. <https://www.redalyc.org/pdf/731/731230790007.pdf>
- Suarez, H. (2019). Efectos del desplazamiento forzado sobre el mercado laboral en Colombia 2008-2015. Recuperado de <https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/2025f572-b721-4f2d-b269-d5bd0639926f/content>
- Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales de Argentina. (2004). Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición. <https://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/1058/1/00209-g.pdf>
- Torres, J. (1999). Sobre las causas del paro y la degeneración del trabajo. Sistema Revista de Ciencias Sociales, (151), 5 – 34. <https://www.google.com/url?esrc=s&q=&rct=j&sa=U&url=https://mrafundazioa.eus/eu>

/dokumentazio-zentrua/formaziorako-oinarrizko-liburutegia/sobre-las-causas-del-paro-y-la-degeneracion-del-trabajo/%40%40download/file&ved=2ahUKEwj05pHw3pOIAxXWQjABHcS_J1EQFnoECAUQA&usg=AOvVawoAGP5YsjS-dfGv9Wtistrf9

- Torrico, A. (2012). Consideraciones del mercado de trabajo, gestión de recursos humanos, salario y empleo PERSPECTIVAS, 29, 125-138. Universidad Católica Boliviana San Pablo Cochabamba, Bolivia. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941258006.pdf>
- UNICEF. (2021). Trabajo infantil. Recuperado de <https://www.unicef.es/causas/trabajo-infantil>
- Unidad de Víctimas. (2019). Unidad revisa el tema de desplazamiento en Putumayo. Recuperado de <https://www.unidadvictimas.gov.co/noticias/46610-2/>
- Unidad de víctimas. (2020). Boletín Perfil Sociolaboral PDET. Mocoa Putumayo. Recuperado de <https://www.unidadvictimas.gov.co/wp-content/uploads/2021/04/infomocoa.pdf>
- Uribe, J., Ortiz, C. y García, A. (2007). La segmentación del mercado laboral colombiano en la década de los noventa. Revista de Economía Institucional, 16, (9), 189- 221.
- Weller, J. (2022). Los sistemas nacionales de formación profesional y capacitación: su papel en la promoción del trabajo decente para la juventud. DOI del artículo: 10.36631/RES.2023.87.02
- Zuleta, C. (2024). *Evaluación de la Incidencia de la ESTRATEGIA SI EMPRENDE como herramienta interinstitucional para mitigar el desempleo y niveles de pobreza en mujeres cabeza de familia en el municipio de Sincelejo, periodo 2012 - 2019, departamento de Sucre.* Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10554/68399>.

ANEXOS

Encuesta aplicada

ANEXO 1. "Instrumento para la recolección de información sobre la percepción de los empleados acerca de su calidad de vida laboral, en el marco del trabajo decente en Mocoa, Putumayo"

Objetivo: Evaluar si la empresa donde labora ofrece condiciones de trabajo dignas a los empleados en cinco áreas clave.

Consentimiento Informado

Le agradecemos su participación en esta encuesta. Los datos que usted proporcione serán utilizados únicamente para fines de investigación, y su identidad será mantenida en total confidencialidad. La participación es voluntaria, y usted puede retirarse de la encuesta en cualquier momento. Si está de acuerdo en participar, por favor marque la casilla a continuación.

Acepto participar en esta encuesta.

1. Modulo sociodemográfico

1.1. Información General

1.1.1. Fecha de nacimiento: Día, mes y año de

Día	Mes	Año
-----	-----	-----

 nacimiento
(Formato: DD/MM/AAAA).

1.1.2. Lugar de nacimiento:

Municipio: _____

Departamento:

- Putumayo
- Cauca
- Nariño
- Huila
- Otro (especificar): _____

1.1.3. Si no es nacido en el departamento del Putumayo ¿cuántos años hace que vive aquí?

- Menos de 1 año
- 1-5 años
- 6-10 años
- Más de 10 años.

1. 2. Identificación Étnica y Cultural

1.2.1. De acuerdo con su cultura, pueblo o rasgos físicos, usted se reconoce como:

- Indígena
- Negro
- Mulato
- Afrocolombiano
- Ninguno de los anteriores

1.3. Estado Civil y Responsabilidades Familiares

1.3.1. Su situación actual es:

- Vive en unión libre hace menos de dos años
- Vive en unión libre hace dos años o más
- Soltero/a
- Casado/a
- Viudo/a

- Separado/a o divorciado/a

1.3.2. ¿Cuántas personas tiene a su cargo? (sin contarse usted)

- Ninguna
- 1 persona
- 2 personas
- 3 personas
- 4 personas
- Más de 4 personas

1.4. Nivel Educativo

1.4.1. ¿Cuál es el nivel de educación más alto que ha alcanzado?

- Primaria incompleta
- Primaria completa
- Bachillerato incompleto
- Bachillerato completo
- Carrera técnica incompleta
- Carrera técnica completa
- Carrera tecnológica incompleta
- Carrera tecnológica completa
- Carrera universitaria incompleta
- Carrera universitaria completa
- Ninguno
- No sabe

1.4.2. ¿Actualmente se encuentra estudiando?

- Sí
- No (Si marca "No", pase a la siguiente sección)

1.4.3. **¿Qué tipo de estudios está realizando actualmente?**

- Terminando la primaria
- Terminando el bachillerato
- Carrera técnica
- Carrera tecnológica
- Carrera universitaria
- Diplomado
- Otro (especificar): _____

1.4.4. **¿Cuál es el nombre de la empresa donde labora actualmente?**

2. Dimensión 1: Remuneración Adecuada

2.1. ¿Consideras que tu salario cubre adecuadamente tus necesidades básicas como alimentación, vivienda, y transporte?

- Totalmente
- Parcialmente
- No

2.2. ¿Tu salario está acorde con las horas de trabajo que realizas y tus responsabilidades en la empresa?

- Sí
- No
- A veces

2.3. ¿Recibe el pago de su salario en las fechas estipuladas en su contrato?

- Sí
- No

- A veces

2.4. ¿Recibes algún tipo de bonificación o incentivo adicional al salario (por productividad, antigüedad, etc.)?

- Sí
- No

3. Dimensión 2: Seguridad Social y Ocupacional

3.1. ¿Está usted afiliado/a al sistema de salud?

- Sí, por la empresa
- Sí, por cuenta propia
- No
- No lo sé

3.2. ¿Está usted afiliado/a al sistema de pensiones?

- Sí, por la empresa
- Sí, por cuenta propia
- No
- No lo sé

3.3 ¿Está afiliado/a a una Administradora de Riesgos Laborales (ARL)?

- Sí
- No
- No lo sé

3.4. ¿La empresa le ofrece algún seguro adicional o cobertura para accidentes laborales?

- Sí
- No
- No lo sé

3.5. En caso de accidente laboral, ¿consideras que la empresa te brindaría la atención médica adecuada?

- Totalmente
- Parcialmente
- No
- No sabe

3.6. ¿Recibes capacitaciones periódicas sobre seguridad y salud ocupacional?

- Sí
- No

3.7. ¿La empresa te proporciona equipos y recursos de protección adecuados para tu trabajo?

- Sí
- No
- A veces

4. Dimensión 3: Condiciones de Trabajo

4.1. ¿Consideras que el entorno físico de tu lugar de trabajo es seguro y cómodo?

- Totalmente
- Parcialmente
- No

4.2. ¿Tienes acceso a herramientas y recursos necesarios para realizar tus tareas de manera eficiente?

- Sí
- No

4.3. ¿Tu carga de trabajo te permite tener un equilibrio entre vida laboral y personal?

- Sí

- No
- A veces

4.4. ¿Tienes descansos suficientes y respetados durante tu jornada laboral?

- Sí
- No

4.5. ¿Cree que existen oportunidades de ascender o progresar en su puesto de trabajo dentro de la empresa?

- Sí, claramente existen oportunidades
- Algunas oportunidades, pero limitadas
- No, no existen oportunidades claras
- No estoy seguro/a

4.6. ¿Con qué frecuencia debe llevar trabajo a casa o dedicar tiempo adicional fuera de su horario laboral para cumplir con sus tareas?

- Siempre
- A menudo
- Algunas veces
- Nunca

4.7. Cuando lleva trabajo a casa o realiza horas extra, ¿es remunerado/a o recibe algún tipo de compensación por ese tiempo adicional?

- Sí
- No
- No aplica

5. Dimensión 4: Estabilidad Laboral

5.1. ¿Qué tipo de contrato tienes actualmente?

- Permanente (Indefinido)
- Temporal (a término fijo)
- Prestación de servicios
- Otro (especificar): _____

5.2. ¿Consideras que tu empleo es estable?

- Totalmente estable
- Moderadamente estable
- Inestable
- No lo sé

5.3. En los últimos dos años, ¿tu contrato ha sido renovado o mejorado (en duración o condiciones)?

- Sí, ha sido renovado
- Sí, ha mejorado (aumento de salario, beneficios, etc.)
- No, no ha cambiado
- No aplica (es un contrato indefinido)

5.4. ¿Percibes oportunidades reales de crecimiento profesional dentro de la empresa?

- Sí
- No
- No estoy seguro

6. Dimensión 5: Accesibilidad a la Formación

6.1. ¿La empresa te ha ofrecido oportunidades de formación o capacitación en los últimos 12 meses?

- Sí
- No

6.2. ¿Consideras que las capacitaciones ofrecidas son relevantes para mejorar tu desempeño laboral?

- Sí
- No
- En parte

6.3. ¿Tienes acceso a formación continua que te permita desarrollar nuevas habilidades?

- Sí
- No

6. 4. ¿Sientes que la empresa apoya tu crecimiento profesional facilitando el acceso a programas educativos o formativos?

- Sí
- No

6.5. ¿La empresa ofrece algún tipo de beneficio económico para apoyar la educación o formación de sus empleados? (por ejemplo, becas, créditos para estudios, etc.)

- Sí, ofrece becas
- Sí, ofrece créditos para estudios
- Sí, ofrece otros beneficios (especificar): _____
- No ofrece ningún beneficio económico para educación o formación

6.6. ¿Ha recibido usted algún tipo de apoyo económico o de otro tipo de su empresa para continuar con sus estudios o formación?

- Sí he recibido

- No
- No he solicitado

7. Comentarios Adicionales

Si tienes algún comentario adicional sobre tu experiencia laboral, por favor compártelo aquí:
