

UNIVERSIDAD EAN  
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE PROYECTOS  
SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN

**Efectos generados por modelos de contratación profesional por horas para el  
contexto colombiano**

Miguel Ángel Ariza - Especialización Gerencia de Proyectos

Diana Marcela Portillo - Especialización Gerencia de Proyectos

Carlos Alberto Ruiz - Especialización Gerencia de Proyectos

Jerson David Varela - Especialización Gerencia de Proyectos

Bogotá D.C

Marzo de 2020

## Tabla de Contenido

Resumen.....	5
Abstract.....	6
Introducción.....	7
Planteamiento del problema.....	9
Formulación del problema.....	11
Objetivo General del proyecto.....	11
Objetivos Específicos.....	11
Justificación.....	12
Marco Teórico.....	13
Metodología general o de primer nivel.....	29
Enfoque, diseño de la investigación y alcance o tipo de estudio.....	29
Definición de Variables.....	30
Definición conceptual.....	30
Definición operacional.....	32
Población y Muestra.....	33
Metodología particular o de segundo nivel.....	34
Selección de métodos o instrumentos para recolección de información.....	34
Medición de Variables.....	34

Análisis de Resultados .....	37
Desempleo.....	38
Informalidad.....	39
Sistema prestacional.....	41
Calidad de Vida.....	42
Indicador de productividad .....	45
Cultura Laboral .....	46
Legislación laboral colombiana .....	47
Conclusión y Discusión.....	48
Referencias.....	52

#### Lista de Tablas

Tabla 1 Tasa de Desempleo anual en Colombia 2001 - 2020.....	18
Tabla 2 Programas que contribuyeron en la reducción de desempleo en Colombia .....	19
Tabla 3 Remuneración mínima por hora según edad Reino Unido .....	29
Tabla 4 Clasificación de preguntas según Variable Profesionales 2020.....	35
Tabla 5 Clasificación de preguntas según Variable Empresas 2020.....	36

#### Lista de Figuras

Figura 1 Índice de aportes a seguridad social para población laboralmente informal 2019.....	10
Figura 2 Remuneración mínima en diferentes estados de Estados Unidos.....	27

Figura 3 Remuneración mínima en diferentes estados de Estados unidos.....	27
Figura 4 Ecuación cálculo de muestra .....	33
Figura 5 Pregunta informalidad empresas.....	40
Figura 6. Pregunta Sistema prestacional Profesionales 1.....	41
Figura 7. Pregunta Calidad de Vida Profesionales 1.....	43
Figura 8. Pregunta Calidad de Vida Profesionales 2.....	44
Figura 9. Pregunta indicador de productividad Empresas .....	46

### *Resumen*

Dado el constante dinamismo de las principales economías mundiales y la evolución del mercado laboral, donde el capital humano cada vez es más relevante y las condiciones de trabajo son un factor determinante para el cumplimiento de los objetivos y estrategia de las compañías, es posible observar la implementación de diferentes técnicas contractuales a nivel laboral, que han permitido implementar la contratación de profesionales por horas, los cuales se convierten en uno de los principales casos de éxito a nivel internacional. Teniendo en cuenta esto, se realiza un estudio de tipo mixto que integra variables cuantitativas y cualitativas para realizar el análisis de las características del fenómeno, indagando por medio de una encuesta tipo Likert a dos grupos poblacionales de 61 profesionales y 27 empresarios para evaluar su nivel de aceptación de las practicas existentes en dichos países dentro del contexto actual colombiano, dando como resultado un alto nivel de aceptación, alto en la posibilidad de implementar un modelo de contratación de servicios profesionales por horas, haciendo énfasis en la relevancia que tiene el cambio cultural a nivel laboral en el contexto del país.

Palabras clave: Colombia, mercado laboral, contratación por horas, legislación laboral, desempleo, sistema pensional, informalidad.

*Abstract*

The constant change of the main world trends and the evolution of the labor market, where human capital is increasingly relevant and working conditions are a determining factor for the fulfillment of the companies' objectives and strategy, it is possible to observe the implementation of different contractual techniques at the labor level, which have allowed the hiring of hourly professionals to be implemented, which has changed into one of the main success stories at the international level. Taking this into account, a mixed study is carried out that integrates quantitative and qualitative variables to carry out the analysis of the characteristics of the phenomenon, inquiring through a Likert-type survey of two population groups of 61 professionals and 27 entrepreneurs to assess their level. of acceptance of the practices affected in these countries within the current Colombian context, resulting in a high level of high acceptance in the possibility of implementing a model for hiring professional hourly services, emphasizing the relevance of cultural change to labor level in the country context.

Key words: Colombia, labor market, hourly hiring, labor legislation, unemployment, pension system, informality.

## *Introducción*

En el actual contexto colombiano las dinámicas laborales de un país tradicional mantienen una concepción lineal de la dinámica laboral, regidas directamente por la presencialidad esquematizada de funciones (labores) lineales y medición de las mismas, anclado el desempeño y productividad del talento humano, como a la cantidad de horas y productos que se pueden generar en un lapso de tiempo. Cabe resaltar que, el mundo actualmente se mueve en dinámicas cambiantes, gobernadas por la tecnología y la generación de valor personal donde el talento humano y su motivación juegan un papel importante en el crecimiento exponencial de las organizaciones.

Desde hace algunos años los altos funcionarios gubernamentales han podido observar como indicadores de empleo e informalidad, se mantienen relativamente estables en el tiempo, intentando definir la mejor estrategia que impacte directamente sus causas, y es allí donde nace la propuesta de contratar profesionales por horas según sea la necesidad de la empresa, lo cual permitirá al profesional tener un ingreso económico y un aporte al sistema prestacional impactando directamente las variables mencionadas con anterioridad.

Al considerar la propuesta de implementación de contratación por horas de servicios profesionales, se abren diversas preguntas asociadas a su efectividad dentro del contexto colombiano, cabe resaltar que existen países del contexto internacional tales como Canadá, Reino unido, México y Estados Unidos, líderes en las economías mundiales quienes implementaron este modelo de contratación con total éxito desde hace más de una década. Teniendo en cuenta lo anterior, es indispensable conocer cuáles son aquellos factores en común

que intervienen en el éxito de la implementación de este modelo contractual y si surge la necesidad de realizar reformas al marco legal actual.

Con el objetivo de explorar dicho panorama, se plantea la generación de una investigación desde una perspectiva positivista, no experimental de tipo mixto tanto cualitativo en la exploración de características y cuantitativo en la recolección de datos donde se realiza un análisis estadístico de aceptación y también de las percepciones frente al fenómeno. Esta investigación de enfoque exploratorio – descriptivo permitió indagar las variables más importantes de los contextos donde el fenómeno de la contratación por horas ya se implementa exitosamente, explorando y describiendo sus efectos dentro del contexto colombiano. El uso de un método inductivo y de corte transversal permitió realizar una toma de información en solo momento.

Para conocer dicho contexto se realizó un estado del arte el cual permitió identificar cuáles son las variables intervinientes del proceso y por medio de un muestreo de conglomerados; la población objetivo de esta investigación la cual dividió la población en dos segmentos (Profesionales y empresas) y la generación de dos herramientas de medición tipo encuesta con un total de 11 preguntas para el grupo personas profesionales y 10 preguntas para el segmento empresas, de las cuales cada pregunta exploraría una variable.

Finalmente, el proceso de recolección y análisis de información permitió evidenciar un nivel de aceptación de más del 50% de la muestra para ambos grupos referentes a las distintas dinámicas que generaría la implementación de un sistema de contratación por horas, sin embargo, se evidencian en ambos grupos características culturales, centradas en sus creencias y

comportamientos sobre el concepto de trabajo por horas y estabilidad laboral que pueden ser explorados con mayor detenimiento en futuras investigaciones de esta temática tan prometedora.

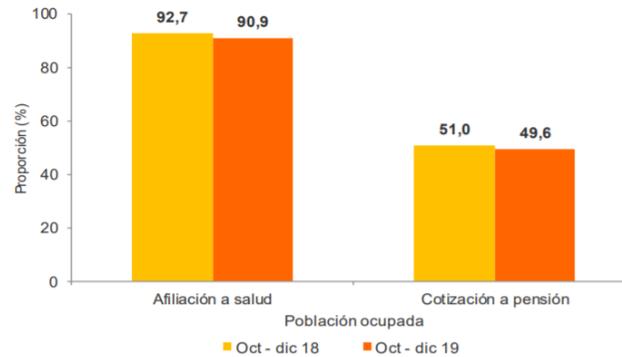
### *Planteamiento del problema*

Para analizar inicialmente la necesidad de la implementación o reforma del sistema laboral, centrado en la compensación salarial por horas para profesionales propuesto por Fenalco y uno de sus representantes, argumentando la importancia de adoptar alternativas diferentes de vinculación laboral con el objetivo de impactar directamente y reducir el índice de desempleo en el país, lo cual contribuye principalmente a las cifras de informalidad y la cotización al sistema de pensiones, por ende, es necesario conocer el contexto actual de estos indicadores.

La tasa de desempleo que se define como “la relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo (DS), y el número de personas que hacen parte de la población económicamente activa o fuerza laboral (PEA).” (DANE, 2020) es una variable económica que permite medir el desarrollo económico de un país y a partir de esta se adoptan políticas que mitiguen el comportamiento ascendente de la misma.

La tasa de desempleo en Colombia entre el 2015 – 2018 fue en promedio del 9,3% presentando un comportamiento constante de tasas de un dígito, sin embargo, al desagregarla según el nivel educativo alcanzado, de acuerdo a la clasificación que realiza el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, la tasa de desempleo para la población con educación técnica profesional y tecnológica fue en promedio del 23,6%, con educación universitaria del 19,2% y con postgrado del 9,5% lo cual representa un porcentaje relevante en los niveles de desempleo del país. (DANE, 2020)

Figura 1 Índice de aportes a seguridad social para población laboralmente informal 2019



Fuente: (DANE, 2019)

Por otra parte, es posible observar otro tipo de indicadores suministrados por el DANE como lo es las cifras de informalidad en el contexto colombiano en las 13 ciudades principales del país donde para finales del 2019 la tasa de ocupación informal fue del 47,6% de los cuales el 49,9% de esta cifra realizaban aportes a pensión, una cifra considerablemente baja, este dato se hace relevante debido a la posible crisis que podría presentarse en el sector pensional a lo largo de algunos años debido al crecimiento gradual de la ocupación informal dentro del territorio nacional. (DANE, 2020)

Teniendo en cuenta lo presentado anteriormente, se genera la necesidad por parte del gobierno de intervenir en las problemáticas presentes referentes a los niveles y cifras de desempleo, informalidad y afectación al margen de contribución a prestaciones sociales dentro de los esquemas de contratación en el país, como propuesta surge una nueva modalidad de trabajo por horas, medida actualmente vigente en países de primer mundo. La propuesta de esta medida permitiría disminuir los costos e impuestos de las empresas, generando la posibilidad de contar con el trabajador solo en momentos específicos, lo cual afectaría positivamente la

productividad y la oportunidad de tener mayores ingresos y movilidad de empleo para los trabajadores. (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

Estas medidas propuestas deben ser analizadas no desde un contexto de un país de primer mundo, sino adaptadas al medio actual colombiano, a su legislación y a su entorno para identificar su posible efecto en las diferentes áreas socioeconómicas y culturales. De aquí surge la necesidad de realizar una investigación de exploración sobre los tipos de modelos de contratación por horas presentes en los países de primer mundo, sus variables de éxito, sus marcos legales, político, éticos, económicos, culturales y sociales que permiten su funcionalidad; de igual forma identificar como se encuentra el entorno colombiano y de qué manera podría ajustarse a los mismos.

#### *Formulación del problema*

¿Qué posibles efectos pueden generar los modelos de contratación profesional por horas existentes en las principales economías del mundo dentro del contexto colombiano?

#### *Objetivo General del proyecto*

Conocer los posibles efectos que puedan generar los modelos de contratación profesional por horas existentes en las principales economías del mundo dentro el contexto colombiano.

#### *Objetivos Específicos*

- Identificar las variables relevantes de los modelos de contratación de profesionales por horas existentes de las principales economías del mundo.

- Conocer las variables de éxito dentro de la implementación de políticas de trabajo por horas en los diferentes países del primer mundo
- Analizar los modelos de contratación vigentes en la legislación colombiana.
- Identificar los beneficios y consecuencias de este tipo de modelo de contratación para empresas y ciudadanos
- Identificar el nivel de idoneidad para la aplicación de modelos de contratación por horas presentes en las principales economías del mundo

### *Justificación*

Actualmente en países económicamente desarrollados la modalidad de trabajo por horas representa una fuente de ingresos primarios para su población y; una reducción de gastos e impuestos para las empresas, promoviendo así la sinergia y desarrollo de sus unidades económicas. En Colombia se genera un planteamiento de adoptar dichas prácticas de contratación y de trabajo con el fin de reducir el índice de desempleo y aumentar la contribución al régimen pensional, sin embargo, para lograr este objetivo se hace relevante indagar sobre las posibles implicaciones económicas, sociales y políticas que puede traer la adopción de estos modelos al contexto colombiano tanto para los empresarios como para sus ciudadanos y la razón de su éxito en los países de primer mundo.

Dada la naturaleza de los proyectos la cual los define de carácter temporal, es decir, con un inicio y un fin, incluyendo la labor de sus participantes, se presenta un posible impacto, generando un cambio en la empleabilidad, ya que en muchos casos los profesionales son contratados por el tiempo total que dura un proyecto. Esta investigación busca contemplar los

posibles escenarios y la intención de las partes interesadas en el caso de un modelo aplicable al trabajo de servicios profesionales, compensado por horas de labor ejecutadas durante un proyecto y no por la duración total del mismo, esta serie de modelos, también podrían generar cambios de factores internos, en las estructuras de costos y presupuestos de las empresas.

Este estudio permitirá aportar de manera directa al campo de Comunicación, política y cultura, centralizada en el entorno económico de líneas de política y administración pública presentes dentro de la universidad EAN, permitiendo de esta manera realizar una contribución aplicada a futuras políticas públicas que puedan surgir en el marco legal laboral presente en la actualidad en el contexto colombiano.

### *Marco Teórico*

La organización del trabajo la cual se define como “el conjunto de aspectos técnicos y sociales intervinientes en la producción de un objeto o servicio. (Lenis, 2007) se encuentra asociada a las normas y políticas que rigen el método de producción en las empresas y su relación directa con los empleados, ha presentado cambios a lo largo del tiempo incluyendo en sus directrices términos como flexibilización, deslocalización y tercerización como resultado del auge de las teorías administrativas que surgieron en la década de los 90.

La flexibilización laboral la cual “ tiene que ver con la necesidad de la empresa moderna de contar con fuerza de trabajo capaz de adaptarse fácilmente a las fluctuaciones de la demanda, e intervenir directa o indirectamente en la mejora de la calidad de la producción y de los productos finales (sean estos bienes o servicios)” (Arancibia, 2011) es un concepto que ha tomado fuerza en las últimas décadas como consecuencia de la globalización y el dinamismo de

los mercados, los cuales con el pasar del tiempo enfocan sus esfuerzos en la productividad basada en el uso de mano de obra calificada que se adapte rápidamente al cambio y supla las necesidades de acuerdo a la demanda.

Sin embargo, dado que el dinamismo resultado de la globalización y expansión de los mercados ha modificado la organización en el trabajo, dejando a un lado la rigidez en los métodos de contratación e incorporando conceptos como la flexibilización laboral, todas las modificaciones que surjan de este proceso deben estar enmarcadas en un marco regulatorio y legal que apalanque dicho dinamismo.

En el contexto colombiano, se han realizado reformas que han tenido como objetivo modificar aspectos del mercado laboral, entre estas se encuentran la ley 50 de 1990 y la ley 789 de 200 donde (Lenis, 2007) cita que:

“La ley 50 de 1990: Flexibilizó los regímenes de contratación, de despidos y los mecanismos de fijación de los salarios, prestaciones sociales y jornada de trabajo. Aumentó la tabla de indemnizaciones para despido sin justa causa en el contrato a término indefinido. Eliminó la retroactividad de las cesantías. Aumentó la protección a la maternidad. Modificó la contratación temporal y algunas normas colectivas de trabajo (facultad de constituir sindicatos sin permiso previo, personería jurídica, eliminación de la posibilidad de suspensión por vía administrativa de la personería jurídica de los sindicatos).” (p.164)

La justificación de esta ley surge de la necesidad de adecuar las condiciones de trabajo a los cambios presentados por la apertura económica de los años 90 y al cambio organizacional de las compañías resultado de un proceso de globalización, donde (Lenis, 2007) también cita:

“Que la ley 789 de 2002: Flexibilizó la regulación sobre la jornada de trabajo, el trabajo suplementario o de horas extras y las indemnizaciones por despido sin justa causa en los contratos a término indefinido. Igualmente, modificó el contrato de aprendizaje y estableció recursos para el fomento del empleo y protección al desempleado. Estableció programas de microcrédito. Sus disposiciones también tuvieron alcance en materia de seguridad social y en la regulación de las Cajas de Compensación Familiar. La ley se enmarcó en tres pilares: generar más empleo, aumentar el aseguramiento de los trabajadores informales y proteger a quienes no encuentran empleo.” (p.165)

La justificación a esta ley se da por la obligación que tiene el estado de proporcionar las condiciones necesarias para que los empleados asuman las nuevas modalidades de contrato, conozcan los beneficios y riesgos que se derivan de ello en un contexto de globalización que implica cambios a nivel económico, social y cultural.

En el año 2019 se planteó un proyecto de reforma laboral que tiene como objetivo modificar la regulación del mercado laboral en pro del crecimiento económico y aumento de los índices de productividad, en una economía en la cual las compañías están cambiando sus métodos productivos, están tecnificando sus procesos lo cual genera desplazamiento de la mano de obra y están generando otros tipos de empleo que se encuentran desarrollados en otros países.

De acuerdo con lo indicado por la ex ministra de trabajo Alicia Arango en una entrevista para el diario el tiempo en octubre de 2019 “la Flexibilización laboral, trabajo por horas con cotización, formación para el trabajo con pertinencia, iniciativas de equidad de género, Estado Joven, Estado Emplea, inclusión laboral, economía naranja y emprendimiento, entre otros. Todas estas alternativas aumentan el crecimiento económico y la productividad.” (Amat, 2019).

Para lograr este objetivo, se requiere una modificación al código laboral de Colombia el cual tiene más de 50 años, para adaptarlo a los cambios que se han presentado con respecto a tipos de contratación por horas, a la flexibilización laboral y al dinamismo del mercado en cuanto a la demanda de mano de obra calificada y con habilidades blandas que aporten al crecimiento y desarrollo de las compañías.

Una vez revisadas algunas de las reformas laborales que se han implementado en Colombia, es importante definir los tipos de contratación vigentes los cuales se encuentran en el Código Sustantivo del Trabajo, el marco de regulación del salario entre los empleadores y empleados y define todas las disposiciones a las que haya lugar en los términos de contratación.

- *Contrato a término Fijo:* Debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente. (Secretaria General del Estado, 2019)
- *Contrato a término indefinido:* El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido. (Secretaria General del Estado, 2019)
- *Contrato de obra o labor:* El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. (Secretaria General del Estado, 2019)
- *Contrato de aprendizaje:* es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir formación

profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague el salario convenido. (Secretaría General del Estado, 2019)

- *Contrato temporal, ocasional o accidental*: es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador. (Secretaría General del Estado, 2019)

- *Contrato por prestación de servicios*: el artículo 968 del código de comercio lo define como el contrato por el cual una parte se obliga, a cambio de una contraprestación, a cumplir en favor de otra, en forma independiente, prestaciones periódicas o continuadas de cosas o servicios. (Secretaría General del Estado, 2019)

Establecer una relación laboral por medio de cualquier tipo de contratación anteriormente mencionada, permite el cumplimiento de las políticas públicas relacionadas a las condiciones del trabajo, deberes y derechos que deben cumplir las partes en el contexto del mercado laboral, por lo cual “el contrato de trabajo constituiría el acuerdo de voluntades mediante el cual se obligaría a las partes a cumplir con los compromisos contractuales derivados de la relación: del trabajador a prestar la labor a favor del empleador, subordinado jurídicamente a cumplir sus órdenes, y del empleador a pagar un salario y demás emolumentos laborales, más aquellas obligaciones principales y accesorias que se desprendan del contrato.” (Díazgranados, y otros, 2018)

### *Desempleo*

La tasa de desempleo se puede definir como una porción de la población no ocupada con respecto a la Población Económicamente Activa (PEA). Esta tasa no solo está determinada por la fuerza de ocupación que puede ser un reflejo de la demanda, sino también por la tasa global de

participación como proporción de la PEA, con respecto a la población en edad de trabajar (PET) que, a su vez, está relacionada con la oferta labora (Bernal, Flores E, & Botero, 2019)

Al analizar el desempleo en Colombia en los últimos 20 años, de acuerdo con (Banco de la República Colombia, 2020), el desempleo ha presentado un comportamiento entre el 2001 y 2012 con cifras de 2 dígitos siendo el mayor el del año 2002 con 15,56% presentando un decrecimiento hasta el año 2012 con un valor de 10,38%, desde el 2012 hasta el 2015, donde se presentó un decrecimiento continuo hasta el año 2015 obteniendo la menor tasa de desempleo ubicada en 8,93%, sin embargo desde ese año hasta el 2018 se ha presentado incremento en la tasa de desempleo sin sobrepasar la cifra de 2 dígitos, pero el año 2019 ya volvió a presentar una tasa de desempleo de 2 dígitos de 10,5%, y las cifras para el primer mes del 2020 la cifra de desempleo se ubica en 12,99%.

Tabla 1 Tasa de Desempleo anual en Colombia 2001 - 2020

Año	Tasa de Desempleo (%)	Año	Tasa de desempleo (%)
2001	14,38	2011	10,83
2002	15,56	2012	10,38
2003	14,1	2013	9,65
2004	13,64	2014	9,11
2005	11,81	2015	8,93
2006	12,03	2016	9,22
2007	11,19	2017	9,38
2008	11,27	2018	9,68
2009	12,03	2019	10,5
2010	11,79	2020	12,99

Referencia. (Banco de la República Colombia, 2020)

Según el estudio del 2017 (Uribe, Fajardo, & Romero, 2017) se concluye que las políticas adoptadas en ese periodo de tiempo contribuyeron a reducir las tasas de desempleo, en la *tabla 2* se listan las principales políticas y su aporte a la reducción del desempleo.

Tabla 2 Programas que contribuyeron en la reducción de desempleo en Colombia

Programa	Fecha de inicio	Efecto
Exención de parafiscales	Enero de 2003	-0,761*
Fondo Colombiano de Modernización y Desarrollo Tecnológico de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas FOMIPYME	Agosto de 2004	-0,232
Programa de capacitación para la reinserción laboral	Octubre de 2003	-0,599*
Mecanismo de Protección al Cesante	Junio de 2013	-0,218
Teletrabajo	Septiembre de 2013	-0,031

**Referencia:** (Uribe, Fajardo, & Romero, 2017)

El salario mínimo fue instaurado oficialmente en 1945, se aplicó desde 1950 de diversas formas. En 1984 se inició su aplicación homogénea en Colombia. En torno del mínimo se han desarrollado o adaptado de otras experiencias conceptos como el de remuneración mínima vital y móvil, incorporados en la Constitución de 1991 (artículo 53). También, en torno de él se han creado organismos para su adopción y seguimiento, como la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (Avella, 2012).

En un estudio del Banco de la Republica (Lopez H. , 2012) identifica que el aumento en el salario mínimo genera aumentos en costos laborales como pago de vacaciones, prestaciones sociales, prima legal, auxilio de transporte, vestuario y calzado, cesantías, salud, pensiones y riesgos laborales, lo que entorpece la reducción del desempleo y hace que los empresarios y empleadores contraten menos mano de obra.

El desempleo se ve impactado ya que ha dado mayor importancia a la mano de obra no calificada sobre la titulación formal, destacando la rotación constante evidenciada en trabajadores con menos formación académica, lo que produce altas tasas de informalidad y su incremento, afectando directamente el sistema pensional y el crecimiento económico (Lopez H. , 2012)

### *Informalidad.*

El concepto de informalidad se encuentra aún en debate por diferentes autores, sin embargo, Se puede evidenciarse al contrastar al valor de aportes sociales (Salud, Pensión, ARL, vacaciones y primas) sobre el número de trabajadores contratados. (Bernal, Flores E, & Botero, 2019). Por su parte, Bernal (2018) se inclina más por afiliaciones a salud y pensiones como un indicador de empleo formal y legal, donde el individuo obtiene un paquete de beneficios laborales. Argumenta que esta medida permite establecer comparaciones con otros países, sugiere un registro de las vinculaciones laborales en la actividad económica y mayor estabilidad para el individuo.

Según autores como (Fernandez & Villar, 2017) plantean cuatro razones para hacer parte de la informalidad: No poseer habilidades que demanda el mercado, barreras y brechas existentes para la consecución laboral (Costos laborales, discriminación racial, de género, distancia del lugar de trabajo, personas a cargo etc.), la tercera de estas razones es por voluntad bajo un análisis de costo beneficio, la cual generalmente está determinada por el rango salarial recibido, y finalmente una informalidad mixta resultado de dos o más factores descritos con anterioridad.

### *Panorama del sistema Pensional en Colombia*

El sistema Pensional Colombiano se inició en 1946 con la creación de CAJANAL y otras cajas públicas. En 1967 se crea un sistema de afiliación privado administrado por el Instituto Colombiano de Seguros Sociales (ICSS), el cual fue transformado al Instituto de Seguros Sociales (ISS) en 1977. Finalmente, este se transformó en Colpensiones en el año 2007. (Lopez & Sarmiento, 2019)

A raíz de la creación de la Ley 100 de 1993, la cual transformó los regímenes de afiliados privados y las cajas públicas por un sistema mixto de Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida (RPM) y Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS). Entre las principales características que se intentaron mejorar se encuentran la sostenibilidad, equidad, cobertura y rentabilidad de las tasas de reemplazo. Posteriormente, la Ley 100 de 1993 se complementó con la Ley 797 de 2003 y la Ley 1328 de 2009. (Lopez & Sarmiento, 2019)

Una de las características en la ley 100, para aumentar la cobertura se estableció la obligatoriedad de las cotizaciones por parte de los afiliados, empleadores y contratistas. Sin embargo, quedaron por fuera de la cotización los trabajadores con contratos por obras realizadas, los contratos por días o tiempo parcial, los microempresarios y los trabajadores informales. En la actualidad la cobertura de las pensiones es apenas 23% y menos de 1,5 millones de personas. Esto se debe, en parte, a la existencia de un mercado laboral con un sector informal amplio (47,3%). Una proporción de los no cotizantes corresponde a personas informales y ocupados por cuenta propia, que no alcanzan a realizar las cotizaciones sobre 1 SMMLV. Siendo esta una de las restricciones al sistema pensional. (Lopez & Sarmiento, 2019)

### *Contexto internacional*

Con el objetivo de analizar las medidas descritas anteriormente, se hace imprescindible conocer otros contextos socioculturales que permitan abordar de manera sistemática las condiciones propuestas para el mercado laboral en Colombia, ya que como lo refieren autores como (Quezada & Pardo, 2018) dicho contexto “es determinante en la adquisición de creencias, motivaciones y comportamiento dentro de un entorno en particular “. Países como Estados Unidos, Canadá, Reino Unido y México cuentan con tipos de contratación por horas, por ende, analizaremos 4 grandes rasgos como lo son su cultura del trabajo, cifras de desempleo e informalidad, legislación laboral y salario mínimo.

### *Cultura laboral*

Teniendo en cuenta la importancia de la tradición oral y la asociación verbal que se genera a nivel cultural sobre las dinámicas grupales que se crean en un organismo conjunto, es importante resaltar los significados de estos para entender las dinámicas y variables de la cultura laboral en cada país. Autores como (Alvesson & Sveningsson, 2008) plantean que las definiciones generadas por un grupo de personas son un conjunto y asociación de ideas que permiten al grupo comportarse y dirigir sus esfuerzos en pro de un sistema de pensamientos.

Cabe resaltar que los actuales sistemas de compensación salarial presentes en occidente o países capitalistas presentan unas mismas características centralizadas en el trabajo de 8 horas, partiendo de la revolución generada por el congreso sindical Nacional de los estados unidos en 1866 en New York quienes después de una larga lucha de casi 40 años lograron reducir la jornada laboral de 16 a 8 horas diarias, generando así un movimiento internacional donde los

trabajadores gozarían de 8 horas de trabajo, 8 de descanso y 8 de ocio o recreación presente en los contextos laborales de occidente. (Gonzalez, 2008)

Siendo México un país latinoamericano comparte en contexto algunos de los postulados laborales tradicionales, como lo refiere (Diaz, 1994) citado por (Mendoza, 2010) refiere que dentro del contexto laboral: “el mexicano no se valora consigo mismo ni respecto a los demás, no presenta grandes expectativas, trabaja para mantener a su familia y su necesidad prevalece sobre otro tipo de necesidades, buscan constantemente recompensas materiales, seguridad de contar con su trabajo, además del estatus que esto representa dentro de su contexto”

Por otra parte, contextos como el de Canadá, nos permite evidenciar una cultura totalmente orientada al cumplimiento de metas, donde resalta su organización y la meritocracia, contexto en el cual se resaltan las habilidades de trabajo en equipo. (Ulloa, 2014) refiere que el contexto cultural canadiense mueve a sus habitantes al trabajo duro centralizado en una calidad de vida relacionada con sus horas de trabajo, es mediante este contexto que se crea la mayor dinámica laboral del país, dentro del cual el desarrollo y el tiempo laboral de este promueve un crecimiento constante.

Al analizar los modelos de compensación salarial en cada uno de ellos se hace importante introducir el concepto del *Mínimum Wage*, Autores corporativos (Organización Internacional del Trabajo, 2016) definen este *Mínimum Wage*, que podría traducirse como “Remuneración mínima” y corresponden al pago mínimo que un empleador debe reconocer a su trabajador por la obra o labor prestada”, cabe resaltar que dicha remuneración se sistematiza en tiempo, la cual puede computarse de forma anual, mensual, semanal, diaria o por hora, de la cual se centrará la atención en la última.

Según la ley federal actualmente regente en México, es posible encontrar diferentes contratos laborales como: Tiempo indeterminado, obra determinada, tiempo determinado, temporada, capacitación inicial y periodo de prueba. Todos los contratos firmados son por iniciativa a tiempo indeterminado siempre y cuando estos no posean una labor, tiempo o termino definido, para los cuales sus condiciones se transformarían en razones determinadas (De Buen Lozano & Morgado, 1999)

Teniendo en cuenta el concepto de “Remuneración mínima” (Minimum Wage) tomada anteriormente, es posible definir para el contexto mexicano que su salario mínimo para el año 2020 es de 123.22 pesos (6.51 dólares), donde es posible evidenciar que los trabajadores que cuentan con un contrato laboral cuentan con una jornada laboral, trabajan 8 horas diarias, 48 horas semanales y sus empresas realizan aportes a salud y seguridad social. En otros casos el trabajo flexible o por horas puede ser superior a las 55 horas semanales. (Campos, 2015)

En Canadá la remuneración mínima se encuentra en 11.6 Dólares por hora, dentro de los cuales podemos observar jornadas laborales de 40 horas a la semana, también cabe resaltar que aunque estas son las horas estipuladas, el trabajador que desee realizar más horas podrá hacerlo sin ninguna limitación (Ontario, 2020).

Otro de los escenarios internacionales es el de Estados Unidos, siendo uno de los países en implementar el modelo de contratación por horas con derechos laborales para los empleados, desde mucho antes que varias de las economías emergentes que hoy en día se cuestionan ante esta posibilidad.

Fue hacia finales de la década de los años setenta e inicio de los años ochenta cuando los debates concernientes a la búsqueda de una solución óptima a los múltiples problemas que atravesaba la economía mundial (entre ellos el alto desempleo, tanto en Europa como en los Estados Unidos) comenzaron a plantearse. (Fina, 2001)

Las políticas de carácter neoliberal empezaron a establecerse en los Estados Unidos y en el Reino Unido, respectivamente, y más tarde en la mayoría de los países con el apoyo de organismos internacionales como el Banco Mundial, el Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT, por sus siglas en inglés) —ahora Organización Mundial del Comercio (OMC)—, el Fondo Monetario Internacional y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. La solución del problema del desempleo exigía la desregulación total de los mercados de trabajo, pues se consideraba que unos mercados en los que no hubiera ninguna regulación producirían mejores resultados que los obtenidos hasta entonces (Fina, 2001).

De este modo, se establecieron nuevas formas de contratación en los Estados Unidos, donde las empresas pudieran aumentar o disminuir su planta de personal sin tantos obstáculos normativos, disminuyendo así sus costos de contratación, despido u operación de acuerdo con su modelo de negocio y temporadas específicas para cada nicho de mercado.

Sin embargo, este tipo de modelos poco proteccionistas no reflejan del todo un escenario inseguro para el trabajador, debido a las regulaciones federales a las que se ha evolucionado con el paso del tiempo en los Estados Unidos, por ejemplo, la ley federal ha estipulado un salario mínimo por hora el cual es fijado año a año, por otra parte, en este país cada estado que lo compone, manejan niveles de vida distintos, es decir, su costo de vida varía de un estado a otro,

motivo por el cual cada uno determina un salario mínimo por hora de acuerdo a su costo y calidad de vida, siempre y cuando no sea menor al salario mínimo impuesto por la ley.

(Berenson, 2020)

Así mismo, las condiciones sociales son impartidas por cada estado respetando las regulaciones federales del gobierno, por ejemplo, en el estado de Distrito de Columbia y de acuerdo a la “*Ley de Estándares Laborales*” (“*Fair Labor Standards Act*” o “*FLSA*” en inglés) Establecen que las empresas tienen la obligación de no pagar menos a sus trabajadores que el salario mínimo legal estipulado por hora y adicional exigen el pago de horas extras, seguro laboral compensatorio (en caso de lesiones, enfermedad o muerte que un trabajador haya sufrido a causa de su empleo), seguro de desempleo bajo un programa de beneficios temporales y un seguro social de pensiones y salud. (Berenson, 2020)

Por tanto, si bien existe el modelo de contratación por horas, es indispensable conocer los derechos de los trabajadores, pues, así como se estipulan las condiciones legales como un horario laboral total (el cual va de lunes a viernes y no debe exceder las 40 horas semanales) o parcial (que puede ser de hasta 30 horas semanales), también existen regulaciones de cada estado acorde a su nivel de vida. Finalmente es importante comprender que el trabajo en los estados unidos se rige bajo la cultura de que el trabajo duro y honesto es bien recompensado, punto donde se comprende que el trabajo realizado por horas abre la oportunidad a la eficiencia de los

trabajadores en un entorno donde pueden prestar sus servicios a más de una empresa obteniendo una mayor rentabilidad. (USA Department of labor, 2007)

Fuente: (Statista, 2020)

Fuente: (Statista, 2020)

Para el caso de Reino Unido, donde se evidencia una hiper flexibilidad mucho mayor en cuanto a la contratación laboral por horas, de hecho, cuentan con una modalidad llamada cero horas (Zero Hours por sus siglas en inglés), donde alrededor del 3 % del personal tiene este tipo

Figura 2 Remuneración mínima en diferentes estados de Estados Unidos

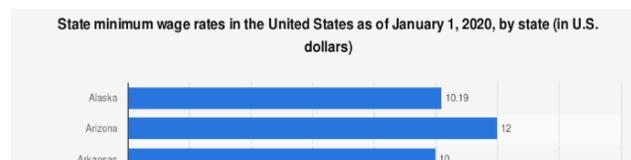
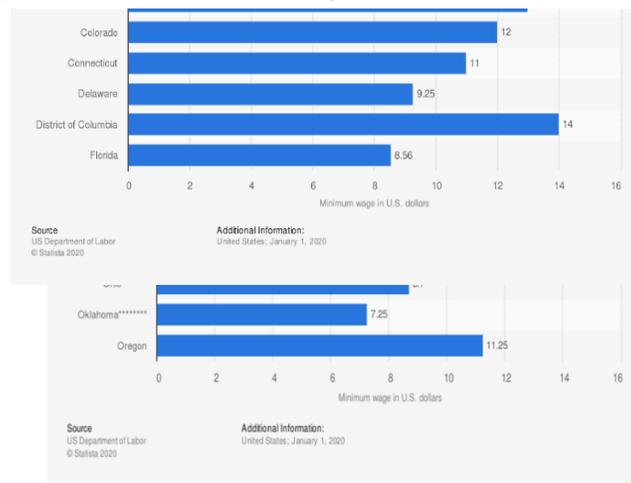


Figura 3 Remuneración mínima en diferentes estados de Estados Unidos



de contrato, trabajadores contingentes y trabajadores a tiempo parcial tienen condiciones contractuales similares en muchos países (Tubella, 2018).

Según la investigación El Instituto Oficial de Personal y Desarrollo (Chartered Institute of Personnel and Development, CIPD por sus siglas en inglés) aproximadamente el 38 % de los empleados con contrato de cero horas se consideran empleados a tiempo completo, al trabajar 30 horas o más por semana. Mientras el 66 % de los así contratados estaban contentos con el

número de horas que trabajaban, el 16 % pensaba que no tenía oportunidad de trabajar las horas suficientes. Aproximadamente el 17 % de los empleadores privados utilizaron contratos de cero horas, mientras que los utilizó el 34 % de las organizaciones benéficas y el 24% de los empleadores públicos. Estos contratos se usaban frecuentemente en hoteles, cáterin y ocio (48 %), educación (35 %) y sanidad (27 %). (Harari, 2013)

Este modelo de contratación de cero horas se refiere al tipo de contrato entre un empleador y un trabajador por el que el empleador no está obligado a proporcionar un mínimo número de horas de trabajo, el trabajador no está obligado a aceptar cualquier trabajo que le ofrezcan. Así mismo, el trabajador puede firmar un contrato de este tipo con el objetivo de estar disponible para trabajar cuando se lo requieran, de modo que no se especifica ni un número de horas diarias ni los intervalos horarios en que se trabajará. De acuerdo con el tipo de trabajo se establecen derechos, aunque en un nivel mucho menor como el acceso al sistema de salud y al sistema pensional de acuerdo con topes acumulados en el año por contratos de cero horas. (Government UK, 2020)

De acuerdo con la edad del trabajador, se cuentan con niveles de salario mínimo legal por horas:

Tabla 3 Remuneración mínima por hora según edad Reino Unido

Año	25 o más		21 a 24		18 a 20		Menos 18		Aprendices	
2009	£	5,93	£	5,93	£	4,92	£	3,64	£	2,50
2010	£	6,08	£	6,08	£	4,98	£	3,68	£	2,60
2011	£	6,19	£	6,19	£	4,98	£	3,68	£	2,65
2012	£	6,31	£	6,31	£	5,03	£	3,72	£	2,68
2013	£	6,50	£	6,50	£	5,13	£	3,79	£	2,73
2014	£	6,70	£	6,70	£	5,30	£	3,87	£	0,30
2015	£	7,20	£	6,95	£	5,55	£	4,00	£	3,40
2016	£	7,50	£	7,05	£	5,60	£	4,05	£	3,50
2017	£	7,83	£	7,38	£	5,90	£	4,20	£	3,70
2018	£	8,21	£	7,70	£	6,15	£	4,35	£	3,90
2019	£	8,72	£	8,20	£	6,45	£	4,55	£	4,15

Fuente: (Government UK, 2020)

Este modelo ha sido duramente criticado por parte de los trabajadores, ya que son sujetos a ser explotados porque les pueden denegar carga de trabajo en cualquier momento y por cualquier razón, como que en un determinado momento el trabajador rehúse trabajar, otro ejemplo, puede ser que el trabajador con contrato de cero horas rechace en un momento determinado una petición de la empresa para que trabaje puede resultar en que, durante un periodo prolongado, la empresa no le pida que trabaje, mermando así considerablemente los ingresos del trabajador. En el congreso de los sindicatos británicos se afirmó que en 2014 millones de trabajadores seguían atrapados en empleos mal pagados altamente inseguros, donde el trato inadecuado es lo habitual y están limitadas las perspectivas de escape.

#### *Metodología general o de primer nivel*

#### *Enfoque, diseño de la investigación y alcance o tipo de estudio*

El diseño de esta investigación se plantea bajo una perspectiva no experimental al no existir ningún tipo de manipulación en las variables del objetivo de investigación, es de tipo mixto cualitativo y cuantitativo donde se realiza un análisis estadístico de aceptación y también

de las percepciones del fenómeno, el enfoque de la misma es exploratorio debido a la necesidad de recopilación de información sobre el fenómeno de estudio el cual se hace novedoso dentro del contexto a través de una método inductivo el cual surge de la particularidad para develar las causas generales del planteamiento, finalmente es de corte transversal caracterizado por realizar una recolección de información en un solo momento.

El alcance de esta investigación se centrará conocer los posibles efectos que pueda generar la contratación profesional por horas en el contexto colombiano por medio de un proceso comparativo, permitiendo así apreciar las bondades y desventajas en la implementación de este sistema para profesionales y empleados en el contexto laboral colombiano.

#### *Definición de Variables*

Al realizar un análisis profundo referente al fenómeno de la contratación por horas en el contexto internacional, fue posible evidenciar la presencia e intervención de diferentes variables dentro del mismo dentro de las cuales se encuentran su sistema pensional, calidad de vida, crecimiento económico del país, la proyección de las organizaciones, las tasas de desempleo e informalidad, su legislación y la cultura laboral de contexto donde se desarrollan las mismas

#### *Definición conceptual*

Para generar un mayor entendimiento a cerca de las diferentes variables que intervienen en el fenómeno de la contratación por horas es fundamental definir las mismas para tener un panorama claro acerca de lo que representan

*Desempleo:* Hace referencia a la situación de un individuo el cual no ofrece ningún tipo de producto o servicio, ni cuenta con un contrato o pacto laboral establecido con una empresa.

*Informalidad:* Hace referencia a la ausencia de contrato laboral establecido, entre empleado y empleador, donde el individuo se encuentra la margen de control tributario y de la protección que, en materia laboral, le brinda la ley.

*Sistema prestacional:* Conjunto armónico de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos y está conformado por los regímenes generales establecidos para pensiones, salud, riesgos profesionales y los servicios sociales complementarios que se definen en la presente ley.

*Calidad de Vida:* Hace referencia a el concepto psicológico de satisfacción y motivación presente en las diferentes áreas de ajuste de un individuo (Académica, laboral, económica, religiosa, sentimental, ocio, etc.) el cual puede impactar directamente a su productividad.

*Indicador de productividad:* Hace referencia a la optimización del uso de los recursos empleados en los procesos de la organización

*Cultura Laboral:* Hace referencia al conjunto de comportamientos, dinámicas y creencias que generan en un grupo de manera general que comparte un mismo espacio o territorio.

*Legislación laboral colombiana:* Hace referencia a los diferentes modelos contractuales presentes en la legislación laboral colombiana.

### *Definición operacional*

Una vez definidas de manera conceptual las variables se hacen fundamental entender los indicadores, esquemas y formas en las cuales estas pueden ser medidas o representadas de forma cuantitativa

*Desempleo:* Tasa de desempleo, porcentaje de personas que están buscando trabajo dividido entre la población económicamente activa entre los 14 y 65 años, susceptibles de establecer un contrato laboral formal

*Informalidad:* Tasa de informalidad: relación porcentual de la población ocupada informal y el número de personas que integran la población ocupada, pero no aporta a seguridad social ni está vinculado bajo un contrato laboral formal.

*Sistema prestacional:* Tasa de aporte a sistema prestacional, es la relación porcentual de la población total ocupada afiliada a salud y pensión y el número de personas que integran la población ocupada

*Calidad de Vida:* Nivel de satisfacción percibido por un individuo asociado a al cumplimiento de sus objetivos en cada área de su vida (Académica, laboral, económica, religiosa, sentimental, ocio, etc.)

*Indicador de productividad:* Numero de empresas que optimizarían sus procesos con la implementación del modelo sobre el total de empresas encuestadas.

*Cultura Laboral:* Porcentaje de aceptación o rechazo al modelo de contratación por horas sobre número global de encuestados.

*Legislación laboral colombiana: Porcentaje de los diferentes tipos de contratos utilizados sobre el total de la población encuestada.*

### *Población y Muestra*

La población objetivo de esta investigación se calculó utilizando un muestreo de conglomerados, dividiendo la población en dos segmentos: El primero personas con nivel académico profesional que hace parte de la población económicamente activa (24'796.143) los cuales se encuentran desempleados (10.5%) y equivalen a 2'603.595 personas.

*Figura 4 Ecuación cálculo de muestra*

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2Z^2}$$

*n* = el tamaño de la muestra. *N* = tamaño de la población. *σ* = Desviación estándar de la población

*Z* = Valor obtenido mediante niveles de confianza. Es un valor constante que, si no se tiene su valor, se lo toma en relación al 95% de confianza equivale a 1,96 (como más usual) o en relación al 99% de confianza equivale 2,58, valor que queda a criterio del investigador.

*e* = Limite aceptable de error muestral que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor que varía entre el 1% (0,01) y 9% (0,09), valor que queda a criterio del encuestador.

*Fuente:* (Suarez & Tapia, 2012)

Aplicando Se obtiene:

$$n = \frac{2'603.595(0.5^2)1.28^2}{(2'603.595-1)0.1^2+(0.5^2)1.28^2} = 41$$

El segundo segmento referente a las pequeñas y medianas empresas activas e inscritas en cámara de comercio equivalentes a 1'500.000, la muestra se determinó por medio de la ecuación:

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2Z^2}$$

Aplicando Se obtiene:

$$n = \frac{1.500.000 (0.5^2) 1.28^2}{(1'500.000-1)0.1^2 + (0.5^2) 1.28^2} = 41$$

Una vez aplicadas las dos fórmulas para cada grupo poblacional, se determinó que la muestra mínima para la aplicación del instrumento es de 41 personas para el segmento de profesionales y 41 Empresas para el segmento Empresarial. Debido al alcance y la coyuntura actual presente a nivel mundial se toma la decisión de aplicar el instrumento mínimo 21 personas y 20 empresas.

#### *Metodología particular o de segundo nivel*

#### *Selección de métodos o instrumentos para recolección de información*

Se diseñan dos encuestas tipo formulario para aplicarlo a la muestra mínima de 41 personas divididos en dos grupos, 20 Empresarios y 21 Profesionales. Cada cuestionario presenta un total de 11 preguntas para el grupo personas y 10 preguntas para el segmento empresas en escala Likert con 5 niveles de percepción. Cada una de estas preguntas evaluará una variable diferente identificada como interviniente dentro del contexto internacional en la contratación por horas, con el objetivo de conocer la percepción tanto de empresarios (Tabla 5) como profesionales (Tabla 4) en la aplicación de este modelo en el contexto colombiano. Esta encuesta se aplicará a la población seleccionada en modalidad digital facilitando de esta forma el acceso a la información.

#### *Medición de Variables*

Cada una de las respuestas serán tabuladas y analizadas en torno a una de las variables descritas con anterioridad, esto con el objetivo de identificar el nivel de aceptación por parte de cada grupo poblacional en cada una de las respuestas, lo cual permitirá realizar un análisis

comparativo Inter grupos e Intra grupos, como también, evaluar las percepciones individuales y generales de cada grupo poblacional.

*Tabla 4 Clasificación de preguntas según Variable Profesionales 2020*

<i>Variable</i>	<i>Pregunta</i>
<i>Desempleo</i>	<p>¿Actualmente se encuentra laborando?</p> <p>¿Sí en algún momento encontrándose desempleado, cree que, si hubiera existido la posibilidad de trabajar por horas, esto habría contribuido a estabilizar la fuente de sus ingresos?</p>
<i>Informalidad</i>	<p>¿Si se habilita el empleo profesional por horas, estaría de acuerdo con pagar su seguridad social proporcional a dichas horas laboradas?</p>
<i>Sistema Prestacional</i>	<p>¿Ofrecería sus servicios por horas a una empresa que pagara 20% más que en un contrato de tiempo completo, adicionando los aportes de seguridad social?</p>
<i>Indicador de productividad</i>	<p>¿Considera atractiva una empresa que le permita trabajar por horas y diversificar sus servicios profesionales?</p>
<i>Calidad de Vida</i>	<p>¿Estaría dispuesto a trabajar en un cargo donde solo se le evalúe y pague por tareas ejecutadas en un periodo de tiempo y sin la necesidad de asistir a una oficina?</p> <p>¿Cree usted que la implementación de un modelo de contratación por horas puede impactar su calidad de vida?</p>
<i>Cultura Laboral</i>	<p>¿Si tuviera la oportunidad de emplearse por horas en más de un lugar (empresa), estaría dispuesto a hacerlo?</p> <p>¿Si una empresa requiere de sus funciones por un periodo de tiempo menor a 30 horas semanales para la ejecución de un proyecto, estaría dispuesto?</p> <p>¿Qué ventajas o desventajas considera usted tendría la implementación de un modelo de contratación por horas para profesionales con su respectivo aporte de seguridad social proporcional a lo laborado?</p>

Legislación laboral

¿Bajo qué tipo de contrato ha laborado?

Fuente: Elaboración propia. Datos tomados de la encuesta a Empresas 2020

Tabla 5 Clasificación de preguntas según Variable Empresas 2020

Variable	Pregunta
<i>Desempleo</i>	¿Cree usted que la implementación de un modelo de contratación por horas en su empresa le permitiría retener talentos que agreguen valor a la estrategia de su organización?
<i>Informalidad</i>	¿Si se habilita el empleo profesional por horas, estaría de acuerdo con pagar la seguridad social de sus trabajadores proporcional a dichas horas laboradas?
<i>Sistema Prestacional</i>	¿Estaría dispuesto a incrementar en un 20% el valor por hora de un profesional (Teniendo en cuenta que el pago de seguridad es social proporcional a dichas horas) cuando este se le requiera para ejecutar una labor específica en su empresa en un tiempo inferior a la jornada laboral establecida?
<i>Calidad de Vida</i>	¿Cree usted que la implementación de un modelo de contratación por horas puede impactar la calidad de vida de sus empleados?
<i>Indicador de Productividad</i>	¿Cree usted que la implementación de un modelo de contratación por horas puede impactar positivamente los indicadores de productividad de su empresa?  ¿Cree usted que la implementación de un modelo de compensación por horas puede impactar positivamente la estructura de costos de su empresa?
<i>Cultura Laboral</i>	¿Si su empresa requiere un servicio profesional temporal, estaría dispuesto a pagar por horas?  ¿De acuerdo con su necesidad, estaría dispuesto a contratar un profesional donde solo se le evalúe y pague por tareas ejecutadas en un periodo de tiempo y sin la necesidad de asistir a la oficina?

¿Qué ventajas o desventajas considera usted tendría la implementación de un modelo de contratación por horas para profesionales con su respectivo aporte de seguridad social proporcional a lo laborado?

*Legislación Laboral*

¿Qué tipo de contratos maneja con mayor frecuencia en su empresa?

*Fuente: Elaboración propia. Datos tomados de la encuesta a Empresas 2020*

### *Análisis de Resultados*

Una vez culminado el proceso de aplicación de instrumentos a los dos grupos poblacionales (empresas y personas), fue posible obtener un total de 88 respuestas, dentro de las cuales 27 corresponden a empresas y 61 a profesionales. Cabe resaltar que algunas de estas preguntas se centran en un proceso de caracterización que permita determinar algunas de los rasgos en común que pueden encontrarse dentro de cada uno de estos grupos.

La encuesta diseñada para conocer la percepción de los profesionales con respecto a la implementación de un modelo de contratación por horas, fue aplicada a 61 personas de las cuales el 52% se encuentran en un rango de edad entre los 25 y 34 años, seguido del 23% los cuales se encuentran en un rango de edad entre los 35 y 44 años y el 25% restante entre los 21 y 24 y mayor a 45 años. El 67% de los encuestados pertenece al estrato socioeconómico 3 y 4 y el 33% restante se encuentra distribuido en los estratos 1,2,5 y 6 y el 44% tiene profesiones asociadas a las ingenierías y el 56% restante se encuentra ubicado en profesiones como psicología, administración de empresas y docencia.

Analizando los datos obtenidos dentro del segmento empresas fue posible evidenciar que de 27 empresas participantes que equivalen al 100% de la muestra poblacional, el 44.4% equivalente a 12 de ellas pertenecen al sector servicios, seguido del sector de la construcción con

6 empresas equivalentes al 22,2% de la población y el sector transporte con 3 casos equivalente al 11,1% de la población encuestada, del sector minero y comercial solamente se encuentra 1 caso que equivale al 3,7% del total de la muestra poblacional, se encuentran otros sectores tales como el agropecuario o el solidario ausentes en participación.

Evaluando la posibilidad de realizar una implementación de la contratación por horas en cada uno de los sectores y empresas participantes, se plantea la pregunta: ¿Si su empresa requiere un servicio profesional temporal, estaría dispuesto a pagar por horas? Frente a la cual se observa que 11 empresas correspondiente a 40,7% del total de las empresas encuestadas estarían de acuerdo con realizar esta contratación por horas, 10 empresas equivalentes al 37% del total de la muestra estarían totalmente de acuerdo con esta opción y finalmente solo 2 de ellas que corresponden al 7,4% del total de la muestra poblacional están en total desacuerdo en aplicar esta modalidad, lo cual permite deducir la positiva acogida de los empresarios a este tipo de modelo de contratación.

### *Desempleo*

El desempleo que es la condición de un individuo que no cuenta con una fuente de ingreso y no cuenta con un contrato o pacto laboral establecido con una empresa, el 83,3% del 100% del total de la muestra poblacional, se encuentra laborando y el 16,7% se encuentra desempleado.

El 51% de los encuestados están de acuerdo que sí en algún momento encontrándose desempleado, hubiera existido la posibilidad de trabajar por horas, esto habría contribuido a estabilizar la fuente de sus ingresos, el 33% se encuentra en desacuerdo con esta opción y para el

16% es neutral. Por lo tanto, para la población encuestada la contratación por horas es una posibilidad de obtener ingresos en una condición de desempleo.

La variable desempleo dentro de la organización se evidencia directamente en la cantidad de puestos de trabajo y el aporte al sistema prestacional que genera esta por parte de las compañías a sus empleados, teniendo en cuenta esto, es posible evidenciar que el 44,4% de la población empresas consideran que la contratación por horas permitirá retener talentos y fomentar empleos que agreguen valor a la estrategia de su organización, mientras el 51,8% del total de la población está en desacuerdo con este postulado, argumentando la dificultad que este tipo de modelo de contratación generará en la interiorización y apropiación de los valores de la compañías, generando intermitencia y desapego por parte de sus trabajadores.

### *Informalidad*

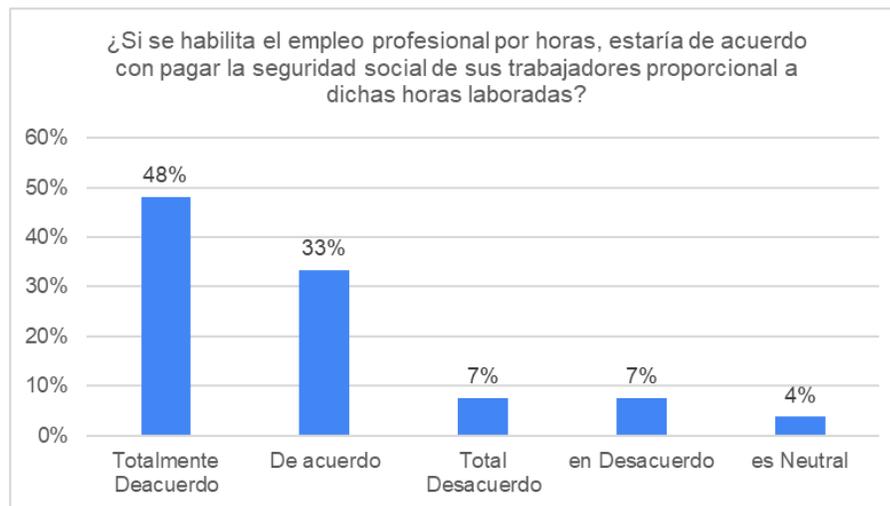
La informalidad que se define como la ausencia de contrato laboral establecido, entre empleado y empleador, donde el individuo se encuentra la margen de control tributario y de la protección que, en materia laboral brinda la ley, es un fenómeno que se presenta en la prestación de servicios profesionales donde se establece un contrato verbal con ausencia de aportes al sistema de seguridad social.

En la encuesta realizada a los profesionales con el fin de conocer su percepción en la implementación de un modelo de contratación por horas de servicios profesionales, el 49% de los encuestados estaría dispuesto a pagar su seguridad social proporcional a las horas laboradas, el 30% se encuentra en desacuerdo y para el 21% es neutral, lo cual indica las personas están

dispuestas a asumir el aporte al sistema siempre y cuando este sea proporcional a las horas laboradas y no a un valor mínimo establecido por la ley.

El nivel de informalidad puede ser medido según lo evidenciado anteriormente por el aporte que genera una empresa o persona al sistema prestacional, debido a que, muchos profesionales reciben un ingreso por la prestación de sus servicios, pero realmente pocos de ellos aportan a salud, pensión o cesantías, este planteamiento permitió evidenciar que 81,4% de las empresas están de acuerdo con realizar aportes a seguridad social por hora trabajada para los profesionales que contraten bajo esta modalidad, lo cual representa un dato significativo en la reducción de cifras de informalidad identificadas dentro del país.

Figura 5 Pregunta informalidad empresas



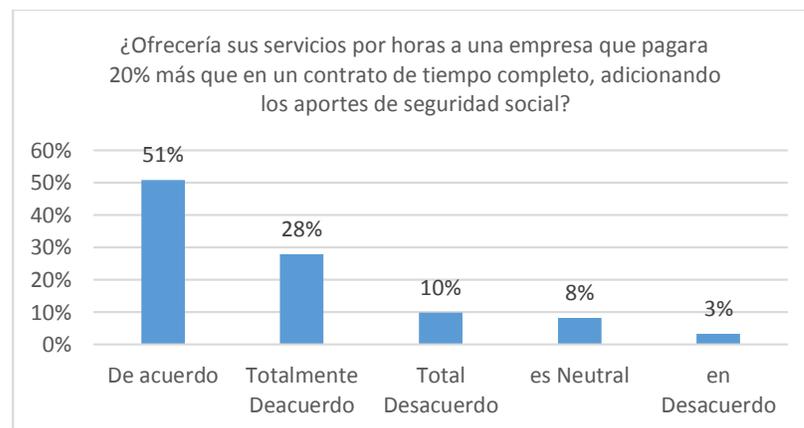
Fuente: Elaboración propia. Datos tomados de la encuesta a Empresas 2020

### *Sistema prestacional*

De acuerdo a la normatividad colombiana, todas las personas que tengan una relación laboral con una empresa establecida por medio de un contrato de trabajo, deben estar afiliados a un sistema de seguridad social y deben realizar un aporte del 8% del salario el cual se distribuye el 4% al sistema de salud y 4% al sistema de pensión. En el modelo de contratación de profesionales por horas, las personas asumen el aporte al sistema prestacional proporcional a las horas contratadas al mes.

En la figura 6 se observa que el 79% de los encuestados se encuentra de acuerdo con asumir el pago de su seguridad social si la empresa aumenta en un 20% más que en un contrato de tiempo completo y solo el 3% estuvo en desacuerdo con esta propuesta.

Figura 6. Pregunta Sistema prestacional Profesionales 1



Fuente: Elaboración propia. Datos tomados de la encuesta a Profesionales 2020

El resultado de la encuesta indica que los profesionales adoptarían un modelo de contratación por horas asumiendo el pago de su seguridad social, pero el modelo es más atractivo

cuando el valor del contrato aumenta dado que aumenta sus ingresos y el valor del aporte es proporcional.

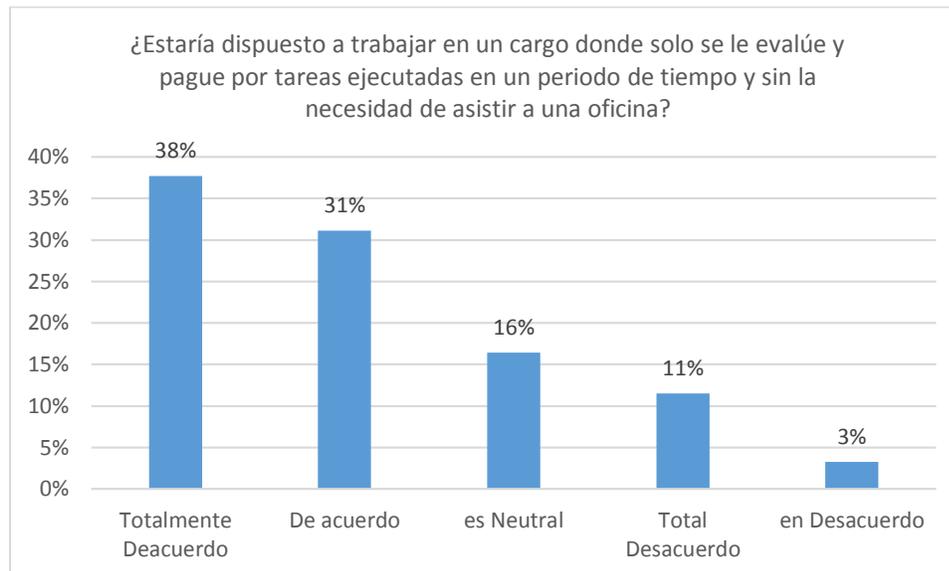
Al acoplar el aporte de prestaciones sociales dentro del modelo de contratación por horas en el país por parte de las empresas que realicen este tipo de vinculación, podría generar un aumento en sus costos referentes a las liquidaciones de nómina, también cabe resaltar que dichos aportes se realizarán de manera proporcional a las horas laboradas, por ende, al indagar sobre la disposición por parte de los empresarios a realizar estos aportes, se evidencia que el 81,4% de las empresas están de acuerdo con dicho incremento, al ser coherente con la modalidad de trabajo, mientras el 29.6% no está de acuerdo con esta postura, argumentando la igualdad de dicho modelo con otros tipos de contratación, eliminando algunas de las ventajas ya existentes para las empresas y la reducción de costos.

### *Calidad de Vida*

La calidad de vida que se entiende como el concepto psicológico de satisfacción y motivación presente en las diferentes áreas de ajuste de un individuo (Académica, laboral, económica, religiosa, sentimental, ocio, etc.) el cual puede impactar directamente a su productividad, ha tomado gran relevancia en el desarrollo productivo y competitivo de las empresas, dado que un colaborador motivado es más eficiente y genera sentido de pertenencia por los objetivos estratégicos de la organización.

En la figura 7 se observa que el 69% de la población encuestada estaría dispuesta a trabajar en un cargo donde solo se le evalúe y pague por tareas ejecutadas, sin la necesidad de asistir a una oficina.

Figura 7. Pregunta Calidad de Vida Profesionales 1

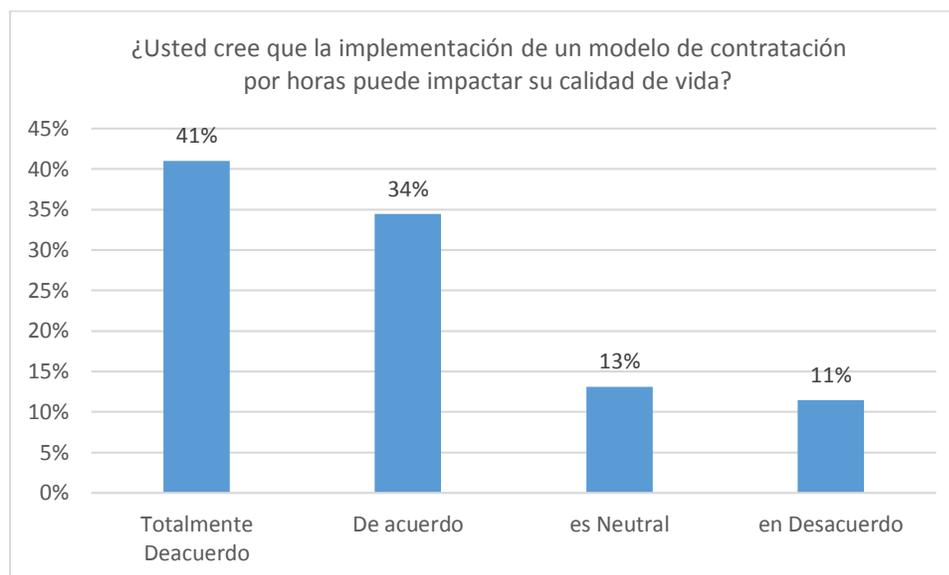


Fuente: Elaboración propia. Datos tomados de la encuesta a Profesionales 2020

Esta percepción afirma la teoría del cambio de pensamiento en lo profesionales, los cuales prefieren ser remunerados por tareas específicas y por el cumplimiento de logros establecidos en las organizaciones en modalidades como el home office que el cumplimiento de horario y condiciones rígidas de trabajo.

La relación entre la implementación de un modelo de contratación por horas y la calidad de vida es directamente proporcional según el resultado de la encuesta, dado que el 75% de los encuestados están de acuerdo con el impacto que podría tener dicho modelo en la calidad de vida, pues la flexibilización laboral asociada a este concepto constituye una variable competitiva tanto para las empresas como para los empleados.

Figura 8. Pregunta Calidad de Vida Profesionales 2



Fuente: Elaboración propia. Datos tomados de la encuesta a Profesionales 2020

La calidad de vida constituye un factor fundamental actualmente en el funcionamiento de una organización, afectando directamente la productividad y ejecución de sus empleados, gracias a esto, se resalta la importancia de indagar a los empresarios sobre un posible impacto a la calidad de vida de sus trabajadores generados por la modalidad de contratación profesional por horas. Dentro de sus posturas se evidencia que, el 77.7% de las empresas encuestadas consideran rotundamente que, si se genera un impacto en la calidad de vida de sus empleados, argumentando mayor tiempo en casa, reducción de costos y diversificación de sus ingresos. Por otra parte, el 18.5% de las empresas consideran que no están de acuerdo con esta postura y no generará ningún tipo de afectación a la calidad de vida de sus empleados.

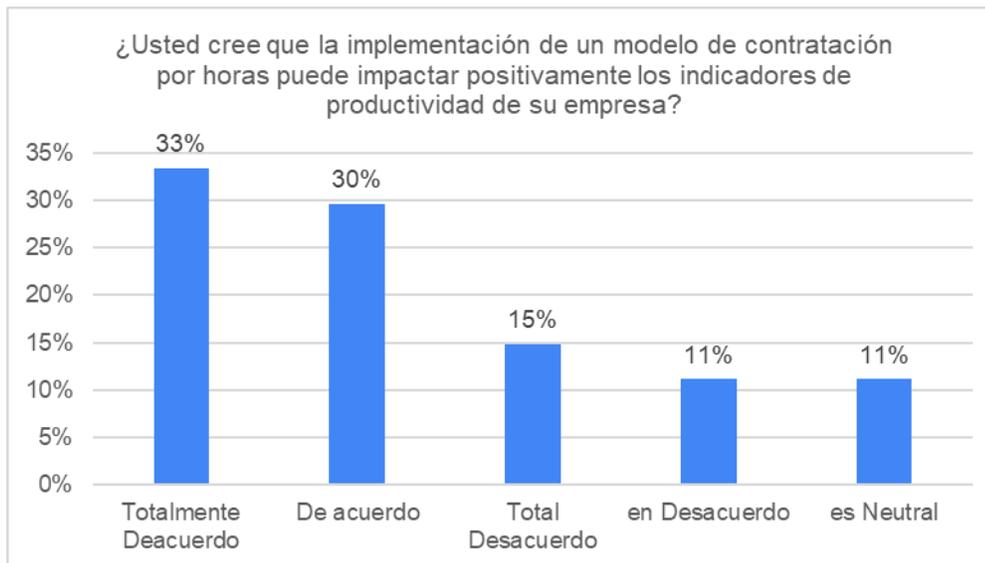
### *Indicador de productividad*

La productividad es un indicador estratégico, dado mide la optimización en el uso de los recursos empleados en los procesos empleados por las organizaciones y se encuentra asociado al uso eficiente del talento humano que se encuentra en la capacidad de diversificar sus servicios profesionales.

De acuerdo con los resultados de la encuesta, el 54% de la muestra poblacional considera atractiva una empresa que le permita trabajar por horas y diversificar sus servicios profesionales, para el 26% es neutral y el 20% restante no considera atractiva una empresa que ofrezca estas condiciones. Sin embargo, esta percepción de los encuestados demuestra que las empresas que tienen una oferta diferencial en cuanto a flexibilidad laboral y fortalecimiento de los servicios profesionales se convierten en un atractivo en el mercado laboral, las cuales al final contarán con un recurso humano calificado competitivo en el mercado.

Toda empresa trabaja en pro del cumplimiento de sus objetivos, manteniendo procesos de medición y control exhaustivos, los cuales permiten potencializar su impacto en el mercado. Gran parte de su productividad se centra en el factor del talento humano y su administración, por esta razón se indaga a los empresarios sobre su proyección de indicadores de productividad al aplicar este modelo contractual, observando que el 62,9% de las empresas encuestadas consideran que sus indicadores de productividad se afectarán positivamente, generando mayor motivación a su talento humano al tener accesibilidad a mayor tiempo y oportunidades laborales. Por otra parte, el 25,9% de las empresas consideran que no se realizará un impacto positivo en sus organizaciones, argumentando dificultades en la apropiación de sus empleados al ritmo y culturas organizacionales al trabajar de manera temporal.

Figura 9. Pregunta indicador de productividad Empresas



Fuente: Elaboración propia. Datos tomados de la encuesta a Empresas 2020

### Cultura Laboral

El modelo de contratación por horas adicional a los cambios en la legislación laboral, requiere un cambio en los hábitos tanto de las empresas como en las personas, dado que es sinónimo de estabilidad laboral contar con un contrato en una sola empresa donde se cumpla con una jornada laboral y un mínimo de horas trabajadas a la semana.

Sin embargo, dados los cambios en la dinámica laboral y el dinamismo de los mercados en una economía global competitiva, la contratación por horas se convierte en una opción laboral para las personas que se encuentran desempleadas y requieren una fuente de ingreso. De acuerdo al resultado de la encuesta, el 56% de los profesionales estaría dispuesto a emplearse por horas en más de una empresa y el 52% estaría dispuesto a prestar sus servicios por un periodo de tiempo menor a 30 horas semanales para la ejecución de un proyecto.

La cultura laboral de un país se genera en torno a las creencias y comportamientos del grupo de individuos que pertenecen a la mismo. A nivel internacional se ha logrado evidenciar que gran parte del nivel de aceptación de los modelos de contratación profesional por horas están relacionados con su cultura, por ende se hace relevante conocer la opinión de los empresarios referente a las creencias de la aplicación de este tipo de contrato el conjunto de creencias asociados a este tipo de modalidad contractual donde fue posible observar que el 74% de las empresas encuestadas están de acuerdo con aplicar una modalidad de trabajo por horas donde su talento humano pueda administrar su tiempo, espacio y se evalúe por producto y logro, representando esto un importante avance para el contexto tradicional colombiano. Por otra parte, el 11,8% de las empresas encuestadas no están de acuerdo con este tipo de trabajo, resaltando que no hay posibilidad de generar control y optimización de su proceso producto.

#### *Legislación laboral colombiana*

En el marco normativo laboral colombiano, existen diferentes tipos de contratos que se establecen entre una empresa y un individuo. Para efectos del instrumento aplicado a personas profesionales para conocer su percepción con respecto a la implementación de un modelo de contratación por horas, el 54% de los encuestados cuentan con un contrato a término indefinido, el 13% a término fijo, el 13% cuenta con un contrato por prestación de servicios y solo el 8% cuenta con un contrato verbal sin aportes a seguridad social.

De igual forma, es posible resaltar que dentro de la muestra poblacional los participantes refieren que el tipo de contrato más usado dentro de sus compañías es el contrato a término indefinido con un total de 13 empresas que corresponden al 48,1% del total de la muestra,

seguido del contrato por obra o labor con un total de 7 empresas equivalentes al 25.9% de la población y finalmente, el contrato menos usados por los empresarios participantes es el contrato a término fijo con un total de 3 empresas equivalentes al 11,1 % de la muestra total de la población.

### *Conclusión y Discusión*

Los modelos de contratación por horas presentes actualmente en el contexto internacional representan una fuente de oportunidades laborales para múltiples profesionales de diferentes ramas, sin embargo, cabe resaltar que el éxito de estos depende en gran medida de los factores sociales, económicos, legislativos y culturales del país en cuestión. En primera medida, se logró identificar de manera clara las variables y/o factores que han marcado el éxito de dichos modelos tales como: Desempleo, informalidad, sistema prestacional, calidad de vida, indicadores de productividad, cultura y legislación laboral, es aquí donde se hace fundamental conocer el contraste que pueden ejercer los mismo dentro del contexto colombiano.

El dinamismo resultado de la globalización y expansión de los mercados ha modificado la organización en el trabajo, dejando a un lado la rigidez en los métodos de contratación e incorporando conceptos como la flexibilización laboral, asociado a las estrategias por parte de las organizaciones para atraer y retener talento humano que aporten su conocimiento y experiencia a los objetivos estratégicos de las organizaciones, sin embargo, todas las modificaciones que surjan de este proceso deben estar enmarcadas en un marco regulatorio y legal que apalanque dicho dinamismo.

El modelo de contratación profesional por horas constituye una fuente de posibilidades multinivel, como una solución viable al contexto colombiano, evaluado desde cada una de las variables existentes a nivel internacional, las cuales garantizaron su éxito y permitieron centrarse en dinámicas de trabajo en equipo que generan un crecimiento exponencial de dichos países, garantizando culturas laborales con altos esquemas de organización, orientación al logro y calidad de vida. (Ulloa, 2014).

El principal interés de implementación de un modelo de contratación por horas desde las propuestas gubernamentales se centra en impactar directamente los índices de desempleo, informalidad y sistema prestacional, especialmente aporte a pensión, ofreciendo una alternativa a los miles de trabajadores que reciben un sustento sin la posibilidad de garantizar un futuro. Cabe resaltar que algunos de estos países plantean que la solución del problema del desempleo exigía la desregulación total de los mercados de trabajo, pues se consideraba que unos mercados en los que no hubiera ninguna regulación producirían mejores resultados que los obtenidos hasta entonces. (Fina, 2001)

El concepto de informalidad se encuentra aún en debate por diferentes autores, sin embargo, puede evidenciarse al contrastar al valor de aportes sociales (Salud, Pensión, ARL, vacaciones y primas) sobre el número de trabajadores contratados. (Bernal, Flores E, & Botero, 2019). Por tal motivo, puede decirse de manera certera que se evidencia un nivel de aceptación alto por parte de personas y empresas a esta generación de nuevas oportunidades siempre y cuando las mismas garanticen un proceso de estabilidad (Generación de recursos) para las personas, y mayor efectividad con reducción de costos para las empresas.

Por tanto, si bien existe el modelo de contratación por horas, es indispensable conocer los derechos de los trabajadores, pues, así como se estipulan las condiciones legales como un horario laboral total (el cual va de lunes a viernes y no debe exceder las 40 horas semanales) o parcial (que puede ser de hasta 30 horas semanales), también existen regulaciones de cada estado acorde a su nivel de vida, aquí se plantea de igual forma la posibilidad de generar una evaluación al actual sistema legislativo laboral referente a los contratos “por prestación de servicios”, los cuales no ofrecen de manera directa ninguna garantía por parte de las empresas para el aporte a prestaciones sociales más que la exigencia del mismo por parte de los empresarios.

Al evaluar el concepto de calidad de vida, es posible evidenciar reacciones polarizadas tanto en el beneficio que dicho modelo traería para los trabajadores y empresarios, resaltando la posibilidad de administrar sus horarios, generar mayor aprendizaje, dinamizar sus equipos de trabajo, como también sus contras, dentro de los cuales se resalta la falta de identidad que generaría esto en los trabajadores, las curvas de aprendizaje interrumpidas e incluso el problema de la gestión del conocimiento y confidencialidad dentro de las compañías, resaltando que la mayoría de estas apreciaciones se basa en lo que se denomina cultura laboral, centrada en ese conjunto de creencias y comportamientos que se genera en un grupo de individuos, en este caso, la población Colombiana.

Finalmente es importante comprender que el trabajo realizado por horas abre la oportunidad a la eficiencia de los trabajadores en un entorno donde pueden prestar sus servicios a más de una empresa obteniendo una mayor rentabilidad. (USA Department of labor, 2007), de igual forma generar nuevos conocimientos e impactar directamente en las cifras de desempleo e informalidad ofreciendo oportunidades claras y dignas a los trabajadores, como también

soluciones prácticas e inmediatas a las empresas. Este estudio a permitido tener un a apertura a esas posibilidades, identificando esos puntos clave que pueden ser evaluados a futuro para asegurar el éxito en la implementación de dichos modelos contractuales en Colombia, como también un alto nivel de aceptación de tanto de profesionales como de empresarios en el acercamiento al modelo.

## Referencias

- Alvesson, M., & Sveningsson, S. (2008). *Changing organizational culture. Cultural change work in progress [Cambio de Cultura organizacional, Cambio Cultural del progreso]*. London: Routledge.
- Amat, Y. (07 de 10 de 2019). Ministra de Trabajo revela bases de la reforma laboral. *El tiempo*. Obtenido de <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/entrevista-de-yamid-amat-a-la-ministra-de-trabajo-alicia-arango-420116>
- Arancibia, F. (2011). FLEXIBILIDAD LABORAL: ELEMENTOS TEÓRICOCONCEPTUALES PARA SU ANÁLISIS . *REVISTA CIENCIAS SOCIALES* N° 26, 39-55.
- Avella, M. (2012). *El mercado de trabajo en Colombia; hechos, tendencias e instituciones*. Bogotá: Luis Eduardo Arango y Franz Hamann, Editores.
- Banco de la República Colombia. (2020). *Tasas de empleo y desempleo*. Recuperado el 22 de 03 de 2020, de Banco de la republica: <https://www.banrep.gov.co/es/estadisticas/tasas-empleo-y-desempleo>
- Berenson, W. M. (2020). *The Organization of America States [La organización de los estados de America]*. Obtenido de <http://www.oas.org/legal/spanish/documentos/documento1.htm>
- Bernal, M. J., Flores E, A., & Botero, J. (2019). *Desempleo y salarios rígidos: Un modelo DSGE para el caso colombiano*. Medellín.

Campos, R. (2015). El salario Mínimo y el empleo: Evidencia internacional y posibles impactos para el caso mexicano. *ECONOMIAUNAM*, 90-101.

DANE. (Diciembre de 2020). *Medición de empleo informal y seguridad social*. Obtenido de [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech\\_informalidad/bol\\_ech\\_informalidad\\_oct19\\_dic19.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_ech_informalidad_oct19_dic19.pdf)

DANE. (Diciembre de 2020). *Principales indicadores del mercado laboral*. Obtenido de [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol\\_empleo\\_ene\\_20.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_ene_20.pdf)

De Buen Lozano, N., & Morgado, E. (1999). *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Nuevo Mexico: Universidad Autonoma de Nuevo Mexico.

Diaz, R. (1994). *Psicología del Mexicano: Descubrimiento de la Etnopsicología*. (6ª.Ed). Mexico DF: TRILLAS.

Diazgranados, L., Perafán, E., Vallecilla, L., Diazgranados, C., Gómez, S., Montenegro, J., & Almanza, J. (2018). Derecho Laboral en Colombia. *colección JUS LABORAL*, 1-182.

Fernandez, C., & Villar, L. (2017). Taxonomía de la informalidad en América Latina. *Fedesarrollo*, 70.

Fina, L. (2001). El reto del empleo. En L. S. FINA, *El reto del empleo* (págs. 367-404). Madrid: Mc Graw Hill.

Gonzalez, A. (2008). *EL PAGO POR HORAS EN LA JORNADA LABORAL*. Nuevo león, Mexico D.F: UANL.

Government UK. (2020). *GOV UK [Gobierno del Reino Unido]*. Obtenido de <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>

- Harari, D. P. (04 de Julio de 2013). *Chartered Institute of Personnel and Development [Instituto Colegiado personal y del Desarrollo]*. Obtenido de <https://www.cipd.co.uk/>
- Lenis, M. (2007). Transformación del trabajo y regulación laboral: 1990-2006. *Precedente 2007*, 158-181.
- Lopez, H. (2012). *El mercado de trabajo en Colombia hechos, tendencias e instituciones*. (L. E. Editores, Ed.) Bogotá.
- Lopez, M., & Sarmiento, E. (2019). *El Sistema Pensional en Colombia*. Banco de la República Colombia, Bogota.
- Mendoza, J. (2010). Permanencia y evolución de la cultura laboral en México El marco de referencia o modelo mental de trabajadores en organizaciones mexicanas. *InnOvaciOnes de NegOciOs*, 105 -137.
- Ontario. (2020). *Ontario*. Obtenido de <https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/minimum-wage>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Minimum Wage Policy Guide [Guia de politica del Salario Minimo]. *ILO -TENDENCES*, 1-11.
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2019). Perspectivas sociales del empleo en el mundo. *Tendencias 2018*.
- Quezada, P., & Pardo, V. (2018). ENTORNO SOCIAL Y APRENDIZAJE. *UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA*.

Secretaria General del Estado. (31 de 12 de 2019). *Secretaria General del Estado*. Obtenido de  
Art 46:

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html#6](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html#6)

Secretaria General del Estado. (31 de 12 de 2019). *Secretaria General del Estado*. Obtenido de  
Art 47 :

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html#6](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html#6)

Secretaria General del Estado. (31 de 12 de 2019). *Secretaria General del Estado*. Obtenido de  
Art 45 :

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html#6](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html#6)

Secretaria General del Estado. (31 de 12 de 2019). *Secretaria General del Estado*. Obtenido de  
Art 81 :

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html#6](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html#6)

Secretaria General del Estado. (31 de 12 de 2019). *Secretaria General del Estado*. Obtenido de  
Art 6 :

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html#6](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html#6)

Secretaria General del Estado. (31 de 12 de 2019). *Secretaria General del Estado*. Obtenido de  
art 968: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_comercio.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_comercio.html)

Statista. (2020). *Statista*. Obtenido de <https://www.statista.com/statistics/238997/minimum-wage-by-us-state/>

Suarez, M., & Tapia, F. (2012). *INTERAPRENDIZAJE DE ESTADISTICA BASICA*. Ibarra -  
Ecuador: Universidad Tecnica del norte.

Tubella, P. (2018). *El paro en Reino Unido cae al 4%, el nivel más bajo desde 1975*. Madrid: El País.

Ulloa, A. (2014). El multiculturalismo en Canadá: a redefinición de las políticas de la inclusión y sus teóricos. *NORTEAMERICA*.

Uribe, J. F., Fajardo, E. O., & Romero, H. L. (2017). *Incidencia de las políticas públicas de empleo sobre la desocupación en Colombia: un análisis de intervención para el periodo 2002-2014*. Obtenido de [www.revistaespacios.com](http://www.revistaespacios.com):  
<https://www.revistaespacios.com/a17v38n36/a17v38n36p22.pdf>

USA Department of labor. (2007). *Wage and Award division - Federal government [División de Salarios y premios - Gobierno Federal]*. Obtenido de <https://www.dol.gov/agencies/whd>