

Evaluación de los Efectos de la Ley 789 de 2002 del Sector Construcción de vivienda en Bogotá:  
Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a 2020



**Evaluación de los Efectos de la Ley 789 de 2002 del Sector Construcción de vivienda en  
Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a  
2020**

Francisco López Moreno

Universidad EAN

Facultad Administración Finanzas y Ciencias Económicas

Programa Maestría en Gestión Financiera

Bogotá, Colombia

14 de noviembre de 2025

Evaluación de los Efectos de la Ley 789 de 2002 del Sector Construcción de vivienda en Bogotá:  
Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a 2020

**Título del Trabajo de Grado**

**Evaluación de los Efectos de la Ley 789 de 2002 del Sector Construcción de vivienda en  
Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a  
2020**

**Francisco López Moreno**

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de:

**Magister en Gestión Financiera**

Director (a):

**Javier Roberto Ospina Bermeo**

Modalidad:

**Monografía**

Universidad EAN

Facultad Administración Finanzas y Ciencias Económicas

Programa Maestría en Gestión Financiera

Bogotá, Colombia

14 de noviembre 2025

Evaluación de los Efectos de la Ley 789 de 2002 del Sector Construcción de vivienda en Bogotá:  
Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a 2020

Nota de aceptación:

---

---

---

---

---

---

Firma del jurado

---

Firma del jurado

---

Firma del director del trabajo de grado

Bogotá, 14 de noviembre de 2025

Evaluación de los Efectos de la Ley 789 de 2002 del Sector Construcción de vivienda en Bogotá:  
Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a 2020

A Dios, a mis padres, esposa e hijo por estar  
en este camino de la vida acompañándonos  
en los buenos y malos momentos.

No es prudente estar demasiado seguro de la  
propia sabiduría. Es saludable recordar que el  
más fuerte puede debilitarse y el más sabio  
puede equivocarse.

Gandhi.

Evaluación de los Efectos de la Ley 789 de 2002 del Sector Construcción de vivienda en Bogotá:  
Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a 2020

### **Agradecimientos**

Expreso mi agradecimiento a la vida y a Dios, por permitirme estar aquí, ahora aprendiendo algo nuevo, que luego enseñare y aplicare en beneficio de otros y por supuesto al Profesor Javier Roberto Ospina Bermeo por compartir su conocimiento y experiencia en Docencia y Dirección empresarial.

## Resumen

El desempleo en Colombia y su impacto en las pequeñas y medianas empresas (PYMES) del sector de la construcción en Bogotá, con un enfoque en la reforma laboral ley 789 de 2002.

El desempleo ha sido un problema persistente en Colombia, afectando tanto el ámbito social como económico. A lo largo del siglo XX, se implementaron diversas reformas laborales que no lograron resolver completamente el problema, y en algunos casos, perjudicaron a los trabajadores.

Se analizo el impacto de la reforma laboral ley 789 de 2002 en las PYMES en Bogotá, en términos de contratación, retención de empleados, costos operativos y competitividad.

Se utilizo un enfoque mixto combinando análisis cuantitativo y cualitativo. Se recopilán datos a través de encuestas a empresarios y trabajadores del sector, así como análisis de estadísticas laborales y económicas.

Se identifico cómo la ley 789 ha influido en la gestión financiera de las PYMES del sector de la construcción en la reducción de costos laborales en contratación, retención y el impacto social en términos de empleo formal e informal.

La reforma laboral ley 789 de 2002 ha tenido efectos mixtos en las PYMES del sector de la construcción en Bogotá mejorando algunos aspectos financieros, pero sin resolver completamente el problema del desempleo y la informalidad laboral.

**Palabras clave: Competitividad, contratación, costos laborales, flexibilidad, Ley, productividad.**

Evaluación de los Efectos de la Ley 789 de 2002 del Sector Construcción de vivienda en Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a 2020

## **Abstract**

**Topic:** Unemployment in Colombia and its impact on small and medium-sized enterprises (SMEs) in the construction sector in Bogotá, with a focus on the labor reform law 789 of 2002.

**Background:** Unemployment has been a persistent problem in Colombia, affecting both the social and economic spheres. Throughout the 20th century, various labor reforms were implemented that failed to completely solve the problem, and in some cases, harmed workers.

**General Objective:** To analyze the impact of the labor reform law 789 of 2002 on SMEs in Bogotá, in terms of hiring, employee retention, operating costs, and competitiveness.

**Methodology:** A mixed approach will be used, combining quantitative and qualitative analysis. Data will be collected through surveys of entrepreneurs and workers in the sector, as well as analysis of labor and economic statistics.

**Expected Outcomes:** It is expected to identify how law 789 has influenced the financial management of SMEs, the reduction of labor costs, and the social impact in terms of formal and informal employment.

**Conclusion:** The labor reform law 789 of 2002 has had mixed effects on SMEs in the construction sector in Bogotá, improving some financial aspects but failing to completely resolve the problem of unemployment and labor informality.

**Keywords:** Competitiveness, flexibility, labor costs, Law, productivity.

## Contenido

	<b>Pág.</b>
<b>1</b> <b>Introducción</b> .....	<b>1</b>
1.1 <i>Descripción del problema</i> .....	6
1.2 <i>Pregunta de investigación</i> .....	6
<b>2</b> <b>Objetivos</b> .....	<b>7</b>
2.1 <i>Objetivo general</i> .....	7
2.2 <i>Objetivos específicos</i> .....	7
<b>3</b> <b>Justificación</b> .....	<b>8</b>
<b>4</b> <b>Marco Referencial</b> .....	<b>10</b>
4.1 <i>Marco teórico</i> .....	10
4.2 <i>Definición ley 789 de 2002</i> .....	12
4.3 <i>Situación presentada</i> .....	13
4.3.1 <i>Antecedentes</i> .....	14
4.3.2 <i>Contexto Político</i> .....	16
4.3.3 <i>Contexto económico</i> .....	19
4.3.4 <i>Contexto social</i> .....	25
4.3.5 <i>La productividad</i> .....	27
4.3.6 <i>Regulación ambiental</i> .....	31
4.3.7 <i>Prácticas de Construcción Sostenible</i> .....	31

Evaluación de los Efectos de la Ley 789 de 2002 del Sector Construcción de vivienda en Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a 2020

4.3.8	Impacto en la Comunidad .....	32
4.4	<i>Estado del Arte</i> .....	33
4.4.1	Enfoques Académicos .....	33
4.5	<i>Marco legal</i> .....	36
4.6	<i>Marco Conceptual</i> .....	37
<b>5</b>	<b>Hipótesis</b> .....	<b>41</b>
5.1	<i>Hipótesis:</i> .....	41
5.1.1	Hipótesis: .....	41
<b>6</b>	<b>Variables</b> .....	<b>42</b>
<b>7</b>	<b>Metodología</b> .....	<b>43</b>
7.1	<i>Enfoque:</i> .....	43
7.2	<i>Diseño de la investigación</i> .....	44
7.3	<i>Alcance</i> .....	44
7.4	<i>Población y muestra</i> .....	45
7.4.1	Población.....	45
7.4.2	Muestra.....	45
7.5	<i>Criterios de Selección de la Muestra:</i> .....	45
7.6	<i>Tamaño de la Muestra:</i> .....	46
7.7	<i>Instrumentos</i> .....	46
7.8	<i>Técnicas para el análisis de la información</i> .....	47

Evaluación de los Efectos de la Ley 789 de 2002 del Sector Construcción de vivienda en Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a 2020

7.8.1	Análisis Cuantitativo.....	48
7.8.2	Análisis Cualitativo .....	48
7.9	<i>Tipo de investigación.....</i>	49
<b>8</b>	<b>Trabajo de Campo .....</b>	<b>50</b>
8.1	<i>Situación actual descripción capítulos de la ley 789 2002. ....</i>	50
8.2	<i>Modelos de contratación desde el año 2002 .....</i>	50
8.2.1	Esquema Ley 789 de 2002 .....	52
8.2.2	Propósitos de la ley:.....	53
8.2.3	Análisis de datos sector construcción .....	54
8.2.4	Análisis de empleados.....	60
8.3	<i>Costos laborales .....</i>	63
8.3.1	Evolución del Salario mínimo en Colombia.....	63
8.3.2	Principales constructoras en Colombia y Bogotá.....	71
8.3.3	Análisis Comparativo costo laboral ley 50 de 1990 y Ley 789 de 2002.....	78
8.4	<i>Indicadores de productividad.....</i>	82
8.4.1	Competitividad:.....	82
8.4.2	Productividad:.....	82
8.5	<i>Análisis de políticas públicas.....</i>	87
8.5.1	Fortalecimiento de la Formación Técnica y Dual.....	87
8.5.2	Simplificación de Trámites Laborales.....	88
8.5.3	Incentivos para la Contratación de Poblaciones Vulnerables .....	88
8.5.4	Revisión Normativa de la Ley 789 de 2002 .....	88
8.5.5	Evaluación y Monitoreo de Reformas Laborales .....	89

Evaluación de los Efectos de la Ley 789 de 2002 del Sector Construcción de vivienda en Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a 2020

<b>8.6</b>	<b><i>Análisis de la encuesta</i></b> .....	<b>89</b>
8.6.1	Resultados de la encuesta: .....	91
8.6.2	Análisis de correlación de Pearson .....	107
8.6.3	Perfil de los encuestados .....	109
8.6.4	Condiciones laborales y contratación .....	110
8.6.5	Productividad y competitividad .....	110
8.6.6	Aspectos clave.....	111
8.6.7	Encuesta a grupo de profesionales mediante la cual se realizaron siete preguntas: .....	111
<b>8.7</b>	<b><i>Posibles soluciones</i></b> .....	<b>114</b>
8.7.1	Oportunidades .....	114
8.7.2	Propuesta de Solución .....	114
<b>9</b>	<b>Discusión</b> .....	<b>116</b>
<b>10</b>	<b>Conclusiones y Trabajo Futuro</b> .....	<b>119</b>
10.1	<i>Conclusiones</i> .....	119
10.2	<i>Trabajo Futuro</i> .....	120
<b>11</b>	<b>Referencias</b> .....	<b>122</b>
<b>12</b>	<b>Anexo. Nombre del Anexo</b> .....	<b>128</b>
12.1	<i>Tabla de cumplimiento de Objetivos</i> .....	128

## Lista de Gráficas

	<b>Pág.</b>
<b>GRÁFICA 1</b> TASA DE DESEMPLEO EN COLOMBIA (1920-2000) .....	15
<b>GRÁFICA 2</b> DESEMPLEO EN COLOMBIA 1990 – 2020 .....	19
<b>GRÁFICA 3</b> REINVENTING CONSTRUCTION: A ROUTER TO HIGHER PRODUCTIVITY”, MCKINSEY & COMPANY REPORT FEBRUARY 2017 ....	30
<b>GRÁFICA 4</b> CANTIDAD DE FORMAS DE CONTRATO LABORAL .....	61
<b>GRÁFICA 5</b> CRECIMIENTO SMLV DE AÑOS 2000 A 2020 .....	63
<b>GRÁFICA 6</b> TENDENCIA TASA DE DESEMPLEO Y TASAS DE OCUPACIÓN .....	66
<b>GRÁFICA 7</b> INGRESOS PRINCIPALES CONSTRUCTORAS .....	71
<b>GRÁFICA 8</b> COSTOS PRINCIPALES CONSTRUCTORAS .....	73
<b>GRÁFICA 9</b> GASTOS ADMINISTRACIÓN PRINCIPALES CONSTRUCTORAS 2005 A 2020 .....	75
<b>GRÁFICA 10</b> PRINCIPALES CONSTRUCTORAS 2005 A 2020 .....	77
<b>GRÁFICA 11</b> EDAD .....	91
<b>GRÁFICA 12</b> CARGO OCUPADO .....	92
<b>GRÁFICA 13</b> GÉNERO .....	92
<b>GRÁFICA 14</b> NIVEL DE EDUCACIÓN .....	93
<b>GRÁFICA 15</b> LOCALIDAD .....	93
<b>GRÁFICA 16</b> ESTRATO SOCIOECONÓMICO .....	94
<b>GRÁFICA 17</b> RANGO SALARIAL .....	94
<b>GRÁFICA 18</b> TIPO DE CONTRATO .....	95
<b>GRÁFICA 19</b> MODALIDAD DE TRABAJO .....	96
<b>GRÁFICA 20</b> POSIBILIDAD DE TRABAJO SECTOR CONSTRUCCIÓN .....	96
<b>GRÁFICA 21</b> VARIACIÓN COSTOS LABORALES .....	97

## Evaluación de los Efectos de la Ley 789 de 2002 del Sector Construcción de vivienda en Bogotá:

### Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a 2020

<b>GRÁFICA 22</b> INCREMENTO COSTOS .....	97
<b>GRÁFICA 23</b> CAMBIOS CONDICIONES LABORALES .....	98
<b>GRÁFICA 24</b> ESCALA DE VALOR EN PRODUCTIVIDAD.....	99
<b>GRÁFICA 25</b> COMPETITIVIDAD DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN .....	99
<b>GRÁFICA 26</b> DISTRIBUCIÓN COSTOS LABORALES .....	100
<b>GRÁFICA 27</b> EQUILIBRIO COSTOS LABORALES Y COMPETITIVIDAD.....	100
<b>GRÁFICA 28</b> POLÍTICAS PÚBLICAS .....	101
<b>GRÁFICA 29</b> CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DUAL .....	102
<b>GRÁFICA 30</b> FLEXIBILIZACIÓN Y PROTECCIÓN LABORAL .....	102
<b>GRÁFICA 31</b> MODERNIZACIÓN SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO .....	103
<b>GRÁFICA 32</b> POLÍTICAS DE INCLUSIÓN LABORAL .....	104
<b>GRÁFICA 33</b> FOMENTO EMPRENDIMIENTO .....	104
<b>GRÁFICA 34</b> EVALUACIÓN Y MONITOREO REFORMAS LABORALES .....	105
<b>GRÁFICA 35</b> ASPECTOS POR MEJORAR EN TÉRMINOS DE COMPETITIVIDAD .....	106

## Lista de Figuras e ilustraciones

	<b>Pág.</b>
FIGURA 1 TOTAL DE OCUPADOS EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN COLOMBIA .....	68
<b>ILUSTRACIÓN 1</b> COMPOSICIÓN POR EDAD, GÉNERO Y CARGO.....	62
<b>ILUSTRACIÓN 2</b> CONTRATACIONES 2017 POR REGIÓN, GÉNERO Y TIPO CONTRATO .....	62
<b>ILUSTRACIÓN 3</b> PARTICIPACIÓN PORCENTUAL DE OCUPADOS DE CADA RAMA DE LA ACTIVIDAD NACIONAL 2019.....	67
<b>ILUSTRACIÓN 4</b> MUESTREO ALEATORIO SIMPLE FINITO:.....	90
<b>ILUSTRACIÓN 5</b> MAPA DE CALOR.....	108

## Lista de Tablas

	<b>Pág.</b>
TABLA 1 TASAS DE INTERÉS 1999 A 2002 .....	21
TABLA 2 MARCO LEGAL .....	36
TABLA 3 VARIABLES .....	42
TABLA 4 NÚMERO DE OCUPADOS .....	55
TABLA 5 LA COMPOSICIÓN DEL TRABAJO EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN .....	56
TABLA 6 PROFESIONES.....	57
TABLA 7 OFERTA EDUCATIVA SENA .....	58
TABLA 8 RANGO DE EDAD .....	59
TABLA 9 GASTOS DE NÓMINA Y CANTIDAD DE EMPLEADOS .....	60
TABLA 10 EVOLUCIÓN SALARIO MÍNIMO .....	63
TABLA 11 RELACIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA, POBLACIÓN TOTAL Y TASAS DE DESEMPLEO Y OCUPACIÓN PARA LOS AÑOS 2000 A 2020 EN COLOMBIA.....	65
TABLA 12 PERSONAS OCUPADAS SECTOR CONSTRUCCIÓN E INMOBILIARIAS .....	69
TABLA 13 PERSONAS OCUPADAS SECTOR CONSTRUCCIÓN E INMOBILIARIAS .....	70
TABLA 14 INGRESOS PRINCIPALES CONSTRUCTORAS ENTRE 2005 Y 2020 .....	71
TABLA 15 COSTOS PRINCIPALES CONSTRUCTORAS 2005 A 2020.....	74
TABLA 16 GASTOS ADMINISTRACIÓN PRINCIPALES CONSTRUCTORAS 2005 A 2020.....	76
TABLA 17 UTILIDADES PRINCIPALES CONSTRUCTORAS 2005 A 2020.....	77
TABLA 18 COMPARATIVA LEY 50 DE 1990 Y LEY 789 DE 2002 .....	79
TABLA 19 COMPARATIVO LEY 50 DE 1990 Y LEY 789 2002.....	80

Evaluación de los Efectos de la Ley 789 de 2002 del Sector Construcción de vivienda en Bogotá:

Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a 2020

TABLA 21 ANÁLISIS COSTO LABORALES .....	81
---	----

## 1 Introducción

En Colombia una de las problemáticas que genera efectos adversos en el ámbito social y económico es el desempleo, que a lo largo de la historia ha sido y será el caballo de batalla de los gobiernos de turno, porque a pesar de que se hacen esfuerzos generando en algunos casos políticas de choque para mitigar el impacto del desempleo, no son los suficientes y adecuados. En algunos casos como se ha observado con políticas que no se ajustan a la realidad económica del país y el desarrollo empresarial, ha existido la flexibilización de creación de empresas, emprendimientos y ahora la economía popular<sup>1</sup>, que sirven como escudo para ocultar la realidad laboral y la incapacidad del gobierno de solventar el problema laboral, porque hoy día, todo el que se queda sin trabajo termina siendo un emprendedor por necesidad y en algunos casos funciona y en otros casos dejan de ser estadística para el Departamento Administrativa Nacional de Estadística, alejándose de la realidad laboral, los toman como generadores de empleo.

En Colombia y en el mundo el trabajo es el eje fundamental para el desarrollo económico de las familias, el estado y las empresas, por lo tanto, el trabajo es una actividad esencial en el desarrollo del ser humano. Se han presentado cambios a partir de la Revolución Industrial y a principios del siglo XX donde Colombia comenzó a industrializarse, lo que permitió la creación de nuevas oportunidades laborales en sectores como la manufactura y la minería. Sin embargo, las

---

<sup>1</sup> La economía popular se refiere a los oficios y ocupaciones mercantiles (producción, distribución y comercialización de bienes y servicios) y no mercantiles (domésticas o comunitarias) desarrolladas por unidades económicas de baja escala (personales, familiares, micronegocios o microempresas), en cualquier sector económico.

condiciones laborales eran precarias y los derechos de los trabajadores eran limitados. El movimiento obrero que surge durante las décadas de 1920 y 1930, luchó por mejores condiciones laborales, salarios justos y derechos sindicales, esto llevó a la creación de sindicatos y a la realización de huelgas importantes. También en materia laboral en 1950 se promulgó el Código Sustantivo del Trabajo [CST] Decreto 2663 de 1950, 5 de agosto de 1950 (Colombia), que establece: La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, este código ha sido modificado a lo largo de los años para adaptarse a las nuevas realidades laborales, la primera reforma la ley 50 de 1990, la segunda reforma laboral ley 789 de 2002, ambas leyes tenían propósitos esenciales como reducir el desempleo, muy distante del aumento real del empleo esperado por dichas reformas y que a la postre mejoraron la carga laboral a las empresas, es decir, sus efectos fueron adversos saliendo mal librados los trabajadores. Es por esto por lo que se ha generado la necesidad de implementar una reforma laboral que recupere los derechos perdidos por los trabajadores en tiempos pasados, lo cual puede ser nocivo por la situación económica del país. En los años 90, los cambios constitucionales y la apertura económica en Colombia promulgaron los derechos fundamentales, entre ellos el derecho al trabajo, con lo cual se ha buscado ser competitivos frente a los cambios vertiginosos que se están presentando en el mundo laboral cada vez más exigente, esto ha hecho que se desconozcan los derechos laborales originado principalmente por privatizaciones de empresas en los años 90; vale la pena anotar que a inicios del siglo XX el trabajo se consideraba un privilegio de unos pocos y las condiciones laborales eran precarias e inhumanas, como lo planteo Charles Chaplin en su obra magistral de cine Tiempos Modernos (Chaplin, 1920).

En la actualidad Colombia ha visto un crecimiento en sectores como el tecnológico y el de servicios, sin embargo, persisten desafíos como el empleo informal, el desempleo juvenil y la necesidad de mejorar las condiciones laborales para estos sectores, pues a pesar de los esfuerzos por formalizar el empleo, una gran parte de la población sigue trabajando en la informalidad lo que implica falta de seguridad social y beneficios laborales. Los jóvenes enfrentan altas tasas de desempleo, lo que se ha convertido en una preocupación importante para el gobierno y las organizaciones sociales; el sector tecnológico está en auge con un aumento en la demanda de profesionales en áreas como desarrollo de software, ciberseguridad y análisis de datos.

La reforma laboral que el gobierno está considerando pretende mejorar las condiciones de trabajo y fomentar la creación de empleo formal. La pandemia de COVID-19 tuvo un impacto significativo en el mercado laboral originado por liquidación de empresas y por la baja demanda, lo cual conlleva a los trabajadores a quedar cesantes. La recuperación ha sido gradual, pero aún hay sectores que no han vuelto a los niveles prepandemia. Colombia sigue siendo un destino atractivo para la inversión extranjera, especialmente en sectores como la minería, la energía y la tecnología, lamentablemente golpeados por el mismo gobierno cambiando las reglas de juego. Persiste un enfoque creciente en la educación y la capacitación para preparar a la fuerza laboral para los trabajos del futuro, especialmente en áreas tecnológicas y de innovación.

Dentro de los problemas identificados podemos encontrar los que enfrentan las pequeñas empresas debido a la reforma laboral. Esto puede incluir aumento de costos y dificultades para cumplir con nuevas regulaciones originando falta de habilidades y conocimientos actualizados en la fuerza laboral. La competencia con empresas grandes<sup>2</sup> por talento calificado es un problema

---

<sup>2</sup> Empresas grandes: Decreto 957 de 2019, empresas con más de 200 trabajadores

constante, la falta de financiación y accesos a recursos económicos repercute en el desmejoramiento de la productividad que es otro aspecto importante para considerar.

Colombia ha implementado a su vez otras leyes como primer empleo según la ley 1429 de 2010 y la ley 2069 de 2020 ley de emprendimiento, acompañado de una mayor concientización por parte de la sociedad de la importancia de generar empleo para reducir los niveles de pobreza en el país, también han existido estrategias tributarias como la reducción de aportes parafiscales cuando son trabajadores que reciben menos de 10 salarios mínimos legales vigentes y para que exista supervivencia en los emprendimientos la ley 1429 de 2010 que tiene por objeto la formalización y la generación de empleo. (29 de diciembre de 2010. D.O. No. 47.937). Creó la progresividad del impuesto de renta para aquellas PYME<sup>3</sup> que se crearan durante los años 2010 a 2014 eximiéndolas del pago de impuesto de renta en el primer año y luego progresivamente fueran adaptándose al ecosistema empresarial con el propósito que sobrevivieran por lo menos los cinco (5) primeros años y así aumentar la generación de empleo, ya que, según los expertos, son los años que se experimenta el “valle de la muerte” en los emprendimientos.

Aun así, los esfuerzos no han sido en vano, se han mejorado las condiciones laborales y han surgido nuevos empleos a partir de sectores como el de la tecnología como influencer, community manager, ingenieros y otros empleos de avanzada que de alguna manera contribuyen a salir del empleo tradicional. Por estos cambios y las nuevas tendencias laborales es importante una reforma laboral, pero no como la ley 2010 de 2019 por la cual se fomenta el crecimiento económico, empleo e inversión (27 de diciembre de 2019. D.O. No. 51.179) planteada como una reforma tributaria estructural pues deja mucha expectativa. Colombia necesita una reforma frente a la realidad de

---

<sup>3</sup> PYME: Pequeña y mediana empresa. Decreto 957 de 2019, empresas con menos de 10 trabajadores

regiones, calidad de ingreso, calidad de trabajo, menos informalidad, garantías de estabilidad y un acuerdo entre empresarios, trabajadores y gobierno, no como lo que ha sucedido siempre y no se resuelven los problemas de generación de empleo.

Para desarrollar este documento, es fundamental presentar la estructura de la investigación, la cual comprende: la descripción del problema, la formulación de la pregunta de investigación, los objetivos, la hipótesis, el marco referencial, el trabajo de campo (incluida la encuesta), el análisis de los objetivos propuestos, las conclusiones y una propuesta para trabajos futuros. Esta información se obtendrá a partir de diversas fuentes documentales y empíricas.

### **1.1 Descripción del problema**

En Colombia los trabajadores recibieron derechos laborales que durante el pasado siglo se ajustaron según las necesidades del momento, pero los tiempos cambian, las empresas nacidas en el siglo pasado atendieron una demanda de trabajadores según su tamaño en tanto que las empresas de hoy día presentan otras formas de trabajo y la tecnología ha generado cambios además de flexibilización laboral, fuera de eso, los ingresos de salario mínimo son insuficientes para cubrir las necesidades básicas en ciudades como Bogotá con un nivel de vida costoso en comparación con otras ciudades, por eso es importante determinar cuál es el impacto de la reforma laboral del año 2002 mediante la ley 789 y verificar cuál es el impacto social y productivo en las PYMES del sector de la construcción en Bogotá.

### **1.2 Pregunta de investigación**

¿Qué efectos genera la Ley 789 de 2002 en el Sector de la Construcción de vivienda en Bogotá según los enfoques en Contratación, Costos laborales y Competitividad entre los años 2005 a 2020?

## **2 Objetivos**

### **2.1 Objetivo general**

Evaluar los efectos de la Ley 789 de 2002 del Sector Construcción de vivienda en Bogotá: según los enfoques en Contratación, Costos laborales y Competitividad entre los años 2005 a 2020.

### **2.2 Objetivos específicos**

- Analizar los cambios en los modelos de contratación laboral en el sector, identificando patrones, tendencias, resultados y los correspondientes efectos de la ley.
- Identificar las variaciones en los costos laborales asociados a la implementación de la ley en el sector.
- Analizar el impacto de la ley en la competitividad del sector.
- Proponer recomendaciones que contribuyan como insumo para el fortalecimiento de políticas públicas laborales que beneficien el sector.

### **3 Justificación**

La Ley 789 de 2002 introdujo reformas significativas en la legislación laboral colombiana con el objetivo de reducir el desempleo y mejorar la competitividad empresarial. No obstante, su impacto sobre las pequeñas empresas, especialmente en el sector de la construcción, ha sido escasamente abordado desde una perspectiva integral que contemple tanto los efectos financieros como sociales. Este estudio se propone analizar cómo estas reformas han afectado a las pequeñas empresas en términos de costos laborales, generación de empleo y bienestar de los trabajadores.

El problema de investigación se delimita en la necesidad de comprender los efectos concretos de la Ley 789 en empresas con menor capacidad de adaptación normativa. La investigación se enmarca en el campo de la economía y la gestión financiera, dentro del grupo de estudios sobre políticas públicas y desarrollo empresarial, y en la línea de investigación sobre legislación laboral y desempeño financiero.

Este trabajo es relevante por varias razones. En primer lugar, las pequeñas empresas representan una parte fundamental del tejido económico colombiano (Confecámaras, 2023), y su sostenibilidad está directamente relacionada con la eficacia de las políticas laborales. En segundo lugar, el estudio aborda un vacío en la literatura académica, ya que existen pocos análisis que combinen los impactos financieros y sociales de la Ley 789 en este tipo de empresas. Además, se incorporan las percepciones de empresarios y trabajadores, lo que permite una comprensión más integral de los efectos de la reforma.

Desde el punto de vista práctico, los resultados pueden orientar a los empresarios en la toma de decisiones sobre la gestión de recursos humanos y financieros, especialmente en contextos de desaceleración económica. En el plano teórico, el estudio contribuye al cuerpo de conocimiento sobre la

relación entre legislación laboral y desempeño empresarial, ofreciendo insumos para futuras investigaciones y reformas normativas.

Este proyecto también aporta a la Maestría en Gestión Financiera, al vincular el análisis de costos laborales con la rentabilidad empresarial y la responsabilidad social corporativa. La contratación de personal implica no solo gastos directos, sino también compromisos sociales que deben ser gestionados estratégicamente para garantizar la sostenibilidad de las empresas y el bienestar de los trabajadores.

Finalmente, los hallazgos pueden ser útiles para diseñar políticas públicas más equilibradas, que promuevan la competitividad sin sacrificar los derechos laborales. En un contexto económico desafiante, como el actual, comprender los efectos reales de las reformas laborales es esencial para evitar decisiones que puedan frenar la inversión y el crecimiento económico, especialmente en sectores clave como la construcción.

## 4 Marco Referencial

La Ley 789 de 2002, expedida el 27 de diciembre de 2002 por el Congreso de la República de Colombia, tiene como objetivo principal apoyar el empleo y ampliar la protección social, modificando algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo. Esta norma surge como respuesta a la necesidad de reducir la vulnerabilidad social y mejorar la calidad de vida de los colombianos, especialmente de los sectores más desprotegidos.

En su articulado, la Ley establece el Sistema de Protección Social, concebido como un conjunto de políticas públicas orientadas a garantizar derechos fundamentales como la salud, la pensión y el trabajo. Además, introduce mecanismos para la adaptación de los trabajadores a nuevas formas de organización laboral y crea el Fondo de Protección Social, destinado a financiar programas prioritarios definidos por el Gobierno Nacional

### 4.1 Marco teórico

#### **Teoría Clásica de Adam Smith:**

Adam Smith sobre el trabajo se centra en dos conceptos fundamentales: la división del trabajo y la mano invisible, ambos expuestos en su obra *La riqueza de las naciones* (1776) se defendía la flexibilización y el esfuerzo del individuo.

#### **Teoría de John Maynard Keynes sobre el trabajo**

Se desarrolla principalmente en su obra *Teoría General del Empleo, el Interés y el Dinero* (1936) y se centra en cómo lograr el pleno empleo en una economía, El desempleo no se debe a falta de oferta

laboral, sino a insuficiencia de demanda agregada (consumo, inversión, gasto público y exportaciones netas). Propuso que el gobierno debe intervenir mediante:

- Política fiscal expansiva: aumentar el gasto público y reducir impuestos.
- Política monetaria: bajar tasas de interés para incentivar inversión.
- Objetivo: estimular la demanda agregada y, con ello, la producción y el empleo.

### **Teoría de sobre el trabajo David Autor**

La teoría del trabajo de David Autor se centra en cómo la automatización y la globalización transforman el mercado laboral, generando polarización y cambios en la calidad del empleo. Sus principales ideas son:

- Polarización del empleo.
- Impacto en la automatización

Para este autor se debe invertir en política pública de educación y capacitación para adaptarse a los cambios tecnológicos. (Autor, 2019).

### **Teoría de la Flexibilización Laboral:**

La flexibilización laboral busca adaptar las relaciones de trabajo a las dinámicas del mercado, reduciendo costos y promoviendo la competitividad. Según Rojas (2016), “la flexibilización laboral en Colombia se ha implementado como respuesta a la globalización y la necesidad de competitividad, pero ha generado precarización del empleo y disminución de garantías para los trabajadores” (p. 18). En este sentido, la Ley 789 introdujo mecanismos para flexibilizar recargos y costos laborales con el fin de aumentar la empleabilidad (Trujillo & Cardona, 2009).

### **Teoría del Capital Humano**

Esta teoría plantea que la inversión en educación y formación incrementa la productividad y el crecimiento económico. Villalobos y Pedroza (2009) afirman que “la educación y la formación incrementan la productividad y el crecimiento económico, siendo factores clave para la empleabilidad” (p. 275). La Ley 789 refuerza este enfoque mediante contratos de aprendizaje y programas de capacitación.

### **Teoría de la Empleabilidad**

La empleabilidad se entiende como la capacidad de las personas para adaptarse a las exigencias del mercado laboral. Jiménez-Ulate (2022) señala que “la empleabilidad es un constructo multidimensional que depende de factores individuales, contextuales y del mercado laboral, y requiere políticas públicas que reduzcan desigualdades estructurales” (p. 30). La Ley 789 incorpora el Sistema de Protección Social para garantizar condiciones mínimas de bienestar.

### **Teoría del Dumping Social**

El dumping social se refiere a la reducción de costos laborales mediante condiciones precarias para obtener ventajas competitivas. Covarrubias (2019) indica que “el dumping social se refiere a la práctica de reducir costos laborales mediante condiciones precarias para obtener ventajas competitivas en el comercio internacional” (p. 12). Este debate surge como crítica a las políticas de flexibilización laboral.

## **4.2 Definición ley 789 de 2002**

Se realiza en Colombia como respuesta a los altos niveles de desempleo y la creciente informalidad en el mercado laboral. Se crea el sistema de protección social, el cual se constituye como el conjunto de políticas públicas orientadas a disminuir la vulnerabilidad y a mejorar la

calidad de vida de los colombianos, especialmente de los más desprotegidos, para obtener como mínimo el derecho a: la salud, la pensión y al trabajo. Sus considerandos reflejan un compromiso del Estado con el bienestar de la población y la promoción de un desarrollo económico inclusivo y equitativo. (La Ley 789 de 2002. Reforma laboral. 27 de diciembre de 2002. D. O. N°45.046).

En un contexto de alta informalidad laboral y desempleo, esta norma introdujo reformas significativas al Código Sustantivo del Trabajo, buscando flexibilizar las condiciones laborales para dinamizar el mercado de trabajo. Dentro de los principales objetivos se encuentra los siguientes:

- Sistema de Protección Social: La ley establece un sistema que busca disminuir la elusión y mejorar la calidad de vida, asegurando derechos fundamentales como la salud, la pensión y el empleo.
- Fomento al Empleo: Crea mecanismos para la generación de empleo, especialmente en la pequeña y mediana empresa, proporcionando subsidios y ventajas que fomenten la contratación de trabajadores desempleados a través de las cajas de compensación.
- Subsidios al Desempleo y a la Educación: Crea por primera vez en Colombia, subsidios específicos para aquellos que se encuentran sin empleo y establece programas de formación para facilitar la reinserción laboral.
- La ley tiene como propósito crear 550.000 nuevos empleos en los primeros cuatro años. Lo anterior se define según, la Ley 789 de 2002. (2002, 27 Diciembre). Congreso de la República, Diario Oficial N°45.046

#### 4.3 Situación presentada

La Ley 789 de 2002 introdujo cambios significativos en la legislación laboral colombiana, entre ellos la reducción de las cotizaciones a las cajas de compensación familiar para las empresas que contrataran jóvenes menores de 25 años, la creación de contratos de aprendizaje con menores costos

laborales y la flexibilización de las jornadas laborales. Estos cambios tenían como objetivo reducir los costos laborales empresariales, incentivando así la contratación formal.

Desde una perspectiva teórica, esta ley se enmarca en las políticas de flexibilización laboral, las cuales sostienen que la reducción de regulaciones y costos asociados al empleo puede mejorar la competitividad empresarial y disminuir el desempleo. No obstante, estas políticas también han sido objeto de críticas por su posible impacto negativo en la calidad del empleo, los salarios y la protección social de los trabajadores.

En el sector de la construcción, la flexibilización laboral puede tener implicaciones particulares debido a la naturaleza cíclica de la actividad, la alta proporción de mano de obra no calificada y el elevado grado de informalidad laboral. Además, es relevante considerar que la construcción en Bogotá está influenciada por otros factores, como las políticas de vivienda, la disponibilidad de suelo, los costos de los materiales y la regulación urbanística. Por tanto, el análisis de los efectos de la Ley 789 debe contemplar la interacción de todos estos elementos.

#### **4.3.1 Antecedentes**

El desempleo en Colombia ha sido un fenómeno recurrente a lo largo de su historia. En la década de 1930, la Gran Depresión tuvo graves consecuencias para el país, incluyendo un alto índice de desocupación. Durante la segunda mitad del siglo XX, la economía colombiana enfrentó diversas crisis que afectaron significativamente el empleo, como la recesión de los años ochenta y la crisis financiera de finales de los noventa. En 2020, la pandemia de COVID-19 intensificó aún más el desempleo, generando una situación crítica para millones de colombianos.

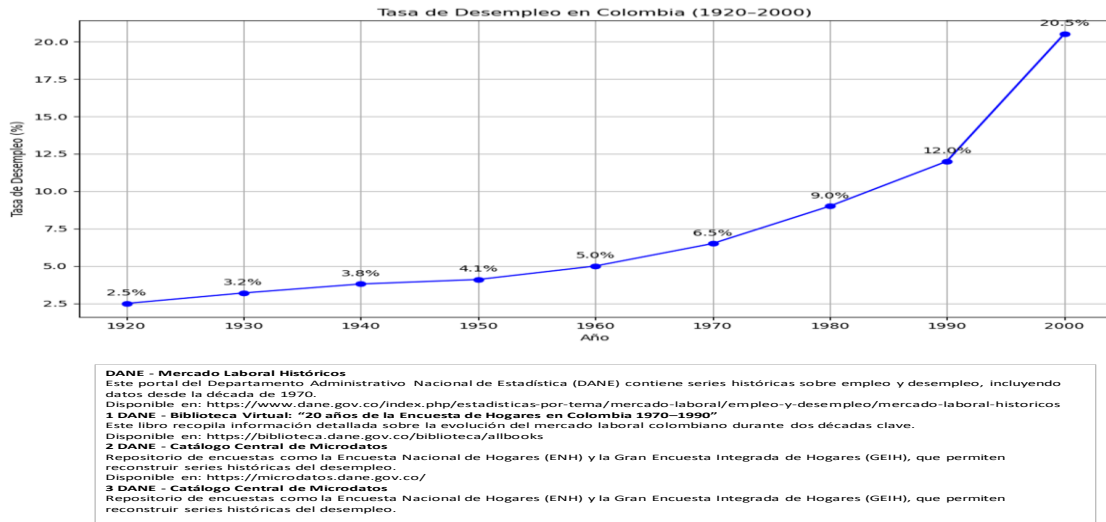
La historia económica del país ha estado marcada por la persistencia del desempleo como un problema estructural y difícil de resolver. Eventos como la Gran Depresión, las crisis de los años ochenta

y noventa, y la pandemia, han tenido efectos profundamente negativos en el mercado laboral colombiano, cuyos indicadores apenas han comenzado a mostrar signos de recuperación.

Desde la década de 1960, la tasa de desempleo en Colombia ha oscilado entre el 5 % y el 20,5 %, (véase Gráfica N°1) reflejando una tendencia persistente. En los años noventa, el país atravesó una grave crisis económica que agravó aún más la situación laboral. A pesar de las reformas económicas y laborales implementadas en las últimas décadas, la tasa de desempleo sigue siendo elevada y continúa afectando a millones de personas, en especial a los jóvenes y a las mujeres.

**Gráfica 1**

Tasa de desempleo en Colombia (1920-2000)



Fuente: DANE

**Nota:** La Grafica 1 describe el comportamiento de la tasa de desempleo en el país desde 1920 hasta el año 2000 con tendencia creciente.

#### 4.3.2 Contexto Político

La Ley 789 de 2002 fue un intento del gobierno colombiano por actualizar y flexibilizar el marco laboral del país, con el objetivo de fomentar la creación de empleo y mejorar la competitividad. Promulgada durante el mandato del presidente Álvaro Uribe Vélez, esta ley representó un cambio significativo en las relaciones laborales. Su propósito era generar 160.000 empleos en un año, facilitando los procesos de contratación y despido. Sin embargo, la normativa generó un intenso debate en distintos sectores de la sociedad colombiana, dadas sus implicaciones políticas, sociales y económicas.

#### **4.3.2.1 Aspectos clave de la Ley**

- **Flexibilidad laboral:** La Ley 789 promovió la flexibilización de las jornadas laborales y redujo los costos de despido, permitiendo a las empresas ajustar su personal con mayor facilidad. Se amplió la jornada laboral, introduciendo modificaciones tanto en las obligaciones de los empleadores como en los derechos de los trabajadores.
- **Creación de empleo:** Aunque el gobierno planteó como meta el aumento del empleo, la ley fue criticada por no lograr el crecimiento esperado en la generación de puestos de trabajo. Sindicatos y organizaciones laborales señalaron que, en lugar de mejorar el panorama laboral, la ley deterioró las condiciones laborales y redujo los derechos de los empleados.
- **Impacto en la calidad del trabajo:** Diversos análisis críticos señalaron que la ley condujo a una mayor precarización laboral. Aunque su intención era aumentar la competitividad y atraer inversión extranjera, en la práctica se descuidaron aspectos fundamentales relacionados con la calidad de vida de los trabajadores.

La Ley 789 se promulgó en un contexto político y económico complejo, caracterizado por reformas estructurales y un creciente descontento social. Entró en vigor en abril de 2003 con el objetivo de establecer un “sistema de protección social” que mejorara las condiciones de vida de los colombianos, especialmente de los más vulnerables, mediante un mercado laboral más flexible. No obstante, su implementación generó controversias y críticas, como se detalla a continuación:

- **Problemas políticos**

La Ley 789 fue presentada como una reforma destinada a reducir los costos de despido y flexibilizar la jornada laboral bajo la promesa de fomentar la creación de empleo y garantizar mayor estabilidad. Las autoridades aseguraron que la ley formalizaría el trabajo y brindaría mayor protección a los empleados. Sin embargo, los resultados evidenciaron un aumento en la precarización laboral en lugar de una mejora en las condiciones de empleo.

- **Críticas**

A pesar de sus objetivos, la ley fue fuertemente criticada por sindicatos y sectores laborales. Estos argumentaron que la flexibilización no generó los empleos prometidos y, por el contrario, contribuyó al deterioro de las condiciones laborales. Se señaló que mientras las empresas aumentaban sus utilidades, los trabajadores enfrentaban jornadas más largas y menores indemnizaciones por despido. Algunos artículos específicos de la ley fueron especialmente denunciados por afectar gravemente los derechos laborales.

- **El Proceso 8.000**

El Proceso 8.000 fue un escándalo político relacionado con la financiación ilegal del partido Movimiento Popular Unido (MPU) en las elecciones presidenciales de 1998. El caso reveló vínculos entre el narcotráfico y altos funcionarios del gobierno, lo que generó una profunda desconfianza hacia las instituciones políticas. Este contexto influyó en la percepción pública de las reformas laborales, incluida la Ley 789.

- **Relación entre la Ley 789 y el Proceso 8.000**

**Desconfianza política:** El escándalo del Proceso 8.000 erosionó la credibilidad del sistema político colombiano. En este entorno de desconfianza, muchas personas y organizaciones cuestionaron la legitimidad de las reformas laborales, incluyendo la Ley 789. La percepción

generalizada de corrupción complicó la aceptación de esta normativa, al considerarse parte de un modelo político desacreditado que prometía empleo y bienestar sin cumplir sus compromisos.

### 4.3.3 Contexto económico

La persistente tasa de desempleo en Colombia, especialmente entre jóvenes y mujeres, representa un problema estructural que requiere políticas y estrategias eficaces para fomentar la creación de empleo y mejorar las condiciones laborales en el país. A pesar de las reformas implementadas en décadas anteriores, la situación continúa siendo preocupante y demanda una atención urgente por parte del Estado y los diferentes actores sociales.

Como se observa en la siguiente gráfica 2, la tasa de desempleo en Colombia durante los últimos 34 años ha mostrado fluctuaciones significativas desde 1990, alcanzando un pico del 20,5 %. Posteriormente, mostró una tendencia decreciente hasta situarse en un 16 % en el año 2020.

**Gráfica 2**  
Desempleo en Colombia 1990 – 2020



Fuente datos Banco de la República de Colombia

**Nota:** la gráfica 2 nos muestra la tendencia de la tasa de desempleo durante los últimos 30 años en Colombia.

Dentro de los aspectos clave que generan impacto económico, destacan los cambios en los costos laborales debido a la flexibilización del mercado laboral (Narvaez, 2010). Los principales cambios introducidos por esta legislación se reflejan en la creación del sistema de protección social, los subsidios al empleo, las normas de protección al desempleado, las modificaciones en la organización y funcionamiento de las Cajas de Compensación Familiar, el contrato de aprendizaje, los recargos nocturnos, la remuneración del trabajo dominical y festivo, la compensación por vacaciones, las indemnizaciones por despido sin justa causa y la indemnización moratoria, entre otros aspectos.

Los elementos mencionados pueden agruparse bajo dos conceptos más amplios: protección y flexibilidad laboral. El primero abarca medidas que protegen a los trabajadores frente al riesgo del desempleo, lo que constituye un avance en la legislación laboral colombiana para asegurar a los empleados formales contra choques externos o internos. El segundo concepto hace referencia a una mayor flexibilidad en los contratos laborales, con énfasis en las jornadas de trabajo, los costos de despido y el contrato de aprendizaje.

Con la apertura económica de 1993, el país experimentó un profundo cambio técnico que, desde mediados de los años noventa, ha reducido el insumo de trabajo moderno por unidad de PIB urbano real; este indicador pasó de 100 en 1984 a 85 en 2010.

En contraste, el empleo moderno no calificado (asalariados sin educación superior) por unidad de PIB<sup>4</sup> urbano ha mostrado una tendencia creciente a partir de un valor base en 1984 (100) y 1993 (102) desde entonces ha bajado permanentemente a 53 en 2010.

---

<sup>4</sup> PIB: Producto Interno bruto: es el valor monetario total de los bienes y servicios finales producidos dentro de las fronteras de un país, durante un período específico (trimestral o anual). Excluye los bienes intermedios para evitar la doble contabilización.

Por su parte, el empleo moderno calificado (asalariados o no con alguna educación superior) por unidad de PIB urbano 1984 (100), se ha elevado tendencialmente. Después de reducirse ligeramente entre 1993 (136) y 1996 (133), se elevó rápidamente hasta 2004 (193,1). Luego, con algunas fluctuaciones, ha seguido creciendo moderadamente. En resumen, entre 1984 y 2010 pasó de 100 a 201. (Arango, 2012).

Durante la década de los noventa e inicios del siglo XX, el país atravesó una recesión económica (entendida como dos trimestres consecutivos de contracción en la actividad productiva) causada por problemas políticos, económicos y sociales. Como resultado, el PIB registró una caída del -4,5 % en 1999, pero comenzó a recuperarse con tasas de crecimiento de 2,7 % en el año 2000, 1,56 % en el año 2001 y 2,5 % en el año 2002 (Galindo, 2015).

Dicha situación justificaba la necesidad de revisar estrategias para reactivar la economía colombiana de forma sostenible (Portafolio, 2022), en este contexto, la tasa de desempleo paso de 16.62% en el año 2002 a 9.7% en el año 2020, para así mismo reactivar la economía; paralelamente se evidencio una baja competitividad en las tasas de interés, como se observa a continuación en la tabla N°1:

**Tabla 1***Tasas de interés 1999 a 2002*

<b>Año</b>	<b>Tasa interbancaria promedio %</b>	<b>Tasa de intervención % anual</b>
1999	17.74%	18% a 30%
2000	10.80%	12% y 18%
2001	10.39%	8.50% y 12%
2002	5.31%	3.25% y 9.0%

Fuente: Banco de la Republica

*Nota:* La tabla N°1 describe las tasas de interés del año 1999 a 2002 y la variación que presenta que oscila entre 17,74% al 5,31%, en promedio, lo cual refleja una sustancial disminución.

Bajo este criterio, Keynes<sup>5</sup>, en su obra *La Teoría general del empleo el interés y el dinero- Publicada tras la crisis de 1929, --conocida como la Gran Depresión--*, dio origen a lo que hoy se conoce como «Revolución Keynesiana». En esta obra, el autor sostiene que: “la relación que guardan entre sí el empleo, la renta y los tipos de interés son los factores que generan crecimiento económico, la Inversión, el consumo y el ahorro” (López, 2020).

Cuando Keynes definió el factor multiplicador explico lo siguiente: Este ocurre porque un incremento en el gasto público genera un aumento en la demanda agregada, lo que a su vez estimula a las empresas a producir más para satisfacer esa mayor demanda. Este aumento en la producción suele llevar a la creación de empleo, lo que permite que los nuevos trabajadores dispongan de mayores ingresos. A medida que estas personas gastan, se genera más actividad económica, amplificando así el impacto inicial del gasto público. Por ejemplo, si el gobierno invierte en infraestructura como carreteras o viviendas, no solo se benefician las empresas constructoras sino también los proveedores de materiales, los trabajadores y, finalmente, los sectores relacionados con el consumo de esos ingresos. Este efecto en cadena constituye la esencia del multiplicador (Keynes, 1936). David Ricardo consideraba

---

<sup>5</sup> **Jhon Maynard Keynes:** 5 de junio de 1883-Sussex, Reino Unido, 21 de abril de 1946) fue un economista británico, considerado como uno de los más influyentes del siglo XX. Sus ideas tuvieron una fuerte repercusión en las teorías y políticas económicas

que la ventaja comparativa era un factor más relevante en la generación de empleo en su obra clásica de economía Principios de economía política y tributación. (Ricardo.D, 1817).

En su libro la Riqueza de las Naciones (Smith, 1776), señala:

” Rara vez las grandes fortunas se hacen en un negocio regular, establecido y bien conocido en las ciudades grandes. Más bien, suelen ser el resultado de una vida de industria, frugalidad y atención”. Sin embargo, también menciona que, en algunas ocasiones, las fortunas pueden surgir de manera repentina mediante el “comercio de especulación”, en el que el comerciante entra y sale de diferentes mercados según las oportunidades de ganancias excepcionales. Este tipo de comercio afirma Smith:

” solo es posible en las grandes ciudades donde se puede obtener la información necesaria para tales especulaciones”. Además, Smith<sup>6</sup> argumenta lo siguiente:

“Aunque existen desigualdades significativas en los salarios y beneficios de diferentes empleos, en términos generales, todos los empleos tienden a equilibrarse en cuanto a ventajas y desventajas totales. Para que esta igualdad se mantenga, señala tres requisitos: que los empleos sean bien conocidos y establecidos en la zona, que se encuentren en su estado natural o común, y que sean la ocupación principal o exclusiva de quienes los ejercen.”

La obra *La Riqueza de las Naciones* permite establecer que el trabajo es la principal fuente generadora de recursos de un país a través de la producción. Además, dignifica al ser humano al

---

<sup>6</sup> Adam Smith: 5 de junio] de 1723-Edimburgo, 17 de julio de 1790) fue un economista y filósofo de la Ilustración escocesa, considerado uno de los mayores exponentes de la economía clásica y de la filosofía de la economía.

otorgarle un rol central en los procesos productivos, lo cual es un aspecto fundamental en los países desarrollados.

Según él (Smith, 1776), en una economía nacional, la renta de la tierra, los salarios del trabajo y las ganancias del capital constituyen las tres fuentes de ingresos de los distintos órdenes sociales.

Otros aspectos por considerar son los siguientes: primero los salarios varían si el trabajo es agradable o desagradable, segundo los salarios dependen del costo y la dificultad de aprender un oficio, tercero la constancia de un trabajo afecta los salarios, cuarto los trabajos que son de confianza deben tener un salario más alto, quinto las ocupaciones con probabilidad incierta o baja de éxito tienden a tener salarios más altos como compensación al riesgo. Aspectos fundamentales a tener en cuenta hoy día en las reformas laborales.

Por otra parte, el análisis realizado en este estudio de impacto de la ley 789 en el sector industrial está planteado bajo una perspectiva macroeconómica y se basa en el concepto de Keynes (1937), quien plantea que el empleo depende de la demanda efectiva de la economía y propone la promulgación de leyes para el mercado laboral. Citado por (Carlos, 2013)

La desaceleración económica de finales de siglo XX por los diálogos de paz con los grupos alzados en armas originaron cambios profundos en la economía acompañado del impacto de la caída del sistema de vivienda UPAC<sup>7</sup>, que contribuyó a cambiar el escenario económico del país repercutiendo en el trabajo lo cual incrementó la tasa de desempleo.

El desempleo en Colombia ha experimentado un incremento del 4% desde el final del decenio del setenta hasta la actualidad, con una tasa estimada entre el 8,3% y el 12,4% dependiendo de la

---

<sup>7</sup> UPAC: Unidad de poder adquisitivo constante sustituida hoy para la UVR unidad de valor real

especificación de la curva de Phillips y la formación de expectativas. Este dato revela la necesidad de seguir trabajando en políticas que fomenten la creación de empleo y la mejora de las condiciones laborales en el país, puesto que el desafío del desempleo en Colombia sigue presente y se requieren políticas que incentiven la creación de empleo y mejores condiciones laborales en el país.

Aunque económicamente la ley en relación con las empresas de construcción puede reducir los costos directos, podría incrementar los costos indirectos y sociales, como el aumento de la rotación de personal y la disminución del compromiso de los trabajadores. Esto puede tener efectos negativos a largo plazo en la eficiencia y cohesión de las empresas del sector de la construcción.

#### **4.3.4 Contexto social**

La entrada en vigor de la Ley 789 no pasó desapercibida. Al contrario, provocó una oleada de inconformidad entre los sectores sociales, especialmente entre los sindicatos. La Central Unitaria de Trabajadores (CUT), por ejemplo, se convirtió en una de las voces más críticas, organizando protestas y llevando su inconformidad hasta la Corte Constitucional. Su principal argumento giraba en torno a la vulneración de derechos laborales que, según ellos, se desprendía de varios artículos de la ley. Entre los más polémicos se encontraban aquellos que ampliaban la jornada laboral y reducían las indemnizaciones por despido, decisiones que muchos consideraron un retroceso en las conquistas laborales.

Aunque la reforma fue presentada bajo la premisa de estimular el empleo y formalizar el trabajo, sus efectos no fueron tan claros para todos. Un caso que ilustra esto es el de los aprendices del SENA<sup>8</sup>. Jóvenes, en su mayoría sin experiencia previa, vieron reducido el valor de sus contratos de

---

<sup>8</sup> SENA: Servicio Nacional de aprendizaje

aprendizaje. Además, se limitaron pagos por horas extras y recargos nocturnos, todo en nombre de facilitar la contratación empresarial. Pero cabe preguntarse: ¿a costa de qué se intentó impulsar esa contratación?

Aquí es donde entra el dilema constitucional. Según la constitución nacional del año 1991:

“Colombia se define como un Estado social de derecho, basado en la dignidad humana, el trabajo y la solidaridad. Más adelante, el artículo 25 es aún más específico:

“El trabajo no solo es un derecho, también es una obligación social que debe ser protegida por el Estado. Toda persona, dice claramente el texto, merece condiciones laborales dignas y justas” Constitución Política de Colombia [Const.]. Art. 1. Art 25.1991 (Colombia). A la luz de lo anterior, no es difícil entender por qué muchos consideraron que la Ley 789 se aleja de ese ideal.

En consonancia con la responsabilidad social<sup>9</sup> el empresario Arturo Calle afirmo en una reciente entrevista para el diario él Norte de Barranquilla, lo siguiente:

Para mí lo social es lo más importante, independiente de lo laboral. Lo laboral me parece excelente y lo practicamos muy bien, pero lo social sí que lo hacemos con amor, con humildad, con sencillez, sin estar por encima de ningún empresario, de ningún colombiano. No nos ufamamos de lo que hacemos, somos muy humildes en nuestro concepto empresarial. Yo sí invito al país en general a que, si queremos salir adelante, no el irnos para el exterior inmediatamente, sino seguir luchando por estar bien, seguir laborando, seguir generando empleo. La

---

<sup>9</sup> Responsabilidad social: ISO 26000 responsabilidad de una *organización* (2.12) ante los *impactos* (2.9) que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el *medio ambiente* (2.6), mediante un *comportamiento ético* (2.7) y transparente que contribuya al desarrollo sostenible.

Responsabilidad Social no es solo de los empresarios, eso es de todas las personas que tenemos que luchar por estar bien, por seguir adelante, por obrar bien, por dejar un poco esa altivez. La gente se ha vuelto demasiado agresiva, tal vez por el estrés o por la situación; yo vivo aterrado, el comportamiento de la gente ha ido cambiando- (Suárez, 2021)

#### **4.3.4.1 Sistema de Protección Social**

*Según la ley 789 de 2002:*

Se define como un conjunto de políticas públicas orientadas a mejorar la calidad de vida de los colombianos que busca garantizar el acceso mínimo a:

- Servicios de salud en condiciones de calidad y oportunidad.
- Un sistema de pensiones viable que asegure ingresos dignos a actuales y futuros pensionados.
- Condiciones laborales que permitan adaptarse a nuevas formas de trabajo y organización.
- Creación del Fondo de Protección Social: Se establece un fondo especial adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, su objetivo es financiar programas sociales prioritarios y proyectos orientados a la construcción de paz Subsidio, así mismo se crea subsidio al Empleo que es un subsidio temporal para pequeñas y medianas empresas que contraten jefes de hogar desempleados, este subsidio busca estimular la generación de empleo formal, actuar como un mecanismo contra cíclico ante crisis económicas, fortalecer el mercado laboral. Esta información es tomada de la Ley 789 de 2002. (2002, 27 Diciembre). Congreso de la República, Diario Oficial N°45.046.

#### **4.3.5 La productividad**

Es uno de los factores importantes para generar empleo e incrementar los salarios, ya que, al reducir los costos asociados con la contratación y el despido de trabajadores, las empresas del sector de la construcción pueden ajustar sus plantillas más rápidamente en respuesta a las fluctuaciones del mercado. Esto podría haber mejorado la productividad, aunque también generado mayor inseguridad

laboral para los trabajadores según (Del Savio, A., Suesca, O. y Gutierrez, F., 2022) en su blog –

Productividad en la industria de la construcción- afirma que en Colombia:

“De acuerdo con los resultados de una investigación liderada por la Cámara Colombiana de la Construcción (Camacol) y McKinsey & Co, se evidencia que Colombia presenta bajos niveles de productividad en la industria de la construcción, principalmente debido al nivel de capital tecnológico, el cual se encuentra por debajo de los referentes internacionales (como se observa en la Figura 3). Sin embargo, con una tasa de crecimiento anual de 7,4 % en el período 2019-2023, el sector de la construcción colombiano seguirá siendo uno de los más dinámicos de América Latina. Se estima que en 2023 alcanzará los COP 89,11 billones”.

A partir de la definición de productividad como la relación entre la actividad productiva y los medios necesarios para lograrla —o de manera más detallada, como un indicador de eficiencia determinado por el valor agregado por hora trabajada—, es importante mencionar que una alta o baja productividad no equivale a trabajar más o menos. En realidad, significa que la cantidad de valor añadido a un producto o servicio en cierto tiempo fue alta o baja respecto de una expectativa, la cual puede derivarse de un plan de trabajo o de resultados previos en tareas similares.

Algunos ejemplos son la cantidad de horas de mano de obra requeridas para obtener determinada cantidad de toneladas de acero o la energía necesaria para generar un kilovatio de electricidad.

En la industria de la construcción, se han implementado en las últimas dos décadas medidas como la inversión en capital tecnológico y en investigación y desarrollo, con el objetivo de aumentar el valor agregado en el menor tiempo laboral posible. Sin embargo, estos esfuerzos no han sido suficientes para igualar el promedio de crecimiento de productividad de otras industrias, como la manufacturera, que crece a un ritmo del 3,6 % anual, en contraste con el 1 % de la construcción. Esta diferencia se debe

a adversidades como la fragmentación de la cadena de valor, la larga duración de los proyectos, el diseño inadecuado, la escasez de capital humano calificado y los incentivos desalineados en la contratación.

La industria está en constante cambio y evolución, y las adversidades mencionadas imponen nuevos desafíos. Actividades y controles que antes no se consideraban críticos ni obligatorios ahora son requeridos, como los controles de seguridad, medio ambiente y licencias, que consumen horas “no productivas”.

A continuación, se presentan casos específicos de productividad en la industria de la construcción en Latinoamérica. Antes de la pandemia de COVID-19 en 2020, América Latina ya mostraba un crecimiento del sector por debajo del promedio mundial. Sin embargo, se esperaba un crecimiento modesto en la región. Según un análisis de la Asociación de Fabricantes de Equipos de Estados Unidos (AEM), se preveía un crecimiento promedio anual del 2,6 % entre 2020 y 2023.

La realidad fue distinta: la pandemia perjudicó severamente la economía de América Latina y el Caribe, especialmente la industria de la construcción. Las restricciones impuestas por las autoridades hicieron que la producción de la construcción en la región tuviera el peor desempeño mundial en 2020, según el informe anual *Global Powers of Construction*. Esta información se confirma con los siguientes datos: el PIB de la construcción en 2020 se contrajo un 22,6 % en Argentina, un 2,8 % en Brasil, un 27,7 % en Colombia, un 17,2 % en México y un 13,9 % en Perú.

### Gráfica 3

*Reinventing Construction: a router to higher productivity”, McKinsey & Company Report February 2017*

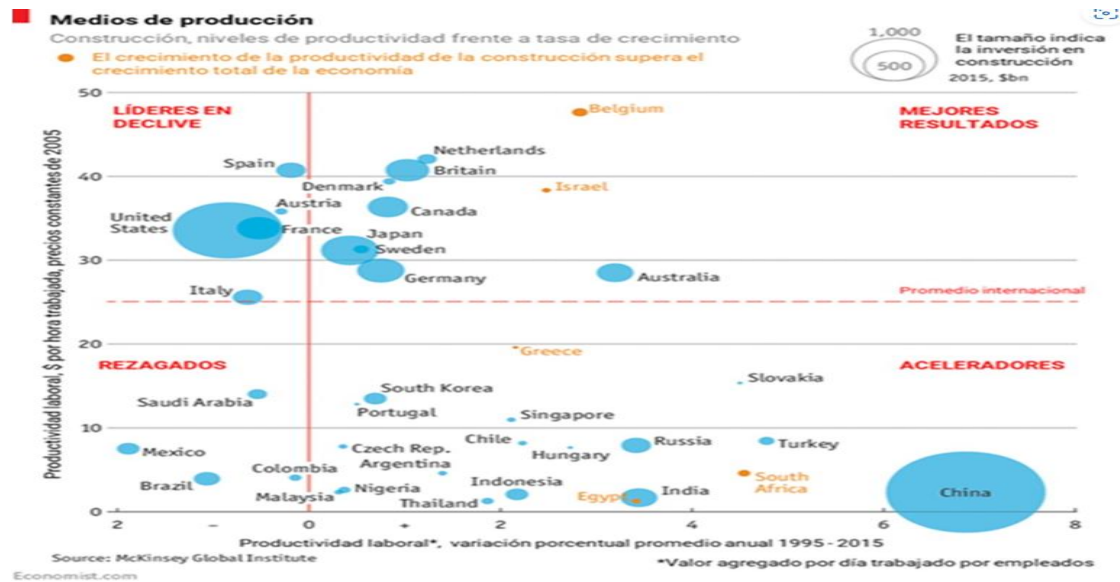


Figura 2 Niveles de productividad de la construcción frente a las tasas de crecimiento

**Nota:** En la gráfica 3 se puede observar los niveles de productividad laboral en la construcción para el periodo 1995-2015 frente a las tasas de crecimiento a precios constantes de 2005, incluyendo a 38 países de todo el mundo. Se observa que los países latinoamericanos están rezagados y destinan poca inversión al sector, a diferencia de países como Estados Unidos, Japón, España y Francia, que tienen buenos resultados, pero se aproximan al declive de la industria. (Del Savio, A., Suesca, O. y Gutierrez, F., 2022)

Con menores costos laborales, las empresas de construcción colombianas pueden competir más eficazmente a nivel internacional. Sin embargo, esto también puede implicar una carrera hacia el abaratamiento de la mano de obra, lo que podría impactar negativamente en la calidad de vida de los trabajadores.

#### **4.3.6 Regulación ambiental**

La Ley 789 de 2002, aunque no aborda directamente la sostenibilidad ambiental, introduce mecanismos de flexibilización laboral que pueden tener efectos indirectos sobre las prácticas ambientales de las empresas. Esta flexibilización, al buscar mayor competitividad y reducción de costos, puede llevar a que algunas organizaciones minimicen sus inversiones en sostenibilidad como estrategia de ahorro.

La regulación ambiental se refiere al conjunto de normas, principios y políticas diseñadas para proteger el medio ambiente, controlar la contaminación y promover el uso sostenible de los recursos naturales. Estas regulaciones buscan equilibrar el desarrollo económico con la conservación del entorno, estableciendo límites y responsabilidades para individuos, empresas y gobiernos. (Perez P, 2023).

*Derecho ambiental - Qué es, definición, origen y teoría.* <https://definicion.de/derecho-ambiental/>

En Colombia según la Constitución Política de Colombia [Const.]. Art. 8. Art 79. Art 80 1991 (Colombia).

Son deberes constitucionales del Estado proteger las riquezas naturales, la diversidad e integridad del ambiente, conservar las áreas de especial importancia ecológica, planificar el manejo y aprovechamiento de los recursos naturales para garantizar su conservación y restauración, así como prevenir y controlar los factores de deterioro ambiental.

#### **4.3.7 Prácticas de Construcción Sostenible**

Con menores costos laborales, algunas empresas pueden tener más recursos para invertir en prácticas de construcción sostenible. Sin embargo, otras podrían priorizar la reducción de costos a corto plazo sobre la inversión en sostenibilidad a largo plazo.

Según lo afirmado por Lorenzetti, R. L. (2010).

Los instrumentos incluyen licencias, evaluaciones de impacto ambiental y sanciones.

Lorenzetti destaca la necesidad de enforcement<sup>10</sup> y disuasión para lograr eficacia normativa.

#### **4.3.8 Impacto en la Comunidad**

En la relación de la ley 789 de 2002 y la construcción en Bogotá la implementación de prácticas de construcción sostenible no solo reduce el impacto ambiental, sino que también transforma positivamente las condiciones sociales y económicas de las comunidades locales. Estas prácticas promueven entornos más saludables, seguros y resilientes, especialmente en contextos urbanos vulnerables.

Según Domingo Acosta<sup>11</sup>, la arquitectura y la construcción sostenibles deben ser entendidas como actividades con un enfoque multifocal, que abarca dimensiones tecnológicas, sociales, económicas, ecológicas y éticas. En su análisis, destaca que:

---

<sup>10</sup> El término enforcement en el contexto de la regulación ambiental (y del derecho en general) se refiere a la aplicación y cumplimiento efectivo de las normas. Es decir, no basta con que existan leyes o regulaciones; también es necesario que haya mecanismos para: Supervisar que se cumplan (inspecciones, auditorías). Sancionar a quienes las incumplen (multas, clausuras, procesos judiciales). Corregir los daños causados (remediación ambiental, compensaciones).

<sup>11</sup> Arquitecto (UCV, 1979). Máster (1982) y Ph.D. (1986) en Arquitectura, University of California, Berkeley. Profesor Asociado, Investigador IDEC-FAU-UCV. Coordinador del Postgrado en Desarrollo Tecnológico de la construcción, IDEC. Áreas de investigación: Arquitectura y construcción sostenibles. Sistemas de mampostería. E-mail: domingoacosta@cantv.net

La arquitectura y la construcción generan un impacto en el ambiente, la economía y la sociedad durante todo el ciclo de vida de la edificación, a través de la ocupación del espacio, la extracción de recursos y la generación de residuos y contaminación. Sin embargo, también pueden contribuir a la equidad, a la lucha contra la pobreza y a la disminución de la vulnerabilidad de los asentamientos humanos. Acosta,D. (2009).Revista de Arquitectura, (4), 14–23. Universidad de Los Andes.

#### 4.4 Estado del Arte

El estudio de la Ley 789 de 2002 ha generado un amplio cuerpo de literatura académica y técnica, centrado en sus efectos sobre el empleo, la informalidad y la calidad del trabajo en Colombia. A continuación, se presentan los principales enfoques y hallazgos:

##### 4.4.1 *Enfoques Académicos*

###### 4.4.1.1 **Económicos:**

(Narvaez Rubiano, 2013), en su estudio denominado Efectos de la Ley 789 sobre la demanda laboral manufacturera colombiana 2001-2006 de la Universidad del Valle, señala que: “Los impactos de la Ley 789 sobre la demanda laboral fueron limitados, concentrándose principalmente en microempresas del sector servicios”. También destaca que la contratación formal creció levemente, pero con menor calidad y estabilidad.

- Otros autores que han estudiado la ley 789 de 2002 han afirmado lo siguiente:

La evaluación de la ley 789 no sólo tiene en cuenta la evidencia indirecta aportada por las encuestas de hogares, sino también la evidencia directa recopilada por una encuesta empresarial diseñada expresamente para medir los efectos de la reforma. El análisis muestra que: i) la reforma tuvo un efecto notable sobre la contratación de aprendices y contribuyó a reducir el subempleo por insuficiencia de horas (especialmente en el sector servicios), ii) los efectos sobre la generación y la formalización del empleo fueron inferiores a lo esperado, y iii) los programas de apoyo al desempleado y de estímulo a la generación de empleo no han funcionado. (Gaviria, 2005. pp 1)

#### **4.4.1.2 Sociolaborales**

El Observatorio del Mercado de Trabajo de la Universidad Nacional (2005) concluyó que “la ley incentivó formas de trabajo más flexibles en detrimento de la estabilidad y la protección laboral” y Estudios de la OIT<sup>12</sup> y centros como Fedesarrollo han abordado la ley desde una perspectiva de derechos laborales, señalando que la flexibilización redujo la estabilidad del empleo y debilitó la negociación colectiva. Como lo afirma (Lozano T, 2018). En sus conclusiones sobre flexibilidad laboral de la ley 789 de 2002.

“Flexibilizar en Colombia implica eliminar la calidad y los beneficios del trabajo a través de los contratos laborales, disminuir los aportes a la seguridad social, continuar con el detrimento en las prestaciones sociales y disminuir el flujo de caja de los asalariados”.

---

<sup>12</sup> OIT: Organización Internacional del trabajo

#### **4.4.1.3 Jurídicos**

Desde el derecho laboral, se ha debatido la constitucionalidad de algunas disposiciones, especialmente aquellas que modificaron los recargos nocturnos y dominicales. La (Sentencia C-313 de 2003 Corte Constitucional, 2003), por ejemplo, reconoció que:

“La modificación de los recargos nocturnos responde a criterios de política económica legítimos, pero debe respetarse el principio de progresividad de los derechos laborales”. Este fallo matizó la aplicación de algunos artículos para evitar regresividad en el sistema laboral colombiano.

#### 4.5 Marco legal

Tabla 2

**Marco legal**

Ley 26 de 1976 15 septiembre	Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación adoptado por la Trigésima primera Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra 1948).
Ley 27 de 1976 15 septiembre	Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra 1949)
La Ley 50 de 1990	Es una reforma al Código Sustantivo del Trabajo, promulgada con el objetivo de modernizar las relaciones laborales y fomentar la generación de empleo formal en el país. <b>Definición general:</b> Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan Disposiciones. Principales aspectos que introdujo: <b>Flexibilización laboral:</b> permitió nuevas formas de contratación, como el contrato a término fijo renovable indefinidamente. <b>Modificación de la jornada laboral:</b> introdujo la jornada flexible y el trabajo por turnos. <b>Cambios en el régimen de cesantías:</b> estableció el sistema de cesantías administradas por fondos privados. <b>Fortalecimiento del contrato individual de trabajo:</b> redefinió elementos esenciales como la subordinación, la actividad personal y el salario. Esta ley fue clave en la transformación del mercado laboral colombiano, buscando adaptarlo a las nuevas dinámicas económicas y productivas de finales del siglo XX.
Ley 100 1993	La Ley 100 de 1993 es una norma fundamental del ordenamiento jurídico colombiano que creó el Sistema de Seguridad Social Integral. Su objetivo principal es garantizar los derechos irrenunciables de las personas y la comunidad para alcanzar una calidad de vida digna, mediante la protección frente a contingencias que afecten la salud, la capacidad económica y otras condiciones de vida. <b>Definición oficial (Artículo 1):</b> El Sistema de Seguridad Social Integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten.
Constitución Política 1991 (junio 13)	Art 25 El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Artículo 26 Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionaran y vigilaran el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social. Artículo 39 Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.
Ley 704 de 2001 21 noviembre	Por medio de la cual se aprueba el Convenio 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, adoptado por la Octogésima Séptima (87ª) Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, O.I.T., Ginebra, Suiza, el diecisiete (17) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999).

**Nota:** El marco legal presentado en la tabla N°2 nos brinda información de cómo las leyes juegan un papel importante dentro del análisis de la ley 789 de 2002 y como sistemática y cronológicamente

sirven como referente para analizar que ha sucedido a lo largo de los años en materia laboral y cuáles han sido los principales logros e hitos de los cambios ocasionados por estas reformas.

#### 4.6 Marco Conceptual

- **Competitividad**

El Foro Económico Mundial que ha medido la competitividad entre países desde 1979 la define como “el conjunto de instituciones, políticas y factores que determinan el nivel de productividad de un país”. Otras son diferentes sutilmente, pero en general tienen la palabra “productividad”.

Otra manera de pensar sobre qué hace a un país competitivo es considerar cómo promueve nuestro bienestar realmente. Una economía competitiva, creemos, es una economía productiva. Y la productividad conduce al crecimiento, que permite niveles de ingresos más altos, y es de esperar, a riesgo de sonar simplista, a un mayor bienestar (Cann, 2016)

- **Ley**

En el Libro X, capítulo 9, *Ética a Nicómaco* Aristóteles expone que la ley debe ser guía hacia el bien y medio de corrección de los deseos individuales. Es una herramienta para alcanzar la virtud y la justicia. Aristóteles. (2008). *Ética a Nicómaco* (José Luis Calvo, Trad.). Editorial Gredos. Libro X, capítulo 9, p. 379.

Platón — Las leyes, *Libro I*, Platón concibe la ley como una fuerza pedagógica que moldea al ciudadano hacia la virtud. La ley no solo regula, sino que educa: Platón. (2001). *Las leyes* (María Dolores Vila, Trad.). Biblioteca Nueva. Libro I, p. 27.

- **La productividad**

La productividad es una medida de qué tan eficientemente utilizamos nuestro trabajo y nuestro capital para producir valor económico. Una alta productividad implica que se logra producir mucho valor

económico con poco trabajo o poco capital. Un aumento en productividad implica que se puede producir más con lo mismo. (Galindo, 2015)

- **Flexibilidad Laboral**

En el capítulo 2, página 35 del libro *Flexibilidad laboral y productividad: Un enfoque multidisciplinario*, Vallejo (2014), analiza cómo la flexibilidad laboral puede ser una herramienta estratégica para mejorar la productividad sin sacrificar los derechos del trabajador. El autor señala que:

“La flexibilidad laboral permite ajustar la contratación, jornada y tareas a cambios en el entorno, sin que esto signifique pérdida de derechos del trabajador.”

- **Costos Laborales**

El costo laboral es el coste que debe afrontar un empleador o un empresario, al contratar en su empresa a trabajadores. En este sentido, este se compone de aquellos gastos como los salarios, las cotizaciones a la Seguridad Social, así como los propios seguros privados que el empresario haga a sus empleados. También se pueden repercutir gastos como indemnizaciones por despido, dietas, transporte, así como la propia formación. (Morales, 2020)

- **El Producto Interno Bruto (PIB)**

El Producto Interno Bruto (PIB), es el valor monetario total de los bienes y servicios finales producidos dentro de las fronteras de un país, durante un período específico (trimestral o anual). Excluye los bienes intermedios para evitar la doble contabilización.

Para los economistas mide el valor de mercado de todos los bienes y servicios finales producidos en una economía durante un período de tiempo determinado.” (Samuelson & Nordhaus, 2010, capítulo 5, p. 112)

- **Desempleo**

Es un desajuste en el mercado laboral, donde la demanda de trabajo es mayor a la oferta.

Desempleo o paro, significa falta de empleo. Esto significa que hay más trabajadores buscando empleo que puestos que ofrecen las empresas. (Sevilla, 2025)

El desempleo se define como la situación en la que personas que forman parte de la población económicamente activa no tienen trabajo, están disponibles para trabajar y buscan activamente empleo. Esta definición excluye a quienes no buscan trabajo por decisión propia, incapacidad o retiro.

Según Mankiw<sup>13</sup> (2012):

“Una persona se considera desempleada si no tiene trabajo, ha buscado empleo activamente en las últimas cuatro semanas y está disponible para comenzar a trabajar.” (Mankiw, 2012, capítulo 28, p. 572)

- **Construcción Sostenible**

Es un proceso holístico que busca restaurar y mantener la armonía entre el ambiente natural y el espacio construido, buscando crear asentamientos que reafirmen la dignidad humana y promuevan la equidad social y económica, lo cual implica, adoptar nuevas prácticas de diseño, de construcción y procesos de operación y mantenimiento con un enfoque ambiental, social y económico. (Ministerio de Medio Ambiente, s.f.)

---

<sup>13</sup> El nombre completo del autor citado como “Mankiw” en *Principios de economía* es **Nicholas Gregory Mankiw**. Es un reconocido economista estadounidense, profesor en la Universidad de Harvard, y autor de varios libros influyentes en economía, incluyendo *Principios de economía*, que se utiliza ampliamente en universidades de todo el mundo.

- **Política Social**

El Plan Nacional de Desarrollo 2006 - 2010 “Estado comunitario: desarrollo para todos” contempla la “necesidad de lograr que todos los colombianos tengan igualdad de oportunidades en el acceso y la calidad de un conjunto básico de servicios sociales que, en el futuro, permitan que todos alcancen ingresos suficientes para llevar una vida digna”. Este propósito se satisface procurando generar la institucionalidad necesaria para suministrar de manera adecuada, ordenada e integrada los servicios sociales que demanda la población (Planeación, 2008)

- **Política Laboral**

Artículo 53 código sustantivo de trabajo. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. (Congreso de la República de Colombia, 1991)

- **Efectos significativos:** Este concepto define como los aspectos positivos y negativos que presentaron entre trabajadores y empleadores en la ejecución de la ley 789 de 2002.

Evaluación de los Efectos de la Ley 789 de 2002 del Sector Construcción de vivienda en Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a 2020

## **5 Hipótesis**

### **5.1 Hipótesis:**

#### **5.1.1 Hipótesis:**

Si la aplicación de la Ley 789 de 2002 en el sector de construcción de vivienda en Bogotá entre los años 2005 y 2020 generó modificaciones en los esquemas de contratación laboral y reducciones en los costos asociados a la mano de obra, entonces se produjo un aumento en la competitividad empresarial del sector, siempre que dichas empresas hayan adoptado estrategias de formalización y optimización de procesos productivos

La hipótesis se demostrará a lo largo del documento haciendo énfasis en el capítulo de discusión.

## 6 Variables

**Tabla 3**

*Variables*

<b>Variables</b>	<b>Concepto</b>	<b>Operacionalización</b>	<b>Instrumento</b>
Cambios en los modelos de contratación laboral	Son transformaciones en la forma en que las organizaciones contratan, emplean y gestionan a sus trabajadores, impulsado por cambios en la tecnología, aspectos legales entre otros.	Porcentaje de contratos por tipo (indefinidos, temporales, por obra)	Encuesta
Variaciones en los costos laborales	Gastos asociados a la remuneración de los trabajadores (Salarios, Impuestos, Bonificaciones) Como diversos factores internos afectan la capacidad de la industria para mantener la posición frente a otras en el mercado.	Costo promedio por empleado antes y después de la ley (salarios, beneficios, cargas sociales).	Encuesta
Impacto en la competitividad del sector	Incrementos en costos administrativos asociados al cumplimiento de la ley	Indicadores de productividad laboral	Encuesta

*Nota:* La tabla N°3 describe las variables que se analizarán en el trabajo de campo con el instrumento de recolección de datos.

Evaluación de los Efectos de la Ley 789 de 2002 del Sector Construcción de vivienda en Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a 2020

## **7 Metodología**

El Diseño es no experimental y longitudinal, así como el enfoque mixto es esencial para capturar la complejidad del impacto de la Ley 789 de 2002. Mientras que los datos cuantitativos proporcionan una visión general y objetiva de los cambios en el sector, los datos cualitativos ofrecen una perspectiva más profunda y matizada, reflejando las experiencias individuales y colectivas de los actores involucrados.

Esta combinación de métodos asegura una evaluación robusta y comprensiva, permitiendo formular recomendaciones informadas para futuras políticas laborales.

### **7.1 Enfoque:**

La investigación empleará el enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo) debido a que se va a analizar la causa y el efecto de la reforma laboral según la ley 789 de 2002 en el sector de la construcción en Bogotá como lo afirma (Elssy, 2005): “La principal característica de la investigación cualitativa es su interés por captar la realidad social a través de los ojos de la gente que está siendo estudiada, es decir, a partir de la percepción que tiene el sujeto sobre su propio contexto.”

Evaluación de los Efectos de la Ley 789 de 2002 del Sector Construcción de vivienda en Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a 2020

## 7.2 Diseño de la investigación

Para el diseño de la investigación se analizarán datos de manera longitudinal de entidades como CAMACOL<sup>14</sup>, FEDESARROLLO<sup>15</sup>, DANE,<sup>16</sup> de la biblioteca de EMIS, de informes realizados por entes involucrados en la cadena de valor de la construcción, cifras e indicadores y estadísticas de publicaciones reconocidas mediante el uso de la estadística descriptiva que permitirá inferir el comportamiento del sector de la construcción, por lo tanto, lo único que se observará es qué sucedió en esos periodos.

## 7.3 Alcance

Se realizará el análisis en empresas constructoras de la ciudad de Bogotá, durante el periodo de tiempo comprendido entre el año 2005 a 2020, se describirán las características y el estado actual de las empresas constructoras tras la implementación de la Ley 789 de 2002. El método de recolección de información será la encuesta y análisis de datos para obtener una visión general de cómo la reforma laboral ha afectado a estas empresas en términos de contratación, costos laborales y competitividad.

---

<sup>14</sup> CAMACOL: cámara colombiana de la construcción asociación gremial de carácter nacional sin ánimo de lucro que reúne a nivel nacional empresas y personas naturales relacionadas con la cadena de valor de la construcción

<sup>15</sup> FEDESARROLLO: Centro de investigación económica y Social

<sup>16</sup> DANE: Departamento Nacional de Estadística

Evaluación de los Efectos de la Ley 789 de 2002 del Sector Construcción de vivienda en Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a 2020

## **7.4 Población y muestra**

Cualquier estudio de investigación requiere de la identificación y características de la población que será objeto de estudio, dependiendo del tamaño de ésta, se define el tamaño y tipo de muestra que se ha de utilizar.

### **7.4.1 Población**

La población de este estudio está compuesta por las empresas del sector de la construcción de vivienda en la ciudad de Bogotá, así como sus trabajadores. Esta población incluye empresas que han estado operando desde la implementación de la Ley 789 de 2002 hasta el año 2020.

### **7.4.2 Muestra**

Para obtener una muestra representativa de la población, se empleará un método de muestreo con población finita, considerando diferentes características como el tamaño de la empresa y el tipo de proyectos de construcción, en este caso construcción de vivienda.

## **7.5 Criterios de Selección de la Muestra:**

- Empresas del sector de la construcción.
- Empresas que han operado continuamente desde 2002.
- Diversidad en el tipo de proyectos (residencial).
- Trabajadores con diferentes roles (operarios, administrativos, técnicos).

Evaluación de los Efectos de la Ley 789 de 2002 del Sector Construcción de vivienda en Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a 2020

#### 7.6 **Tamaño de la Muestra:**

- Empresas: Se seleccionarán empresas mínimo 3 empresas del sector de construcción para asegurar una representación adecuada. Para tal efecto se harán 80 encuestas.
- Encuesta: Se realizarán encuestas a un mínimo de 1 directivo y profesionales, así como a trabajadores, garantizando diversidad en términos de edad, género y experiencia laboral.
- Justificación del tamaño de la muestra  
El tamaño de la muestra se ha determinado discrecional para asegurar la validez estadística y la capacidad de obtener resultados significativos y generalizables. Con esta muestra de población finita permitirá el desarrollo de la actividad.
- Esta estructura garantiza que el análisis ofrezca un acercamiento al impacto de la Ley 789 de 2002 en el sector de la construcción de vivienda en Bogotá

#### 7.7 **Instrumentos**

- De acuerdo con el enfoque de la investigación se seleccionan y definen aquellos instrumentos a partir de los cuales se recogerá la información para el estudio. Estos, además de plantearse, deben ser validados y ajustados conforme a los resultados de dicha validación.
- Para llevar a cabo esta investigación sobre el impacto de la Ley 789 de 2002 en el sector de la construcción en Bogotá, se utilizará la encuesta como instrumento de recolección de información que permitirá obtener datos cuantitativos y cualitativos. Este instrumento asegura una recopilación de información robusta y precisa, garantizando la validez y confiabilidad de los resultados.

Evaluación de los Efectos de la Ley 789 de 2002 del Sector Construcción de vivienda en Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a 2020

- Las preguntas serán abiertas, cerradas, escala de Likert: Incluidas en los cuestionarios para medir percepciones y actitudes sobre las condiciones laborales y el impacto de la Ley 789 de 2002.
- Revisión de documentos oficiales: Incluye el análisis de informes del DANE, el Ministerio de Trabajo y otras instituciones relevantes. Estos documentos proporcionan contexto y datos históricos sobre el sector de la construcción y las reformas laborales.
- Estudios y Artículos Académicos: Revisión de la literatura existente sobre la Ley 789 de 2002 y su impacto en el mercado laboral.
- Bases de Datos Estadísticas
- Fuentes de Datos: Utilización de bases de datos como el DANE y el Banco de la República para obtener información cuantitativa sobre indicadores económicos y laborales.
- Software de Análisis Estadístico: Herramientas como Excel para el análisis de datos cuantitativos, permitiendo realizar cálculos necesarios y análisis estadísticos.
- Estos instrumentos asegurarán que la investigación capture tanto la dimensión cuantitativa como cualitativa del impacto de la Ley 789 de 2002.

## 7.8 Técnicas para el análisis de la información

Se empleará el análisis de los datos recolectados a través de estadísticas de Excel, Google Colab y código de lenguaje Python, los análisis Cualitativo y Cuantitativo se explican a continuación:

Evaluación de los Efectos de la Ley 789 de 2002 del Sector Construcción de vivienda en Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a 2020

### **7.8.1 Análisis Cuantitativo**

Recopilación de Datos: Se recolectarán datos históricos del sector de la construcción desde el año 2005 hasta el 2020 de fuentes oficiales como el DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística) y el Ministerio del Trabajo.

Variables Para Analizar: Contratación costos laborales productividad

Herramientas de Análisis: Se utilizarán técnicas estadísticas como mapa de calor para identificar tendencias y correlaciones entre la implementación de la ley y los cambios en las variables mencionadas.

### **7.8.2 Análisis Cualitativo**

Encuesta: Se aplicará a trabajadores del sector para obtener sus percepciones sobre cómo la ley ha afectado sus condiciones laborales y estabilidad en el empleo.

Análisis de Contenido: Las respuestas de las entrevistas y cuestionarios se analizarán utilizando técnicas de análisis de contenido para identificar patrones y temas recurrentes.

Formula a emplear se estima el valor de n que es equivalente al total de encuestas a realizar mediante la siguiente fórmula (Martínez Bencardino, 2012):

$$n = \frac{k^2 * (p * q) * N}{(e^2 * (N - 1)) + k^2 * p * q}$$

**N:** es el tamaño de la población o universo (número total de posibles encuestados).

**k:** es una constante que depende del nivel de confianza que asignemos.

El nivel de confianza indica la probabilidad de que los resultados de la investigación sean ciertos:

Evaluación de los Efectos de la Ley 789 de 2002 del Sector Construcción de vivienda en Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a 2020

Un 95 % de confianza es lo mismo que decir que nos podemos equivocar con una probabilidad de error del 5%. Según se explica en la ilustración número 5.

Los valores k: Más utilizados y sus niveles de confianza son:

k	1,15	1,28	1,44	1,65	1,96	2,58
Nivel de confianza	75%	80%	85%	90%	96%	99%

“El valor de  $k=1.96$  para un nivel de confianza del 95%, es el más utilizado en investigaciones de mercados.” (Mesa, 2012)

## 7.9 Tipo de investigación

Se trabajará la investigación no experimental porque se analiza el comportamiento de la información en el tiempo y de carácter transversal porque se describen las variables y su interrelación, por lo tanto, será meramente descriptiva que es un tipo de investigación para motivar el análisis de esta investigación.

## **8 Trabajo de Campo**

### **8.1 Situación actual descripción capítulos de la ley 789 2002.**

En este capítulo se analizan los resultados encontrados en la investigación de información para el análisis de lo que sucede con la ley 789 de 2002. En primer lugar, se analizan los tipos de contratación que existen en Colombia según la legislación laboral y posteriormente se identifican los datos de las empresas constructoras en la base de datos de la universidad EAN en la biblioteca EMIS, allí se buscan los estados financieros con el propósito de observar la evolución financiera de los años objeto de estudio (2005 a 2020) de las constructoras que están en Bogotá, por supuesto las que reportan información financiera, porque no todas las empresas dedicadas a esta actividad están en la base de datos de EMIS ni tampoco reportan información que permita realizar análisis.

La ley 789 de 2002 está compuesta por los siguientes capítulos: Definición sistema protección social, Régimen del subsidio al empleo, régimen de protección al desempleado, régimen especial de aportes para la promoción y el empleo, régimen de organización y funcionamiento de las cajas de compensación, actualización de la relación laboral y la relación del aprendizaje, protección de aportes y otras disposiciones.

### **8.2 Modelos de contratación desde el año 2002**

Desde el año 2002, Colombia ha adoptado diversos modelos de contratación laboral y pública, ajustándose a cambios legislativos y necesidades del mercado. Algunos de los principales modelos ya han existido desde la creación del código sustantivo de trabajo:

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

- **Contrato a término fijo:** Regulado por el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo (Congreso de la Republica, 1950) y la Ley 789 de 2002 (El Congreso de Colombia, 2002), establece una duración determinada y puede renovarse bajo ciertas condiciones.
- **Contrato a término indefinido:** No tiene una fecha de finalización específica y brinda mayor estabilidad laboral.
- **Contrato por obra o labor:** Se usa para proyectos específicos y finaliza cuando la tarea asignada concluye.
- **Contrato temporal, ocasional o accidental:** Aplicable a necesidades transitorias de las empresas.
- **Cuasi Contrato de aprendizaje:** Regulado por la Ley 789 de 2002 (El Congreso de Colombia, 2002), permite la vinculación de estudiantes para formación práctica, en este caso, en etapa productiva en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

Lo que ha cambiado en la forma de contratación durante los últimos años de contratos presenciales a híbridos,<sup>17</sup> como por ejemplo el teletrabajo, que tiene por objeto promover la generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones - TIC. (Congreso republica de Colombia, 2008)

---

<sup>17</sup> Contratos laborales híbridos: Según Westerman- associates El trabajo híbrido consisten en una técnica o modelo de trabajo flexible que combina el trabajo tradicional presencial con el trabajo remoto con la ayuda de diversas herramientas digitales.

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a 2020

Según la ley 2121 de 2021 (Congreso de la Republica, 2021). “Teletrabajo: Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”. El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

**Autónomos:** Son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo de trabajo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

**Móviles:** Son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.

**Suplementarios:** Son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

**Teletrabajador:** Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.”

### **8.2.1 Esquema Ley 789 de 2002**

De acuerdo con lo establecido en el análisis de la información de esta monografía la ley 789 de 2002 (El Congreso de Colombia, 2002) establece los siguientes objetivos: “Fomentar el empleo, la

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

flexibilización de las jornadas laborales para adaptarse a las necesidades del mercado, Ampliar la protección social, crear el Fondo de Protección Social, destinado a financiar programas prioritarios que mejoraran la calidad de vida de los colombianos más desprotegidos”.

### **8.2.2 Propósitos de la ley:**

Combatir el desempleo y fortalecer la protección social, la flexibilización laboral, cambios en la jornada laboral nocturna (de 6:00 p.m. a 10:00 p.m.). La reducción del horario nocturno (de 6:00 p.m. a 10:00 p.m.) disminuyó los costos laborales para las empresas constructoras que operaban en turnos extendidos; esto permitió que algunas empresas ajustaran sus horarios y contrataran más personal para cumplir con los plazos de proyectos. También modifico en el pago de trabajo dominical y festivo. Esto permite generar incentivos para la contratación: Los subsidios para la contratación de jóvenes y aprendices del servicio nacional de aprendizaje (SENA), en algunos casos, beneficiaron a empresas constructoras que emplearon mano de obra joven para proyectos en Bogotá. Esto ayudó a reducir costos y a capacitar a nuevos trabajadores en el sector.

- Contratos de aprendizaje: La ley permitió Incentivos para la contratación de jóvenes aprendices y la regulación de las relaciones entre empresas y aprendices. La Contratación de aprendices, incremento del 20% en los primeros años de implementación. La contratación de aprendices del SENA por parte de las constructoras en Colombia está regulada por la Ley 789 de 2002 (El Congreso de Colombia, 2002). Según esta ley, las empresas con más de 15 empleados están obligadas a vincular aprendices en proporción a su número de trabajadores, por cada 20 empleados deben contratar un aprendiz y por cada fracción adicional de 10 empleados, se suma otro aprendiz. Sin embargo, las constructoras no están obligadas a contratar aprendices del SENA, ya que la ley excluye específicamente a las empresas del sector

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

de la construcción de esta obligación. A pesar de esto, algunas constructoras optan por contratar aprendices de manera voluntaria, especialmente cuando buscan talento joven y capacitado para proyectos específicos

- El Fondo Nacional de Formación Profesional de la Industria de la Construcción, creado mediante el Decreto 2375 de 1974 en Colombia (Congreso de la República, 1974) tiene como objetivo financiar programas de formación y capacitación para los trabajadores del sector de la construcción. Es administrado por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), con el apoyo de la Cámara Colombiana de la Construcción.
- Objetivos principales del Fondo Industria de la Construcción:
- Capacitación laboral: Promover la formación técnica y profesional de los trabajadores en la industria de la construcción.
- Mejorar estándares de calidad: Elevar la seguridad y calidad en las obras mediante la profesionalización de los empleados.
- Diseño de programas específicos: Crear programas adaptados a las necesidades del sector, incluyendo temas técnicos, de seguridad y gestión.
- Fomentar la colaboración: Impulsar alianzas entre empresas, instituciones educativas y organismos gubernamentales para fortalecer la industria.
- Financiamiento del Fondo Industria de la Construcción:
- Las empresas constructoras están obligadas a realizar aportes mensuales al Fondo Industria de la Construcción, calculados con base en su nómina. Por cada 40 empleados, deben aportar el equivalente (SMLMV).

### **8.2.3      *Análisis de datos sector construcción***

Para visibilizar la información tomare el informe de (Mapa de empleo sector de la construcción, 2021) realizado entre CAMACOL y Constructora Amarillo en el cual evidencia como aporta el sector de la construcción y el porcentaje que aporta el 7% en la generación de trabajos formales del país, para esto y

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

según el mismo informe CAMACOL establece tres dimensiones a tener en cuenta para proyectos de construcción:

- Dimensión uno: Entorno de la obra, que implica todas las labores del proyecto genera 40%.
- Dimensión dos: Actividades corporativas, administrativas y financieras genera 7%.
- Dimensión tres: El empleo indirecto, que se genera por encadenamiento, con otros 36 subsectores de tipo industrial y de servicios generales 53%.

Las cifras de los años 2019 y 2020 se presentan de la siguiente manera en la tabla N°4 según informes del DANE.

**Tabla 4**

*Número de ocupados*

<b>Año</b>	<b>Número de ocupados</b>	<b>Contribución al total</b>
2019	1.531.000	6.84%
2020	1.520.000	6.96%

Fuente DANE

**Nota:** Aunque el número de ocupados disminuyó de 2019 a 2020, como se observa en la tabla N° 4 la contribución al total aumentó de 6.84% a 6.96%. Esto sugiere que la proporción de trabajadores en este sector se mantuvo relativamente estable o incluso creció en relación con otros sectores que pudieron haber sido más afectados por la crisis económica.

La composición del trabajo en el sector de la construcción es la siguiente tabla N°5.

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

**Tabla 5***La composición del trabajo en el sector de la construcción*

<b>Profesión</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Planificadores Urbanos regionales de tránsito	45%	55%
Delineantes y dibujantes técnicos	58%	42%
Arquitectos constructores	58%	42%
ingenieros civiles	72%	28%
Cartógrafos y topógrafos	73%	27%
técnicos ingeniería civil	73%	27%
Enchapadores, paqueteros y colocadores de suelo	75%	25%
Directores de empresas de construcción	79%	21%
Supervisores de construcción	80%	20%

Fuente Constructora Amarillo

**Nota:** En la tabla N°5 se observa Mayor representación femenina.

Planificadores urbanos y regionales de tránsito tienen una mayor proporción de mujeres (55%), lo que indica que esta área puede tener más oportunidades o mayor accesibilidad para ellas en comparación con otras profesiones de construcción. En los roles de delineantes y dibujantes técnicos y arquitectos constructores, la distribución es más equilibrada, con una participación femenina de 42%, sugiriendo que hay una integración significativa en actividades relacionadas con el diseño y planificación técnica.

Profesiones dominadas por hombres: Ingenieros civiles, cartógrafos y topógrafos, y técnicos en ingeniería civil muestran una participación masculina dominante con más del 70% de los ocupados. Esto puede deberse a factores históricos y culturales, así como a una menor representación de mujeres en carreras de ingeniería. Los enchapadores, paqueteros y colocadores de suelo también presentan una alta proporción de hombres (75%), lo que refleja la tendencia en ocupaciones que requieren trabajo físico intenso.

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

En cargos de liderazgo y supervisión, como directores de empresas de construcción (79% hombres) y supervisores de construcción (80% hombres), la presencia femenina es baja, lo que sugiere posibles barreras de acceso a niveles gerenciales dentro del sector.

Este tipo de distribución puede estar influenciado por diversos factores, incluyendo:

- Acceso a educación y formación en áreas técnicas y gerenciales.
- Condiciones laborales y demanda física en ciertos roles.
- Normas sociales y culturales que afectan la percepción y participación de mujeres en el sector.
- las profesiones más requeridas en la construcción donde se destaca principalmente la contratación de hombre hasta en un 80% en supervisores de construcción mientras que las mujeres en un 55% en temas de planeadores urbanos y regionales de tránsito.

**Tabla 6**

*Profesiones*

<b>Profesión</b>	<b>% Part.</b>
Ingeniería Civil	24,70%
Arquitectura	23,08%
Administración de empresas	10,12%
Contaduría pública	5,67%
Ingeniería industrial	5,26%
Otras	31.17%

Fuente Constructora Amarilo

**Nota:** La tabla N°6 Predominio de Ingenieros Civiles y Arquitectos Ingeniería Civil (24,70%) y Arquitectura (23,08%) representan casi la mitad del total de profesionales, lo que es lógico considerando que la planificación, diseño y ejecución de proyectos de construcción dependen en gran medida de estos dos campos. Estos datos reflejan la importancia estratégica de estas disciplinas en la construcción, ya que los ingenieros civiles se encargan de la infraestructura y las estructuras, mientras que los arquitectos aportan la visión estética y funcional de los proyectos.

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

### Participación de Otras Áreas Relacionadas

Administración de Empresas (10,12%) y Contaduría Pública (5,67%) tienen presencia significativa, lo que indica la necesidad de gestión financiera, planificación y administración dentro de las empresas constructoras. Ingeniería Industrial (5,26%) se relaciona con la optimización de procesos y gestión de recursos en proyectos de construcción, buscando eficiencia en costos y tiempos.

El Grupo “Otras” (31,17%) Este porcentaje indica que existe una diversidad de especialidades adicionales contribuyendo al sector. Esto podría incluir profesiones como ingeniería ambiental, ingeniería mecánica, gestión de riesgos, derecho (para asuntos contractuales y normativos), y otras especialidades técnicas.

La construcción es un sector multidisciplinario, y este dato refleja la diversidad de conocimientos requeridos para el desarrollo de proyectos.

### Tabla 7

#### *Oferta Educativa SENA*

Oferta educativa	Cantidad
Cursos complementarios especializados	159
Programas tecnológicos	3
Cursos complementarios de tipo virtual	6
Operarios	2
Técnicos	2

Fuente Constructora Amarillo

**Nota:** La tabla N°7 permite apreciar los cursos complementarios especializados (159) Representan la mayoría de la oferta educativa. Estos cursos suelen estar orientados a mejorar habilidades específicas en diferentes sectores, incluyendo la construcción. Son de corta duración y permiten adquirir conocimientos técnicos que pueden complementar estudios previos o mejorar la

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

empleabilidad. Programas tecnológicos (3) Son opciones más estructuradas y de mayor duración, enfocadas en formar tecnólogos con competencias avanzadas.

En la construcción, podrían incluir temas como gestión de proyectos, administración de obras o especialización en materiales y estructuras. Cursos complementarios virtuales (6) Alternativa flexible que facilita el acceso a formación en distintas áreas sin requerir presencialidad. Puede incluir capacitaciones en normativas de seguridad, software especializado en diseño y planificación, entre otros. Operarios (2) y Técnicos (2) Estas categorías se enfocan en formación práctica para el desempeño de roles específicos dentro del sector. Los operarios suelen especializarse en tareas manuales y operativas. Los técnicos tienen una preparación más avanzada que les permite asumir roles de supervisión y manejo de herramientas especializadas. Los programas ofertados de educación técnica en construcción principalmente por el servicio nacional de aprendizaje financiados por el FIC.

Generación de empleo sector construcción por edad.

**Tabla 8**

*Rango de edad*

<b>Rango Edad</b>	<b>% Part.</b>
17 años	1%
18 a 28	22%
29 a 38	25%
39 a 45	16%
Mayor 45	36%

Fuente Constructora Amarillo

**Nota:** La tabla N°8 Predomina los mayores de 45 años (36%). Este grupo representa el mayor porcentaje, lo que indica que la construcción mantiene una importante base de trabajadores experimentados. Puede estar relacionado con la estabilidad laboral en ciertos cargos o con la

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

permanencia en el sector después de años de experiencia. También puede reflejar una menor inserción de jóvenes en la construcción o una preferencia por trabajadores con trayectoria.

Fuerte presencia de adultos entre 29 y 38 años (25%) Este rango representa el segundo grupo más grande. Es probable que incluya profesionales con experiencia intermedia en áreas técnicas y de gestión.

También puede ser una edad en la que los trabajadores buscan estabilidad y mejores oportunidades dentro del sector.

Grupo de 18 a 28 años (22%) Este grupo es clave en el relevo generacional del sector. Incluye recién graduados de ingeniería, arquitectura y carreras relacionadas, así como trabajadores en niveles técnicos y operativos. Su participación es relevante para entender la atracción de talento joven al sector y la oferta educativa relacionada.

Menor participación de trabajadores entre 39 y 45 años (16%) Este rango es relativamente bajo en comparación con los demás, lo que podría indicar que algunos trabajadores cambian de sector en esta etapa. Puede reflejar tendencias como movilidad laboral hacia otros sectores

o transición hacia roles administrativos. Baja presencia de trabajadores de 17 años (1%) Esto es esperable, ya que las oportunidades laborales para menores de edad suelen estar más reguladas y restringidas. Pueden ser aprendizajes o formaciones técnicas dentro de programas como los del SENA.

#### 8.2.4 Análisis de empleados

**Tabla 9**

*Gastos de nómina y cantidad de empleados*

Constructora	CONCRETO			Const. Bolívar			Const. Constructora Amarillo		
	2010	2015	2020	2010	2015	2020	2016	2017	2020
Años									
Cantidad de empleados	1.035	3.102	1.879	779	1.648	1.180	6.516	6.525	1.921
Gastos nomina	\$47.303	\$65.394	\$38.951	\$2.104	\$2.963	\$1.963	N.A.	N.A.	\$36.992

\*Fuente información reportes sostenibilidad de las empresas

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

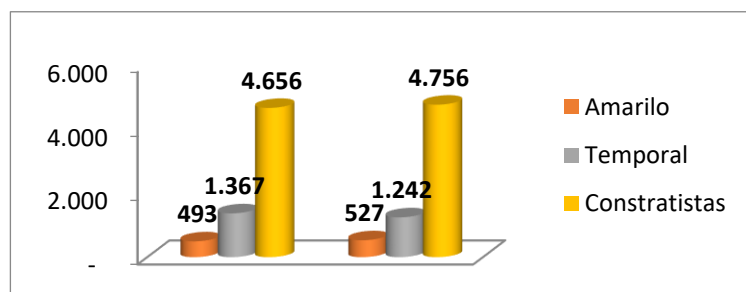
**Nota:** En la tabla N°9 se analizan tres constructoras TOP en Colombia y se ilustra la cantidad de empleados y los beneficios a empleados en total han gastado en los periodos 2010, 2015 y 2020.

Lamentablemente no hay cifras del año 2005.

Según reporte de sostenibilidad de Constructora Amarillo (Gestión talento humano, 2017) se realiza un comparativo en la gestión de talento humano entre el año 2016 y 2017 según se observa Grafica 4 como el año 2017 cuenta con 1.769 colaboradores directos 527 e indirectos 1.242 y contratistas 4.756 para un total de 6.525 mientras que el año 2016 contaba con 6.516 colaboradores de los cuales contratista eran 4.656, trabajadores directos 493 e indirectos 1.367.

#### **Gráfica 4**

*Cantidad de formas de contrato laboral*



Fuente Constructora Amarillo informe de sostenibilidad

En cuanto al género se puede observar la ilustración 1 como está conformado en trabajo directo 198 hombres y 329 mujeres, en los colaboradores temporales 840 hombres y 402 mujeres para un total de hombres 1.038 y en mujeres 731. En términos de edad de 18 a 30 años 570, de 31 a 50 años 923 y mayores de 50 años 276.

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a 2020

### Ilustración 1 Composición por edad, género y cargo



Fuente Constructora Amarilo informe de sostenibilidad.

**Nota:** En la Ilustración N°1 podemos apreciar cómo contrató en la constructora Constructora Amarilo durante el año 2017.

### Ilustración 2 Contrataciones 2017 por región, género y tipo contrato

Contrataciones 2017

Amarilo	<b>Total:</b> 74	Género	Femenino: 47	Temporal	<b>Total:</b> 508	Femenino: 139
			Masculino: 27			Masculino: 369
		Edad	18 a 30 años: 28			18 a 30 años: 213
			31 a 50 años: 46			31 a 50 años: 245
			50 años en adelante: 0			50 años en adelante: 50
		Región	Bogotá y alrededores: 51			Bogotá y alrededores: 375
			Costa Caribe: 7			Costa Caribe: 80
			Medellín: 16			Medellín: 0
		Llanos: 0	Llanos: 53			

Índice de rotación anual: 3.93%

Fuente Constructora Amarilo informe de sostenibilidad.

**Nota:** La ilustración 2 permite apreciar el análisis comparativo de las contrataciones realizadas por la constructora Constructora Amarilo durante el año 2017.

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

### 8.3 Costos laborales

#### 8.3.1 Evolución del Salario mínimo en Colombia

Desde el año 2000 en la siguiente tabla se puede apreciar en términos absolutos y relativos de cuanto ha sido el crecimiento con respecto al año base 2000. Véase tabla 10

**Tabla 10**

*Evolución Salario mínimo e inflación*

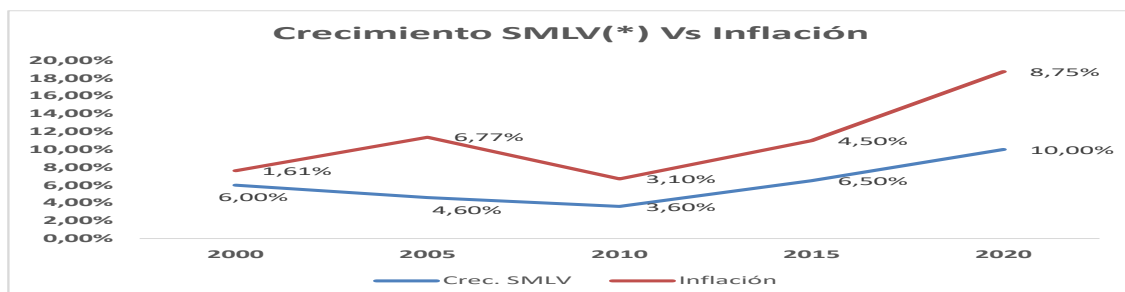
Año	Salario mínimo legal vigente	Crecimiento	Inflación
2020	877.803	6,0%	1,61%
2015	644.350	4,6%	6,77%
2010	515.000	3,6%	3,10%
2005	381.000	6,5%	4,5%
2000	260.100	10%	8,75%

Elaboración fuente propia

**Nota:** La tabla N°10 Muestra como el salario mínimo ha incrementado para los años comprendidos entre 2000 y 2020 y al mismo tiempo como la inflación ha tenido un comportamiento variable para esos mismos años analizados. Lo cual se puede evidenciar en la siguiente grafica N°5.

**Gráfica 5**

*Crecimiento SMLV de años 2000 a 2020*



Grafica Elaboración fuente Propia

**Nota:** En la gráfica N°5 se describe la tendencia alcista del salario mínimo en este primer cuarto de siglo iniciando en el año 2000 base con un salario de \$260.100 hasta llegar al año 2020 por un valor de \$877.803.

Para el inicio del siglo XXI, el salario mínimo en el país era de \$286.000, representando un alza del 10% con respecto al año inmediatamente anterior. Desde 2001 hasta 2020 se ha hecho notorio el aumento progresivo, donde las variaciones en términos porcentuales han sido fluctuantes, estas han contribuido a que el mínimo se haya fortalecido en cuanto a su valor real monetario.

Lo anterior se refleja en que para el año 2002 el alza se fijó en 8%, En el año 2003 el incremento fue del 7,4 %, mientras que para los años 2004 hasta 2010 el ajuste realizado fue del 7,8%, 6,6%, 6,9%, 6,3%, 6,4%, 7,7% y 3,6% respectivamente. Esto significa que el salario mínimo pasó, en estos siete años, de \$358.000 a \$515.000.

Esa misma dinámica se mantuvo para los años posteriores. Por ejemplo, desde 2011 hasta 2015 el alza se mantuvo en una menor variación, debido a que el ajuste osciló en su mayoría entre el 4% y 5%, salvo el año 2012, donde el incremento fue superior a los porcentajes antes mencionados (5,8%). Lo anterior se evidencia en un salario mínimo que pasó de \$535.600 a \$644.350.

Para los siguientes cuatro años, el crecimiento del salario mínimo fluctuó entre el 6% y 7%, a excepción de 2018, cuando el ajuste estuvo por debajo de estos márgenes (5,8%). Pese a ello, en términos reales, el incremento fue significativo debido a que pasó de \$689.455 (2016) a \$828.116 (2019). Hasta aquí, se observa una tendencia alcista en torno al salario mínimo, la cual se ha sostenido

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

con el tiempo y que ha tenido su mayor incidencia desde 2020, cuando el ajuste fue del 6% y que llevó a que el salario se situara en \$877.803.

**Tabla 11**

*Relación de la población ocupada, población total y tasas de desempleo y ocupación para los años 2000 a 2020 en Colombia*

Año	Población Ocupada	Población Total	Total, población Ocupada DANE 2	Tasa desempleo
2000	17.848.151	39.140.080	45.60%	20.50%
2001	18.236.154	39.674.811	45.96%	18.20%
2002	18.340.323	40.190.679	52.60%	17.60%
2003	18.966.234	40.693.254	54.00%	17.20%
2004	19.153.768	41.188.093	53.10%	13.10%
2005	19.163.184	41.671.878	53.40%	12.00%
2006	19.349.955	42.170.126	52.00%	11.70%
2007	19.533.984	42.658.630	51.80%	11.00%
2008	20.022.584	43.134.017	51.90%	13.00%
2009	21.321.685	43.608.630	53.90%	12.00%
2010	21.788.403	44.086.292	55.40%	11.80%
2011	22.348.779	44.553.416	56.80%	10.80%
2012	22.946.523	45.001.571	57.80%	10.40%
2013	23.081.167	45.434.942	58.00%	9.60%
2014	23.376.219	45.866.010	58.40%	9.10%
2015	23.770.146	46.313.898	59.00%	8.90%
2016	23.971.867	46.830.116	58.50%	9.20%
2017	24.367.946	47.419.200	58.40%	9.40%
2018	24.727.292	48.258.494	57.80%	9.70%
2019	25.000.012	49.395.678	56.60%	10.50%
2020	25.151.123	50.930.662	58.00%	15.90%

**Nota:** La tabla N°11 nos muestra la información de la población ocupada, la tasa de ocupación y de desempleo, según el Banco Mundial y cifras del DANE de los años 2000 a 2020. Se puede apreciar como la tasa de desempleo ha disminuido en 4,6% comparando el año 2000 versus el año 2020. Y la tasa de

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

población ocupada lógicamente paso de 45,6% a 58% lo cual refleja una variación de 12.4% que indica un crecimiento en la población ocupada a lo largo de los años 2000 a 2020.

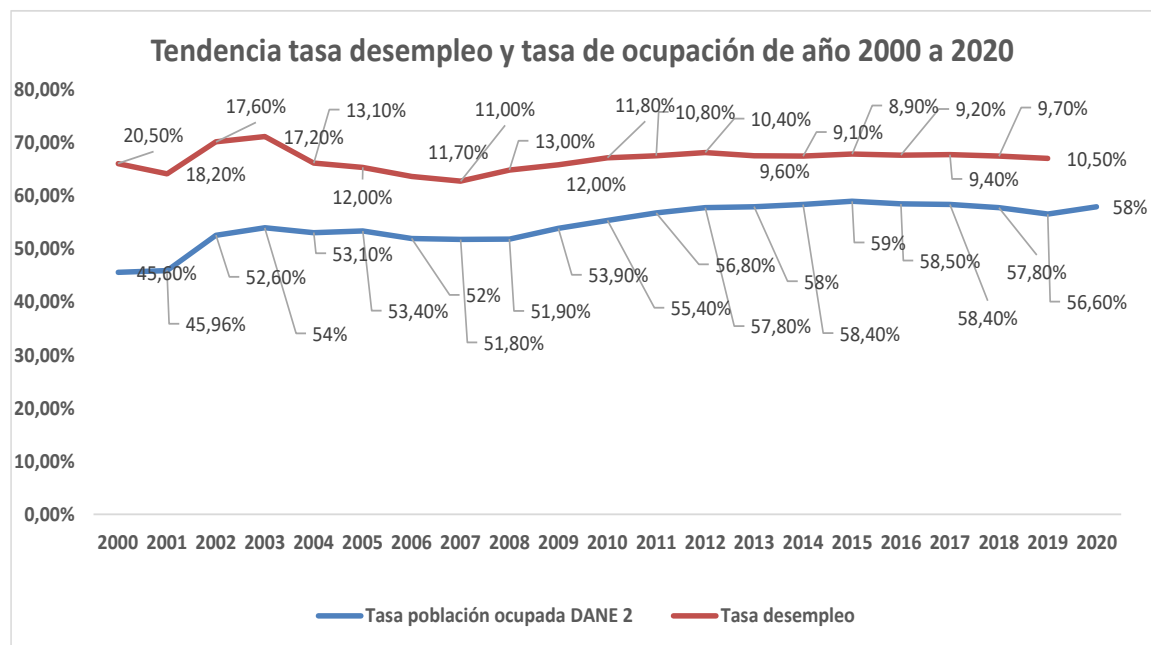
1. <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.TOTL.IN?end=2024&locations=CO&start=1990&view=chart>

2. Fuente: DANE - Encuesta Continua de Hogares, Gran Encuesta Integrada de Hogares Nota: Datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del censo 2005. Nota: Toda variable cuya proporción respecto a la PEA sea menor al 10%, puede tener un error de muestreo superior al 5%, que es el nivel de calidad admisible para el DANE.

3. Fuente: DANE. Dirección de Censos y Demografía Actualización: marzo 2023

#### Gráfica 6

Tendencia tasa de desempleo y tasas de ocupación



**Nota:** En la gráfica N°6 se puede apreciar comparativamente la Tasa población ocupada y tasa desempleo Colombia se encuentra ilustrado la tendencia y relación entre las tasas de desempleo y la

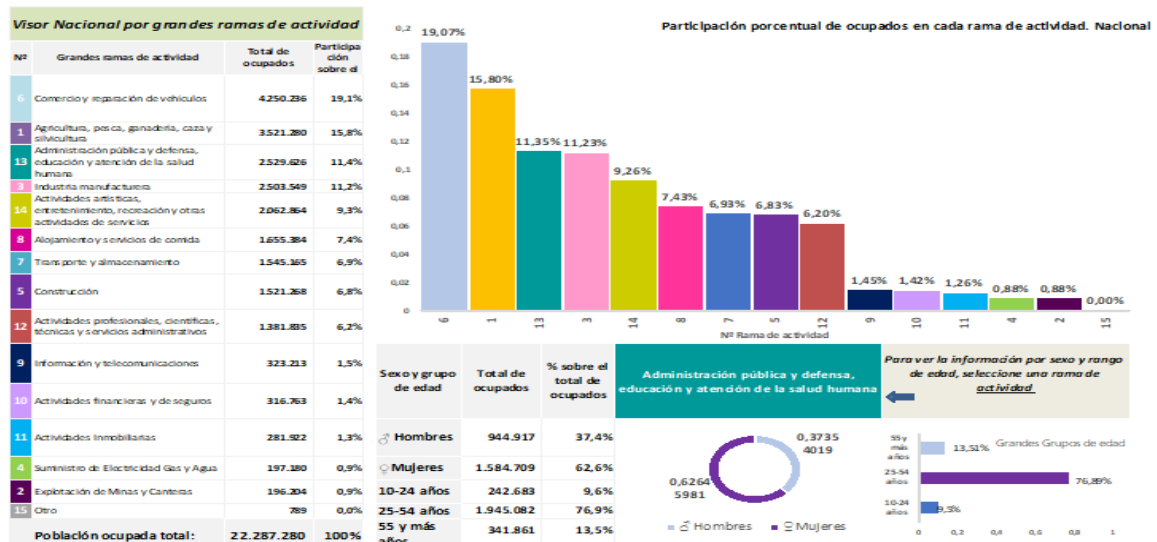
Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

tasa de ocupación según informes del DANE. Demostrando una tendencia favorable en términos de ocupación y disminución de la tasa de desempleo para los años analizados.

### Ilustración 3

Participación porcentual de ocupados de cada rama de la actividad nacional 2019



Fuente: DANE, GEIH. Nota: Datos expandidos con proyecciones de población elaboradas con base en los resultados del Censo 2005. Los datos que presenta este visor muestran la información de la población ocupada durante 2019, obtenida a partir de la Gran Encuesta Integrada de Hogares- GEIH

**Nota:** La ilustración N°3 de participación porcentual de ocupados de cada rama de la actividad nacional nos muestra la información de la población ocupada por actividades económicas para Colombia, la ilustración N°3 Clasificación Industrial Internacional Uniforme -CIIU Rev. 4 A.C. dispone de la información de las 15 grandes ramas de actividad económica, representadas con un color específico. Cada rama muestra el total de ocupados; según las divisiones y los grupos que la contiene Informes Construcción La ilustración N°3 Bogotá donde se puede evidenciar que la participación del 6.8% de la

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

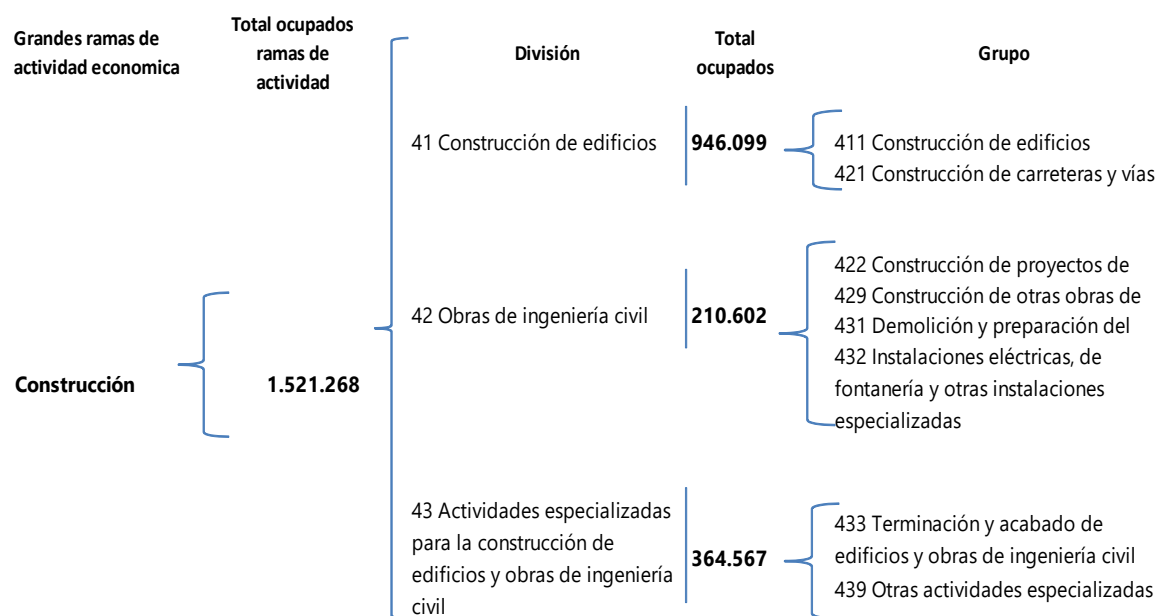
2020

participación de ocupados en Colombia representa 1.521.268 trabajadores en el sector de la construcción.

A continuación, se desglosa en la figura N°1 el total de ocupados en el sector de la construcción en Colombia por divisiones y se observa cómo termina concentrándose este gran total de ocupados en un grupo de 946.099 en construcción de edificios y construcción de carreteras y vías a nivel nacional.

**Figura 1**

*Total, de ocupados en el sector de la construcción en Colombia*



**Nota:** En la Figura N°1 se puede apreciar cómo está distribuida por divisiones la cantidad de ocupados según el DANE en oficios u ocupaciones y se puede apreciar la división 41 que agrupa construcciones de edificios u obras residenciales con el número 411 y la cifra total es de 946.099 compartido con construcción de carreteras. Lo que permite inferir que el sector de la construcción tiene diferentes frentes siendo la construcción de edificios el rubro que más concentra trabajadores según el DANE.

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

**Tabla 12***Personas ocupadas sector construcción e inmobiliarias*

Años	Miles de personas						
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Total, ocupados Bogotá	3.139	3.199	3.399	3.433	3.658	3.957	4.050
<b>Ocupados construcción</b>	<b>168.4</b>	<b>200.3</b>	<b>176.6</b>	<b>184.1</b>	<b>240.8</b>	<b>226.6</b>	<b>237</b>
Ocupados Act. Inmobiliaria	335.4	364.7	432.4	454.8	462.4	501.8	550
Total, ocupados Colombia	16.681	17.076	17.246	18.321	19.342	20.025	20.978
Ocupados construcción	787.1	905.1	878.5	947.7	1.128.3	1.182.1	1.236
Ocupados act. Inmobiliaria	821.3	995.7	1.146.8	1.168.9	1.197.8	1.311.5	1.508

Fuente OBDS

**Nota:** En la Tabla N°12 según información del observatorio nacional se puede apreciar la cantidad de ocupados en Colombia entre los años 2006 a 2012. Personas ocupadas en el sector de la construcción e inmobiliario, Bogotá y Colombia

### 1. Crecimiento inicial y estabilidad (2006-2012)

Tabla N°12 En Bogotá, el empleo total pasó de 3.139 mil en 2006 a 4.050 mil en 2012, reflejando un aumento continuo de la actividad económica. En construcción, hubo fluctuaciones, pero con un crecimiento significativo en 2010 (240.8 mil) posiblemente por inversión pública en infraestructura.

En actividades inmobiliarias, el empleo aumentó progresivamente hasta 550 mil en 2012, mostrando expansión en el sector de bienes raíces.

A nivel nacional el empleo total pasó de 16.681 mil a 20.978 mil en 2012, lo que indica un mercado laboral en crecimiento. Construcción creció de 787.1 mil a 1.236 mil, lo que demuestra

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

estabilidad en el sector. Actividades inmobiliarias aumentaron hasta 1.508 mil, reflejando desarrollo en vivienda y proyectos inmobiliarios.

**Tabla 13***Personas ocupadas sector construcción e inmobiliarias*

Años	Miles de personas							
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Total, ocupados Bogotá	4.411	4.295	4.217	4.248	4.171	4.176	4.258	3.892
<b>Ocupados construcción</b>	<b>240</b>	<b>217</b>	<b>223</b>	<b>292</b>	<b>282</b>	<b>260</b>	<b>301</b>	<b>262</b>
Ocupados act. inmobiliaria	566	588	641	101	110	111	118	100
Total, ocupados Colombia	21.548	22.087	22.747	22.837	22.868	22.838	22.816	21.331
Ocupados construcción	1.262	1.308	1.591	1.610	1.621	1.584	1.611	1.527
Ocupados act. Inmobiliaria	1.536	1.648		267	283	318	281	252

Fuente de elaboración DANE y observatorio desarrollo económico de Bogotá

**2.Variaciones y crisis en el sector inmobiliario (2013-2020)**

**Nota:** Tabla N°13 En Bogotá, el empleo en construcción mostró fluctuaciones, pero en 2019 alcanzó 301 mil, lo que indica un repunte tras caídas en años previos. Actividades inmobiliarias tuvieron una caída drástica en 2016 (101 mil), manteniéndose en niveles bajos hasta 2019. Esta tendencia sugiere afectaciones por regulación del sector, desaceleración en la inversión o cambios de mercado.

A nivel nacional la construcción alcanzó su mayor cifra en 2015 (1.591 mil), pero después presentó fluctuaciones. Actividades inmobiliarias reflejan una reducción importante a partir de 2016, lo que muestra que la contracción del sector no solo afectó Bogotá, sino toda Colombia. 2020 muestra una fuerte crisis laboral, con la ocupación total cayendo de 21.331 mil en 2020. El sector de la construcción cayó significativamente en Bogotá, en 262 mil en 2020.

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

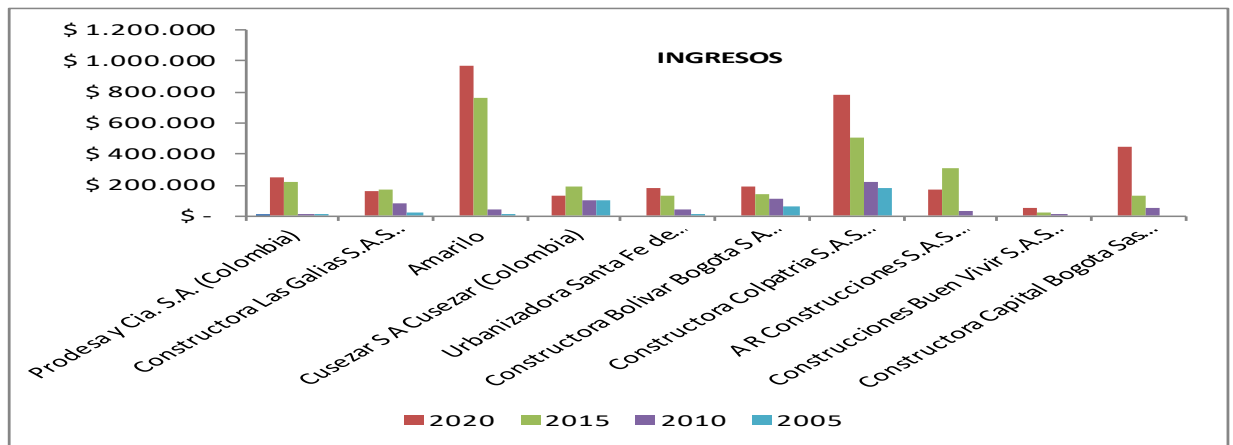
2020

### 8.3.2 Principales constructoras en Colombia y Bogotá

Para realizar este análisis es importante saber y como están en materia de salud financiera las empresas del sector de la construcción y a su vez establecer el aporte laboral y la relación con la ley 789 de 2002 analizando los periodos desde el año 2002 cuando surge la ley, al año 2020 agrupados en lustros en el cual se gestaron, se fortalecieron programas de vivienda y también se creó el ministerio de vivienda. Programas como la vivienda de interés prioritario ha generado desarrollo a nivel nacional y principalmente en las ciudades capitales ejes desarrollo para el país.

#### Gráfica 7

Ingresos Principales constructoras



Fuente de Información (EMIS)

**Nota:** La gráfica 7 Permite apreciar los ingresos comparativamente de las constructoras principales de Colombia y que tienen mayor presencia en Bogotá.

Tabla 14

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

*Ingresos principales constructoras entre 2005 y 2020*

Cifras en miles

<b>Empresa</b>	<b>2020</b>	<b>2015</b>	<b>2010</b>	<b>2005</b>
Prodesa y Cia. S.A.	\$ 251.843	\$ 224.447	\$ 5.457	\$ 2.767
Las Galias S.A.S	\$ 161.023	\$ 168.521	\$ 81.097	\$ 22.468
Constructora Amarilo	\$ 972.993	\$ 763.056	\$ 47.632	\$ 14.314
Cusezar S A	\$ 136.525	\$ 193.321	\$ 104.718	\$ 103.357
Urbansa S A	\$ 180.763	\$ 128.157	\$ 42.711	\$ 6.192
Constr. Bolívar	\$ 189.696	\$ 144.186	\$ 108.214	\$ 64.341
Constr. Colpatría S.A.S	\$ 778.419	\$ 509.574	\$ 219.539	\$ 185.757
A R Constr. S.A.S.	\$ 167.714	\$ 307.244	\$ 33.725	\$ -
Constr. Buen Vivir S.A.S	\$ 52.814	\$ 24.734	\$ 10.433	\$ -
Const. Capital Bogotá S.A.S	\$ 450.472	\$ 136.340	\$ 49.924	\$ -

Fuente de Información (EMIS)

**Nota:** La tabla 14 muestra la evolución financiera de diez (10) empresas constructoras en diferentes años, reflejando posibles tendencias económicas, fluctuaciones del mercado y el impacto de factores externos como cambios en la legislación, políticas públicas o crisis económicas.

**Análisis por períodos:**

La tabla 14 se observa el crecimiento financiero entre 2005 y 2020 Se observa un incremento significativo en los ingresos reportados por las empresas entre 2005 y 2020, especialmente en firmas como Constructora Amarilo y Construcciones Colpatría, que pasaron de cifras relativamente bajas en 2005 a valores mucho mayores en 2020. Esto puede estar relacionado con el auge del sector de la construcción, el crecimiento urbano en Bogotá y una mayor demanda de vivienda y proyectos de infraestructura.

Variaciones entre 2015 y 2020 Algunas empresas muestran un incremento continuo, como Constructora Amarilo, que pasó de \$763.056 en 2015 a \$972.993 en 2020, lo que sugiere una expansión sostenida.

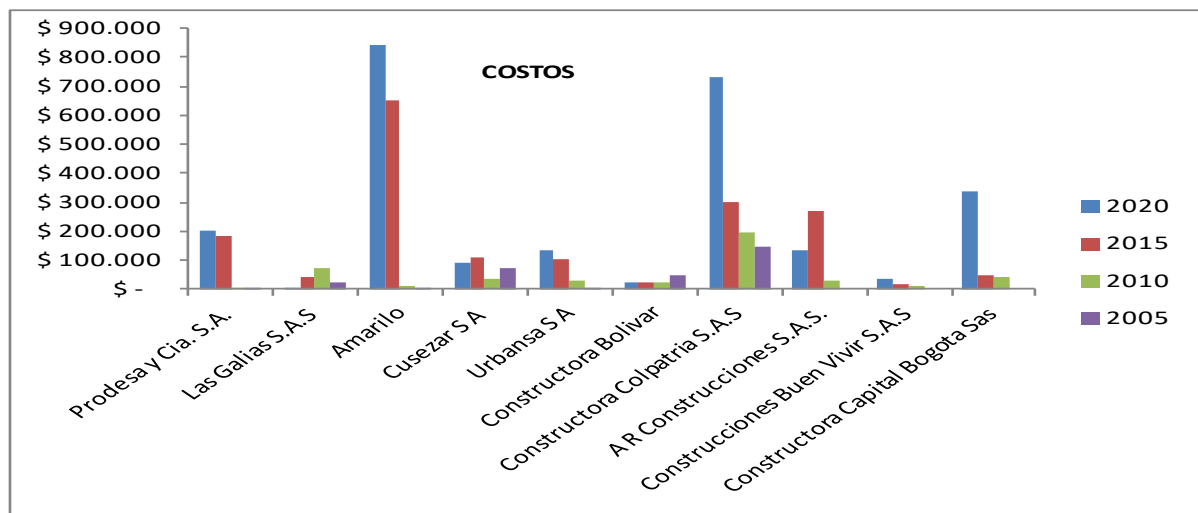
Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

Otras, como Construcciones Colpatria, también crecieron significativamente, duplicando sus ingresos entre 2010 y 2020. Sin embargo, hay casos de descenso entre 2015 y 2020, como Cusezar S.A., que registró una caída de \$193.321 a \$136.525, lo que podría indicar disminución en la demanda de sus proyectos o un ajuste estratégico en sus operaciones. Algunas empresas como Construcciones Buen Vivir S.A.S. y Construcciones Capital Bogotá S.A.S. no reportan cifras en 2005, lo que sugiere que pueden haber sido creadas posteriormente o no haber tenido datos disponibles en ese año.

### Gráfica 8

Costos principales constructoras



Fuente de Información (EMIS)

**Nota:** La grafica 8 conjunto de datos muestra la evolución financiera de varias empresas constructoras en distintos años, lo que permite analizar el crecimiento del sector, su estabilidad y las posibles fluctuaciones económicas en términos de costos asociados a su actividad constructora.

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

**Tabla 15***Costos principales constructoras 2005 a 2020*

Cifras en miles

<b>Empresa</b>	<b>2020</b>	<b>2015</b>	<b>2010</b>	<b>2005</b>
Prodesa y Cia. S.A.	\$ 203.593	\$ 185.206	\$ 303	\$ 1.329
Las Galias S.A.S	\$ 268	\$ 42.201	\$ 72.523	\$ 21.568
Constructora Amarilo	\$ 844.576	\$ 651.900	\$ 13.699	\$ 2.645
Cusezar S A	\$ 88.922	\$ 111.494	\$ 36.212	\$ 75.424
Urbansa S A	\$ 135.797	\$ 103.337	\$ 28.947	\$ 3.457
Constr. Bolívar	\$ 20.507	\$ 25.033	\$ 21.292	\$ 46.026
Constr. Colpatria S.A.S	\$ 730.791	\$ 299.733	\$ 195.033	\$ 144.211
A R Constr. S.A.S.	\$ 132.580	\$ 271.233	\$ 31.027	\$ -
Constr. Buen Vivir S.A.S	\$ 36.141	\$ 18.554	\$ 10.225	\$ -
Const. Capital Bogotá S.A.S	\$ 339.311	\$ 47.138	\$ 41.222	\$ -

Fuente de Información (EMIS)

**Análisis de la evolución financiera:**

*Nota:* La tabla 15 muestra crecimiento significativo entre 2005 y 2020 Empresas como Constructora Amarilo (\$2.645 en 2005 a \$844.576 en 2020) y Construcciones Colpatria S.A.S. (\$144.211 en 2005 a \$730.791 en 2020) muestran un fuerte incremento en sus costos, lo que sugiere una expansión sostenida de estas compañías a lo largo de los años. Este crecimiento puede estar relacionado con el aumento en la demanda de vivienda y obras de infraestructura en Bogotá y otras regiones.

**Estabilidad vs. Fluctuaciones**

Algunas empresas presentan variaciones moderadas, como Prodesa y Cia. S.A., que pasó de \$1.329 en 2005 a \$203.593 en 2020, lo que indica una tendencia de crecimiento sostenido. Sin embargo, compañías como Cusezar S.A. muestran fluctuaciones, con \$75.424 en 2005, un crecimiento en 2015 (\$111.494), pero una disminución en 2020 (\$88.922). Esto podría deberse a cambios en la demanda del mercado o ajustes estratégicos de la empresa. Las Galias S.A.S. registró valores muy bajos en 2005

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

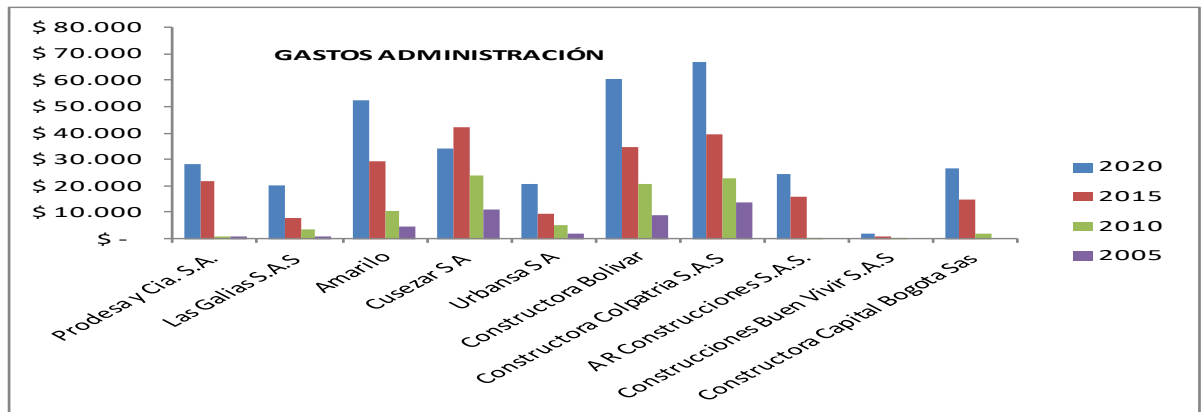
(\$21.568) y 2010 (\$72.523), pero en 2020 sus costos bajaron hasta \$268, lo que podría indicar

problemas operativos o una reducción en proyectos desarrollados. Empresas como Construcciones Buen

Vivir S.A.S. y Construcciones Capital Bogotá S.A.S. no tienen datos reportados en 2005.

### Gráfica 9

*Gastos administración principales constructoras 2005 a 2020*



Fuente de Información (EMIS)

**Nota:** La grafica 9 permite observar un incremento en los gastos administrativos entre 2005 y 2020, lo que sugiere una evolución en costos de operación, mayor burocracia interna o ajustes en gestión empresarial.

Empresas como Construcciones Colpatría S.A.S., Constructora Amarilo y Construcciones Bolívar muestran un crecimiento sustancial en sus gastos administrativos, lo que podría estar vinculado a una mayor expansión, contratación de personal administrativo o mayor inversión en tecnología y gestión interna.

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

**Tabla 16***Gastos administración principales constructoras 2005 a 2020*

Cifras en miles

<b>Empresa</b>	<b>2020</b>	<b>2015</b>	<b>2010</b>	<b>2005</b>
Prodesa y Cia. S.A.	\$ 28.024	\$ 21.566	\$ 652	\$ 794
Las Galias S.A.S	\$ 20.407	\$ 7.680	\$ 3.626	\$ 735
Constructora Amarillo	\$ 52.416	\$ 29.343	\$ 10.410	\$ 4.878
Cusezar S A	\$ 34.067	\$ 42.068	\$ 23.927	\$ 10.906
Urbansa S A	\$ 20.553	\$ 9.352	\$ 5.395	\$ 1.679
Constr. Bolívar	\$ 60.392	\$ 34.646	\$ 20.724	\$ 9.175
Constr. Colpatria S.A.S	\$ 67.062	\$ 39.389	\$ 22.858	\$ 13.820
A R Constr. S.A.S.	\$ 24.405	\$ 15.851	\$ 464	\$ -
Constr. Buen Vivir S.A.S	\$ 2.050	\$ 1.085	\$ 21	\$ -
Const. Capital Bogotá S.A.S	\$ 26.549	\$ 14.738	\$ 1.922	\$ -

Fuente de Información (EMIS)

**1. Comparación entre períodos**

La tabla 16 precisa que, en el año 2005, las empresas constructoras tenían gastos significativamente bajos en comparación con 2020, lo que indica que el sector ha experimentado cambios estructurales que han elevado sus costos internos.

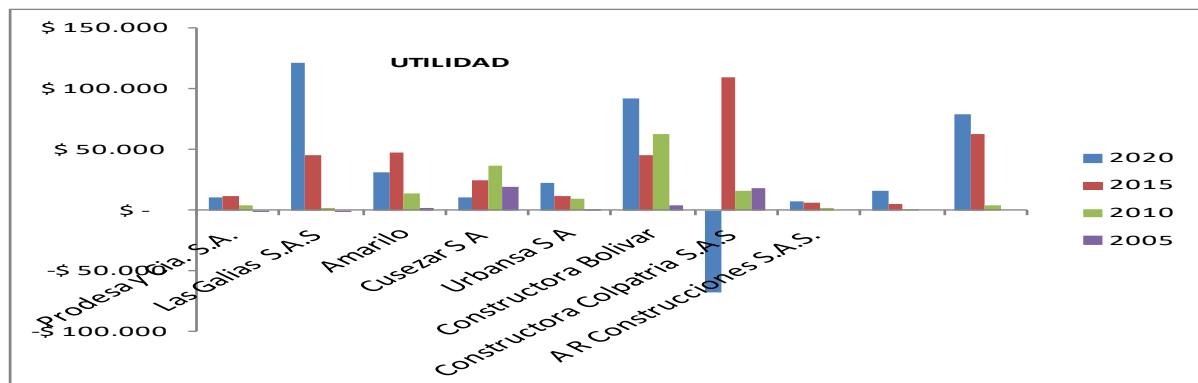
Cusezar S.A. mostró un comportamiento fluctuante, con un gasto de \$10.906 en 2005, aumentando a \$42.068 en 2015, pero reduciéndose a \$34.067 en 2020. Esto podría sugerir ajustes en estrategias operativas o variaciones en la actividad empresarial.

Las Galias S.A.S. registró un gasto relativamente bajo en 2015 (\$7.680) en comparación con 2020 (\$20.407), indicando una posible expansión en ese período.

Algunas compañías como Construcciones Buen Vivir S.A.S. y Construcciones Capital Bogotá S.A.S. no registran datos en ciertos años, lo que sugiere que pueden haber sido creadas posteriormente o no haber tenido información disponible sobre sus costos administrativos en esos períodos.

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

**Gráfica 10***Principales constructoras 2005 a 2020*

Fuente de Información (EMIS)

**Nota:** La grafica 10 Las Galias S.A.S. muestra un aumento considerable de utilidad, pasando de -\$85 en 2005 a \$121.511 en 2020. Este crecimiento indica una mejor gestión financiera y posiblemente una mayor participación en proyectos exitosos. Construcciones Bolívar también exhibe un patrón de incremento en utilidad, de \$3.354 en 2005 a \$92.041 en 2020, lo que sugiere una consolidación en el sector. Colpatría S.A.S. tuvo un comportamiento fluctuante, pero alcanzó \$109.844 en 2015, mostrando un fuerte desempeño antes de reducirse a -\$68.430 en 2020.

**Tabla 17***Utilidades principales constructoras 2005 a 2020**Cifras en miles*

Empresa	2020	2015	2010	2005
Prodesa y Cia. S.A.	\$ 10.024	\$ 11.497	\$ 3.912	-\$ 559
Las Galias S.A.S	\$ 121.511	\$ 44.929	\$ 1.798	-\$ 85
Constructora Amarillo	\$ 31.424	\$ 47.466	\$ 13.788	\$ 1.701
Cusezar S A	\$ 10.774	\$ 24.071	\$ 36.000	\$ 19.394
Urbansa S A	\$ 21.842	\$ 11.959	\$ 9.490	\$ 642
Constr. Bolívar	\$ 92.041	\$ 45.707	\$ 62.560	\$ 3.354
Constr. Colpatría S.A.S	-\$ 68.430	\$ 109.844	\$ 16.292	\$ 18.026
A R Constr. S.A.S.	\$ 6.989	\$ 6.376	\$ 1.518	\$ -
Constr. Buen Vivir S.A.S	\$ 16.102	\$ 4.436	\$ 118	\$ -
Const. Capital Bogotá S.A.S	\$ 78.627	\$ 62.966	\$ 3.772	\$ -

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a 2020

Fuente de Información (EMIS)

**Nota:** En la tabla 17 se observa como Cusezar S.A. tuvo una utilidad de \$19.394 en 2005, creció hasta \$36.000 en 2010, pero en 2020 cayó a \$10.774. Esto podría reflejar variaciones en la demanda de sus proyectos o ajustes operativos.

Constructora Amarillo tuvo un incremento sostenido entre 2005 y 2015, pasando de \$1.701 a \$47.466, pero en 2020 su utilidad bajó a \$31.424, lo que puede deberse a cambios en costos o demanda.

Construcciones Buen Vivir S.A.S. y Construcciones Capital Bogotá S.A.S. no reportan valores en 2005 ni en algunos años posteriores, lo que podría indicar que fueron creadas después o no tuvieron actividad registrada en ese período.

Colpatria S.A.S. presenta un valor negativo en 2020 (-\$68.430), lo que sugiere pérdidas significativas en ese año, posiblemente por costos operativos elevados o reducción de proyectos.

### **8.3.3 Análisis Comparativo costo laboral ley 50 de 1990 y Ley 789 de 2002**

La tabla 18 Considera y presenta como los costos laborales están asociados a cambios a la legislación laboral lo cual genera cambios para los trabajadores y empleadores que afectan el sector de la construcción de vivienda en Bogotá como se describe a continuación:

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

**Tabla 18***Comparativa ley 50 de 1990 y ley 789 de 2002*

<b>Normatividad ley 50 de 1990</b>	<b>Reforma laboral ley 789 de 2002</b>
<p>Artículo 160 c.s.t. Trabajo diurno y nocturno: 1.- Trabajo diurno está comprendido entre las 6:00 a.m. y las 6:00 p.m. 2.- Trabajo nocturno está el comprendido entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m.</p>	<p>Artículo 25. - El artículo 160 del C.S.T. quedará así: trabajo ordinario y nocturno: 1.-Trabajo ordinario es el que se realiza entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m. 2.-Trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m.</p>
<p>Artículo 179 C.S.T. Remuneración trabajo en domingo y festivo: El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. Sin con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, sólo tendrá derecho el trabajador si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior. Se exceptúa el caso de la jornada especial de 36 horas.</p>	<p>Artículo 26. – El artículo 179 del C.S.T., subrogado por el artículo 29 de la Ley 50 de 1990, quedará así: trabajo dominical y festivo: El trabajo en domingo y festivos, se remunerará con un recargo del 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. Sin con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, sólo tendrá derecho el trabajador si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior. Se exceptúa el caso de la jornada de 36 Horas semanales previstas en el art. 20 literal c) de la ley 50/90. PARÁGRAFO. 1.- El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical institucionalizado. Interpretese la expresión obligatorio dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio. Las disposiciones contenidas en los arts. 25 y 26 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente Ley hasta el 1 de abril de 2003. PARÁGRAFO. 2.- Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual, cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.</p>

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

**Tabla 19***Comparativo Ley 50 de 1990 y ley 789 2002*

<b>Normatividad ley 50 de 1.990</b>	<b>Reforma laboral ley 789 de 2002</b>
<p>Artículo 64 c.s.t. terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa:</p> <p>1.- En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.</p> <p>2.- En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:</p> <p>3.- En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a 15 días.</p> <p>4.- En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:</p> <p>a) 45 días de salario cuando el trabajador tenga un tiempo de servicios no mayores de 1 año.</p> <p>b) de 1 a 5 años- 45 días por el primer año y 15 por año subsiguiente y proporcionalmente por fracción. c) de 5 a 10 años. - 45 días por el primer año y 20 por año subsiguiente y proporcionalmente por fracción.</p> <p>d) más de 10 años. - 45 días por el primer año y 40 por año subsiguiente y proporcionalmente por fracción. los trabajadores que al momento de entrar en vigor la presente ley tuvieren 10 o más años de servicio continuo del empleador, seguirán amparados por el ordinal 5to del artículo 8º del decreto – ley 2351 de 1965, salvo que el trabajador manifieste su voluntad de acogerse al nuevo régimen.</p> <p>5.- si es el trabajador quien da por terminado intempestivamente el contrato sin justa causa comprobada, deberá pagar el empleador una indemnización equivalente a 30 días de salario.</p>	<p>Artículo 28. – El artículo 64 del C.S.T., subrogado por el artículo 6o. de la Ley 50 de 1990, quedará así: terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa:</p> <p>1.- En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.</p> <p>2.- En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:</p> <p>3.-En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a 15 días.</p> <p>En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así: a.- Para trabajadores que devenguen un salario inferior a 10 salarios mínimos mensuales legales:</p> <p>1.- 30 días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.</p> <p>2.- Si el trabajador tuviere más de 1 año de servicio continuo se le pagarán 20 días adicionales de salario sobre los 30 básicos del numeral 1), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.</p> <p>b.- Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a 10 salarios mínimos mensuales legales:</p> <p>1.- 20 días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.</p> <p>2.- Si el trabajador tuviere más de 1 año de servicio continuo se le pagarán 15 días adicionales de salario sobre los 20 básicos del numeral 1), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.</p>

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

Parágrafo transitorio: Los trabajadores que al momento de entrar en vigor la presente ley tuvieren 10 o más años al servicio continuo del empleador, se les aplicara la tabla de indemnización establecida en los literales b), c), y d) del Art. 6 de la ley 50/90, seguirán amparados por el parágrafo transitorio del artículo 6o de la Ley 50 de 1990, exceptuando el PARÁGRAFO TRANSITORIO, el cual se aplica únicamente para los trabajadores que tenían 10 o más años el 1 de enero de 1991.

**Tabla 20****Análisis Costo laborales**

Aspecto	Antes de la reforma	Cálculo	Después de la reforma	Nuevo calculo	Pérdida
Recargo Nocturno	35% sobre horas nocturnas 6 pm a 10 pm	$(\$1.200.000/240) \times 35\% = 7.000$	No se consideran nocturnas	No aplica	\$7.0000 menos
Trabajo domingos y festivos	100% recargo sobre horas trabajadas en Domingo	$(\$1.200.000/240) \times 8 \times 100\% = \$80.000$	Recargo Nocturno reducido al 75%	$(\$1.200.000/240) \times 8 \times 75\% = \$60.000$	\$20.000 menos
Indemnización por despido	45 días por el primer año, 20 días por cada año adicional	$(45 + (4 \times 20)) \times (2.000.000/30) = \$6.666.667$	30. días por el primer año, 20 días por cada año adicional	$(30 + (4 \times 20)) \times (2.000.000/30) = \$5.333.333$	\$1.333.334 menos

Fuente información Código sustantivo de trabajo

**Nota:** La tabla N°20 Explica cómo se ha afectado a partir de un ejemplo de un salario de un trabajador por valor de \$1.200.000 y las respectivas liquidaciones de los trabajadores. En la columna antes de la reforma se observa los beneficios del contrato de un trabajador, en la columna calculo se hace el análisis sobre un salario de 1.200.000, en la siguiente columna denominada después de la

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

reforma explica las condiciones con la ley 789 de 2002 y en la columna siguiente el nuevo calculo y en la ultima columna denominada perdida se observa la diferencia a favor del contratante

#### **8.4 Indicadores de productividad.**

Para empezar, es importante definir: los conceptos de competitividad y productividad:

##### **8.4.1 Competitividad:**

Capacidad que tiene una empresa, sector o país para producir bienes y servicios con un costo menor y una calidad igual o superior a lo que ofrecen sus competidores.

##### **8.4.2 Productividad:**

La productividad se refiere a la eficiencia y eficacia con la que se utilizan los recursos para producir bienes o servicios. Según DANE Departamento administrativo Nacional de estadística:

“La productividad es una medida de qué tan eficientemente se combinaron los factores trabajo y capital para producir valor económico en un año. Una alta productividad implica que se logra producir un nivel más alto de valor económico con menor intensidad de uso de trabajo o capital. Estos factores son desagregados en categorías. El trabajo se desagrega según niveles educativos, edad y género. El capital según su asociación con TIC. Como medida de eficiencia económica el crecimiento de la productividad no se debe confundir con el crecimiento económico. Desde la perspectiva de la contabilidad del crecimiento, la productividad es una medida de todo crecimiento en producción que no se explica por aumentos en trabajo, capital o en cualquier otro insumo intermedio utilizado para producir. Tradicionalmente, se reconocen tres medidas de productividad:

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

- Productividad total factorial
- Productividad laboral (parcial)
- Productividad del capital (parcial)

En el anexo A1 se puede observar como el desarrollo productivo, la innovación, la competitividad, la diversificación y el aumento de las exportaciones de lo que ya se tiene a nuevos mercados, mejorando la transformación y la productividad a través de la educación, la ciencia y la tecnología puede generar crecimiento económico y social.

**Tabla 21***Inflación productividad y desempleo en Colombia***Inflacion, Productividad y Desempleo en Colombia**

	Inflación	Var. Product. Laboral	Regla Universal (en T-1)	Ajuste de SML	Brecha en Ajuste: (+) es desborde	Tasa de Desempleo	
						Observada	Desv. NAIRU
	(1)	(2)	(3) = (1) + (2)	(4)	(5) = (4) - (3)	(6)	(7) = (6) - 9.0
2013	1,9%	3,1%					
2014	3,7%	2,5%	5,0%	4,5%	-0,5%	9,4	0,41
2015	6,8%	0,6%	6,1%	4,6%	-1,5%	9,2	0,20
2016	5,7%	1,4%	7,4%	7,0%	-0,4%	9,5	0,55
2017	4,1%	0,2%	7,1%	7,0%	-0,1%	9,7	0,68
2018	3,2%	2,1%	4,2%	5,9%	1,7%	10,0	0,97
2019	3,8%	3,7%	5,2%	6,0%	0,8%	10,9	1,89
2020	1,8%	4,0%	7,5%	6,0%	-1,5%	16,7	7,67

Fuente elaboración ANDI.

**Nota:** La tabla 21 Nos muestra la relación entre Inflación y Productividad.

La Regla Universal (T-1) suma inflación y variación de productividad laboral, lo que sugiere un criterio técnico para ajustar el salario mínimo legal (SMLV).

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a 2020

En años como 2015 y 2020, la inflación fue baja, pero la productividad alta (4.0% en 2020), lo que elevó la regla universal a 7.5%. Sin embargo, el ajuste del SML fue inferior (6.0%), generando una brecha negativa de -1.5%. Brecha en el Ajuste del Salarios Mínimos legales Vigentes Esta brecha indica si el ajuste salarial fue superior o inferior al valor sugerido por la regla universal.

- Brechas negativas (como en 2015 y 2020) implican que el salario mínimo creció menos de lo que la productividad e inflación justificarían.
- Brechas positivas (como en 2018 y 2019) sugieren un desborde, es decir, el salario mínimo creció más allá de lo recomendado, lo que puede afectar la competitividad empresarial si no se acompaña de mejoras en productividad.

Desempleo y NAIRU<sup>18</sup>

- La tasa de desempleo observada se compara con una tasa de referencia (NAIRU = 9.0), que representa el desempleo no acelerador de la inflación.
- A partir de 2018, el desempleo supera significativamente el NAIRU, alcanzando 16.7% en 2020, lo que refleja un deterioro en el mercado laboral, posiblemente por desajustes entre salarios y productividad.

Interpretación desde la Competitividad

---

<sup>18</sup> <sup>18</sup> La **NAIRU** (por sus siglas en inglés: *Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment*) se refiere a la **tasa de desempleo que no genera presiones inflacionarias**. Es decir, es el nivel de desempleo compatible con una inflación estable

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

- Competitividad implica producir con calidad y eficiencia frente a otros países. Si los salarios crecen más rápido que la productividad (como en 2018–2019), se pierde competitividad.
- En cambio, cuando los ajustes salariales están por debajo de la productividad (como en 2020), puede haber margen para mejorar la competitividad, pero a costa del poder adquisitivo de los trabajadores.

En conclusión, La tabla 21, muestra cómo el equilibrio entre inflación, productividad y salarios es clave para mantener tanto la competitividad empresarial como la estabilidad laboral. Los años con brechas positivas en el ajuste del SML tienden a coincidir con aumentos en el desempleo, lo que sugiere que los desbordes salariales no siempre son sostenibles si no están respaldados por mejoras reales en productividad.

**Tabla 22***Licencias de construcción*

2020	LICENCIAS DE CONSTRUCCIÓN - 302 MUNICIPIOS				
	Variación Corrido Año				
	Total Licencias	Total Vivienda	Vivienda VIS	Vivienda No VIS	Otros Destinos
Enero	11,7	22,4	15,7	26,4	-25,8
Febrero	8,1	15,2	41,1	3,5	-13,2
Marzo	-9,9	-6,6	10,7	-15,1	-21,0
Abril	-27,1	-24,9	-11,1	-31,6	-34,7
Mayo	-33,0	-31,0	-10,7	-39,7	-39,8
Junio	-32,0	-30,4	-6,6	-40,5	-37,5
Julio	-31,7	-31,1	-15,7	-38,3	-33,7
Agosto	-31,2	-30,6	-13,3	-38,5	-33,2
Septiemb	-26,5	-26,0	-5,9	-35,1	-28,2
Octubre	-25,4	-24,4	-4,2	-33,7	-28,9
Noviembre	-25,3	-23,7	-1,3	-33,8	-30,8
Diciembre	-27,8	-26,5	-12,8	-33,2	-32,6

2019	LICENCIAS DE CONSTRUCCIÓN - 302 MUNICIPIOS				
	Variación Corrido Año				
	Total Licencias	Total Vivienda	Vivienda VIS	Vivienda No VIS	Otros Destinos
Enero	-9,1	-7,2	19,5	-17,9	-15,0
Febrero	-3,9	-8,2	0,2	-11,6	12,0
Marzo	4,9	3,6	9,9	0,7	9,7
Abril	-3,2	-4,1	4,4	-7,7	0,0
Mayo	-2,9	-1,6	-1,2	-1,8	-7,2
Junio	-2,2	-1,6	6,9	-4,7	-4,2
Julio	-2,1	1,1	18,1	-5,2	-12,2
Agosto	-3,2	-1,0	9,5	-5,1	-10,5
Septiembre	-4,1	-2,3	5,1	-5,3	-10,2
Octubre	-4,9	-1,8	9,6	-6,3	-14,3
Noviembre	-5,4	-1,5	11,0	-6,2	-17,0
Diciembre	4,6	9,8	33,2	1,1	-10,9

Fuente Según la ANDI La tabla 22 muestran el deterioro del sector de la construcción durante los años 2019 y 2020.

**Tabla 23**

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

*Productividad laboral por sector económico 2015 2019*

D INFORMACIÓN PARA TODOS

**Productividad Laboral por actividad económica<sup>1</sup>**  
**Tasa de crecimiento anual (%)**  
**2015 - 2019<sup>PR</sup>**

La productividad laboral corresponde a los flujos de los servicios laborales. En la práctica, se define como la contribución de la sustitución entre la cantidad de trabajo, la composición del trabajo y los servicios del trabajo.

<sup>1</sup> Las agregaciones presentadas no corresponden en todos los casos directamente con las nomenclaturas usadas en las Cuentas Nacionales en sus 12 agrupaciones a partir de la CIU Rev. 4 A.C., el detalle de estas agregaciones puede consultarse en el sitio <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/cuentas-nacionales- anuales>

<sup>P</sup> provisional  
<sup>PR</sup> preliminar

Fuente: DANE, Cuentas nacionales

Actividad económica	2015	2016	2017	2018 <sup>P</sup>	2019 <sup>PR</sup>
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	1,07	0,02	-0,81	1,33	0,67
Explotación de minas y canteras	1,62	-0,52	-2,11	-0,27	-0,27
Industrias manufactureras	-4,29	-0,26	-0,13	0,02	-0,17
Suministro de electricidad y gas; y distribución de agua.	0,14	2,21	-0,66	-0,22	-0,11
Actividades especializadas para la construcción de edificaciones y obras de ingeniería civil	-0,78	4,59	-0,68	0,10	0,08
Comercio; alojamiento y servicios de comida	0,18	0,15	-0,36	-0,35	-0,11
Transporte y almacenamiento; información y comunicaciones	-0,09	-0,21	-0,72	0,07	0,11
Actividades financieras; actividades inmobiliarias; construcción de edificaciones residenciales y no residenciales; y actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores.	1,12	4,22	8,53	9,04	7,55
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades de servicios administrativos y de apoyo; administración pública; educación; salud; actividades artísticas; y construcción de obras de ingeniería civil.	-0,82	0,52	0,04	-0,22	-0,16
<b>Total de la economía</b>	<b>0,15</b>	<b>0,20</b>	<b>0,36</b>	<b>0,28</b>	<b>0,21</b>

Fuente DANE

**Nota:** La tabla 23 de La cámara de comercio nos muestra como el indicador de la construcción paso del año 2015 de -0,78 a 0,08 en 2019 lo que implica la preocupante situación del sector de la construcción durante ese periodo.

Tabla 24

*Productividad del capital por actividad económica 2015 2019.*

D INFORMACIÓN PARA TODOS

**Productividad del Capital por actividad económica<sup>1</sup>**  
**Aporte al crecimiento del valor agregado bruto<sup>2</sup> (%)**  
**2015 - 2019<sup>PR</sup>**

La productividad del capital corresponde al aporte del stock productivo al crecimiento del valor agregado bruto. El stock productivo se obtiene a partir de la relación de los acervos de capital y las funciones edad-eficiencia, edad-retiro y vidas útiles.

<sup>1</sup> Las agregaciones presentadas no corresponden en todos los casos directamente con las nomenclaturas usadas en las Cuentas Nacionales en sus 12 agrupaciones a partir de la CIU Rev. 4 A.C., el detalle de estas agregaciones puede consultarse en el sitio <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/cuentas-nacionales- anuales>

<sup>2</sup> Valor agregado bruto en corrientes

<sup>P</sup> provisional  
<sup>PR</sup> preliminar

Fuente: DANE, Cuentas nacionales

Actividad económica	2015	2016	2017	2018 <sup>P</sup>	2019 <sup>PR</sup>
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	0,95	1,15	0,18	0,32	0,86
Explotación de minas y canteras	-4,77	-2,10	2,54	3,40	0,41
Industrias manufactureras	1,58	1,63	-0,27	1,24	1,50
Suministro de electricidad y gas; y distribución de agua.	0,50	1,20	0,45	0,70	1,29
Actividades especializadas para la construcción de edificaciones y obras de ingeniería civil	0,65	3,64	1,14	0,10	0,40
Comercio; alojamiento y servicios de comida	1,30	1,24	0,76	0,66	0,80
Transporte y almacenamiento; información y comunicaciones	1,87	1,31	0,82	1,24	1,65
Actividades financieras; actividades inmobiliarias; construcción de edificaciones residenciales y no residenciales; y actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores.	0,88	0,81	0,70	0,67	0,52
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades de servicios administrativos y de apoyo; administración pública; educación; salud; actividades artísticas; y construcción de obras de ingeniería civil.	0,33	0,35	0,36	0,37	0,54
<b>Total de la economía</b>	<b>1,26</b>	<b>1,84</b>	<b>1,41</b>	<b>1,69</b>	<b>1,95</b>

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

**Nota:** Productividad Total de los Factores (PTF), en términos de su aporte al crecimiento del valor agregado bruto a precios corrientes, así como su variación porcentual. • Productividad laboral, en términos de su aporte al crecimiento del valor agregado bruto a precios corrientes, así como su variación porcentual. • Productividad del capital, en términos de su aporte al crecimiento se puede apreciar que la construcción de vivienda urbana residencial es del 0.88 con respecto al 1,26 del total de la economía.

## 8.5 Análisis de políticas públicas

Políticas públicas para mejorar los efectos de la ley 789 de 2002 en el sector de la construcción de vivienda en Bogotá fue concebida como una herramienta para fomentar el empleo y mejorar la competitividad del mercado laboral colombiano. No obstante, su implementación ha generado efectos mixtos en el sector de la construcción de vivienda en Bogotá, especialmente en las pequeñas y medianas empresas (PYMES). Este capítulo propone una serie de políticas públicas orientadas a mitigar los efectos negativos identificados en la investigación y a fortalecer los aspectos positivos de la ley. Este análisis se relaciona con las preguntas de la encuesta numeral 8.6.1 y el capítulo Anexo B.

### ***8.5.1 Fortalecimiento de la Formación Técnica y Dual***

Una de las principales debilidades identificadas es la baja implementación de programas de formación y capacitación laboral. Se propone:

- Establecer alianzas entre el SENA, universidades y empresas del sector para desarrollar programas de formación técnica especializada.
- Incentivar la educación dual que combine estudio y práctica laboral, facilitando la inserción de jóvenes en el mercado formal.
- Otorgar beneficios tributarios a las empresas que capaciten y contraten aprendices.

### **8.5.2 *Simplificación de Trámites Laborales***

La complejidad de los procesos de contratación y afiliación ha sido una barrera para la formalización laboral. Por ello, se recomienda:

- Digitalizar y centralizar los trámites de contratación y afiliación a la seguridad social.
- Implementar plataformas digitales con inteligencia artificial para emparejar perfiles laborales con vacantes disponibles.
- Fortalecer las agencias públicas y privadas de empleo como intermediarios eficientes.

### **8.5.3 *Incentivos para la Contratación de Poblaciones Vulnerables***

Para fomentar la inclusión laboral y reducir la informalidad, se sugiere:

- Crear subsidios a la seguridad social para la contratación de jóvenes, mujeres y personas mayores de 45 años.
- Establecer cuotas de contratación inclusiva en proyectos públicos.
- Promover programas de empleo para víctimas del conflicto, personas con discapacidad, migrantes y minorías étnicas.

### **8.5.4 *Revisión Normativa de la Ley 789 de 2002***

Dado que varios artículos de la ley han generado controversia, se propone:

- Restablecer los recargos nocturnos y dominicales con criterios de flexibilidad que no afecten la competitividad empresarial.
- Revisar el contrato de aprendizaje para hacerlo más atractivo tanto para empleadores como para aprendices.
- Adaptar la ley a las nuevas formas de empleo en el sector construcción, como el trabajo remoto, la subcontratación y el uso de tecnologías.

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

### 8.5.5 Evaluación y Monitoreo de Reformas Laborales

Para garantizar la efectividad de las políticas implementadas, se plantea:

- Crear un observatorio laboral que evalúe periódicamente el impacto de las reformas laborales.
- Publicar informes anuales con recomendaciones para ajustes normativos basados en evidencia.
- Establecer indicadores sectoriales de competitividad que permitan medir el impacto de las

políticas en productividad, costos y empleo.

### 8.6 Análisis de la encuesta

Se estima el valor de n que es equivalente al total de encuestas a realizar mediante la siguiente fórmula

(Martínez Bencardino, 2012):

$$n = \frac{k^2 * (p * q) * N}{(e^2 * (N - 1)) + k^2 * p * q}$$

**N:** es el tamaño de la población o universo (número total de posibles encuestados).

**k:** es una constante que depende del nivel de confianza que asignemos.

El nivel de confianza indica la probabilidad de que los resultados de la investigación sean ciertos:

Un 95 % de confianza es lo mismo que decir que nos podemos equivocar con una probabilidad

del 5%. Según la ilustración 5.

Los valores k: Más utilizados y sus niveles de confianza son:

k	1,15	1,28	1,44	1,65	1,96	2,58
Nivel de confianza	75%	80%	85%	90%	96%	99%

“El valor de k=1.96 para un nivel de confianza del 95%, es el más utilizado en investigaciones de mercados.” (Mesa, 2012)

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

Muestreo aleatorio simple finito:

A continuación, se puede apreciar la aplicación de la fórmula en la ilustración número 5

**Ilustración 4***Muestreo aleatorio simple finito:*

N	100
Z	1,96
p	0,5
q	0,5
e	0,05

5	error
100	

N	POBLACIÓN
Z	CONFIANZA
p	PROBABILIDAD DE QUE SUCEDA
q	PROBABILIDAD DE QUE NO SUCEDA
e	ERROR MUESTRAL

Formula:

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

N	Z <sup>2</sup>	p*	q
e <sup>2</sup>	(N-1) +	Z <sup>2</sup>	p* q

100	3,8416	0,5	0,5
0,0025	99	3,84	0,5 0,5

96,04	
0,2475	0,9604

las casillas amarillas son los datos susceptibles de ser cambiados.

96,04
1,2079

80
----

El instrumento de recolección de información se realizó de la siguiente manera a 80 individuos (las preguntas se encuentran en la sección de Anexos literal B) que trabajan en empresas de construcción a quienes se les practico la encuesta que se diseñó con las siguientes secciones:

1. Información básica
2. Sección uno cambios en los modelos de contratación laboral
3. Sección dos cambios en los costos laborales
4. Impacto en la competitividad del sector

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

## 5. Recomendaciones de políticas públicas

Adicionalmente, se realizó una encuesta a siete profesionales de diferentes áreas como se explica en el punto 8.6.5 de este capítulo de análisis de la encuesta a través instrumento de recolección, las preguntas formuladas se encuentran en el anexo B.

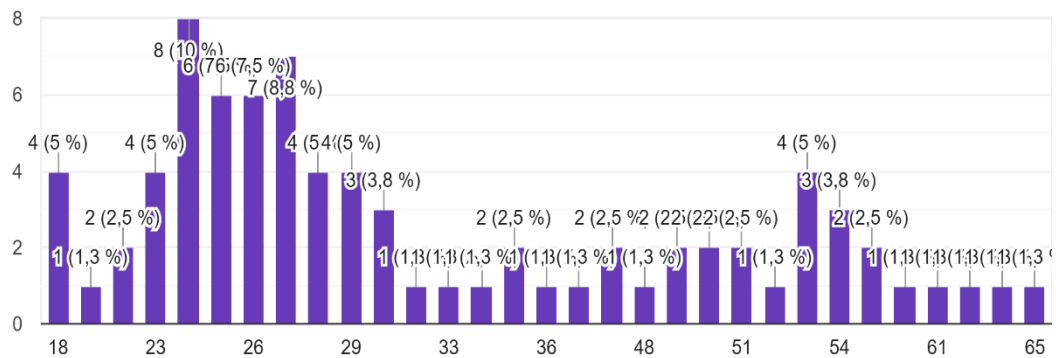
### 8.6.1 Resultados de la encuesta:

#### Gráfica 11

#### Edad

Edad

80 respuestas

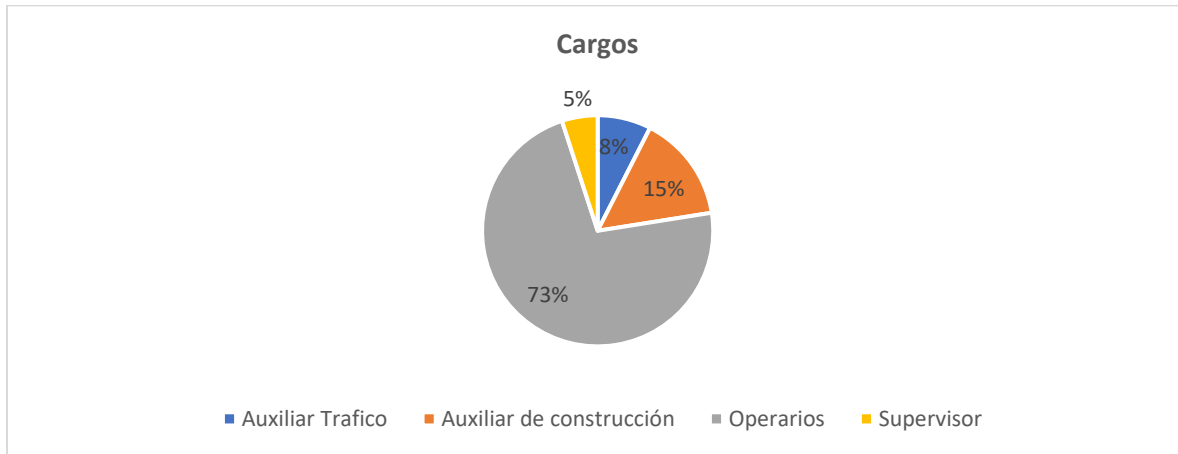


La

**Nota:** La Gráfica 11 permite visualizar las diferentes edades de los encuestados que oscila entre 18 y 65 años, presentando una mayor concentración en el rango de 23 a 29 años.

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

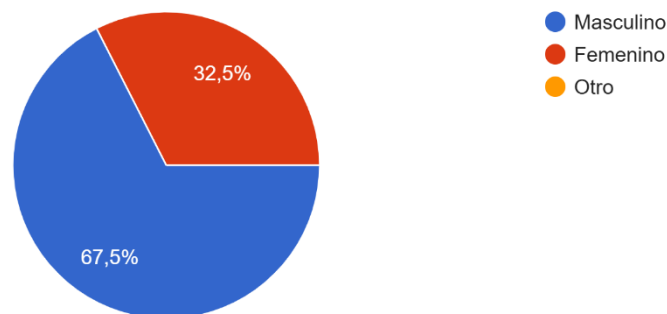
**Gráfica 12***Cargo ocupado*

**Nota:** El gráfico N°12 de barras, basado en 80 respuestas, muestra los puestos de trabajo o cargos de los encuestados. La función más común es Operario, que representa a 73% encuestados (73%). Otras categorías significativas incluyen Auxiliar de tráfico; Supervisor entre otros con un 28%

**Gráfica 13***Género*

Genero

80 respuestas



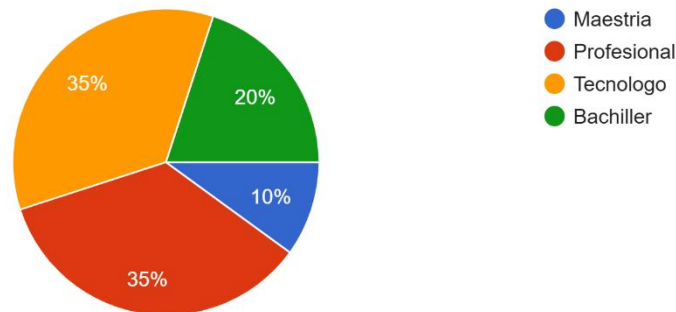
Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

**Nota:** Basado en 80 respuestas, el gráfico 13 circular muestra la distribución de género de los participantes. La mayoría de los encuestados son hombres, lo que representa el 67,5 %. Las encuestadas representan el 32,5 % del total. Ninguno de los encuestados se identificó con Otro.

**Gráfica 14**  
Nivel de educación

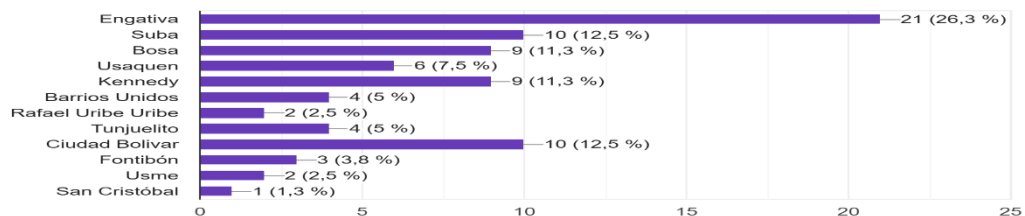
Nivel de educación  
80 respuestas



**Nota:** La grafica 14 circular representa el nivel de educación de los 80 encuestados. El grupo más grande es Tecnólogo; con el 35 %. Profesional; es la segunda categoría más grande con el 35 %.; Bachiller; representa el 20% de las respuestas, mientras que Maestría; es el grupo más pequeño con el 10 %.

**Gráfica 15**  
Localidad

Localidad  
80 respuestas



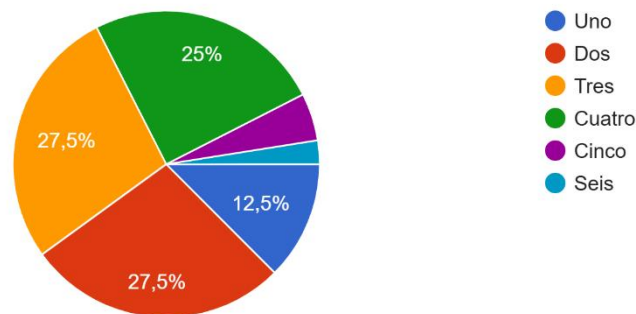
Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

**Nota:** La gráfica 15 de barras muestra las localidades de los 80 encuestados. Engativá tiene la mayor cantidad de encuestados con 20 (26,3 %). Suba, Kennedy y Ciudad Bolívar tienen 29 encuestados cada una (12,5 %, 11,3 % y 12,5 % respectivamente). Bosa tiene 9 encuestados (11,3 %), mientras que Usaquén tiene 6 (7,5 %).

**Gráfica 16**  
*Estrato socioeconómico*

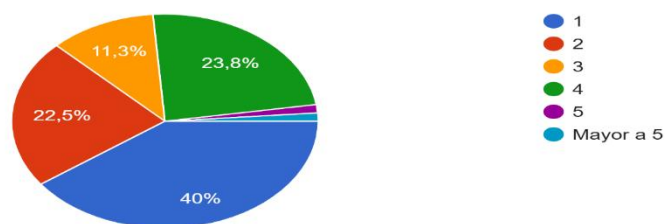
Estrato  
80 respuestas



**Nota:** La grafica 16 de estrato socioeconómico permite apreciar que la mayor concentración de empleados está en estrato dos y tres con un 27,5%, seguido por el estrato cuatro con un 25%.

**Gráfica 17**  
*Rango salarial*

Nivel salarial En salarios mínimos (año 2025 1.423.500)  
80 respuestas



Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

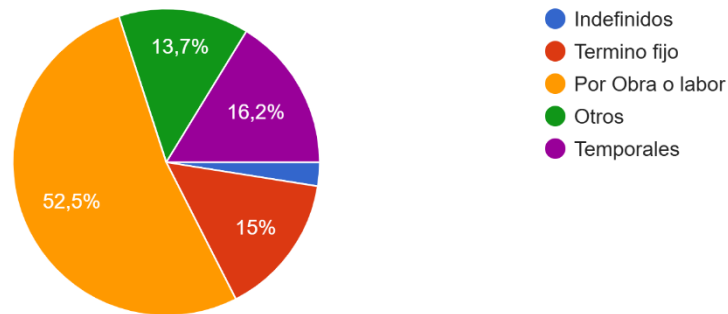
**Nota:** La gráfica 17 circular, con 80 respuestas, indica el nivel salarial de los encuestados en términos de salarios mínimos para el año 2025. Una parte significativa, el 40 %, gana 1 salario mínimo. El segundo grupo más grande, el 23,8 %, gana 2 salarios mínimos. Los que ganan 4 salarios mínimos representan el 22,5 %, mientras que los que ganan 3 salarios mínimos representan el 11,3 %.

### Gráfica 18

*Tipo de contrato*

¿Qué tipo de contratos se utilizan con mayor frecuencia en el sector después de la implementación de la ley?

80 respuestas



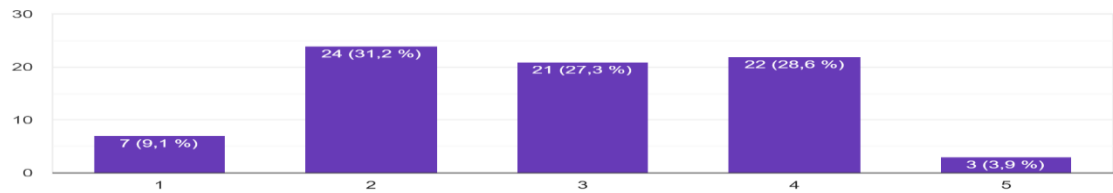
**Nota:** La gráfica 18 circular, basado en 80 respuestas, muestra los tipos de contratos más comunes utilizados en el sector después de la implementación de la ley. Los contratos; Por Obra o labor; son los más frecuentes con el 52,5 %. Los contratos Temporales; representan el 16,2 % de las respuestas, y los contratos de Término fijo; se utilizan en el 15 %.

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

**Gráfica 19***Modalidad de trabajo*

1. Califique el impacto de la ley en la adopción de modalidades de trabajo remoto o híbrido (escala de 1 a 5, donde 1 es "Sin impacto" y 5 es "Impacto significativo").  
77 respuestas

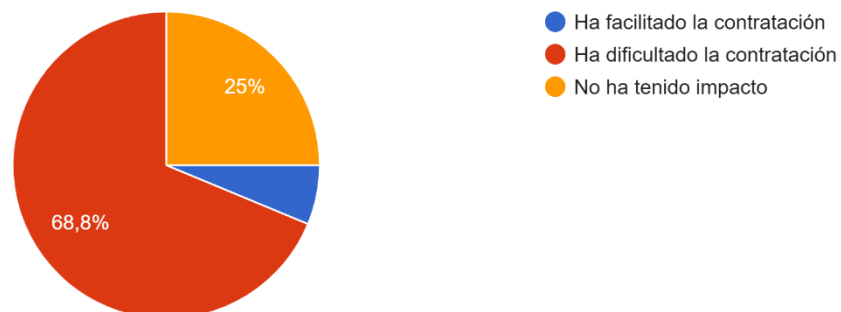


**Nota:** La grafica 19 empleando la escala de Likert se califica el impacto de la ley en la adopción de modalidades de trabajo remoto o híbrido (escala de 1 a 5, donde 1 es Sin impacto; y 5 es; Impacto significativo Basado en 77 respuestas, este gráfico de barras muestra cómo la gente calificó el impacto de la ley en la adopción del trabajo remoto e híbrido. La respuesta más frecuente, con 24 encuestados (31,2 %), fue una calificación de 2. 21 encuestados (27,3 %) dieron una calificación de 3, y 22 encuestados (28,6 %) dieron una calificación de 4.

**Gráfica 20***Posibilidad de trabajo sector construcción*

¿Cómo ha afectado la Ley 789/2002 la posibilidad de obtener empleo en el sector de la construcción de vivienda en Bogotá?

80 respuestas



Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

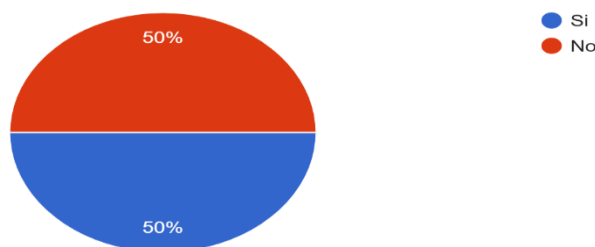
2020

**Nota:** La gráfica 20 circular, de 80 respuestas, indica el efecto percibido de la Ley 789/2002 en las oportunidades de empleo en el sector de la construcción de viviendas en Bogotá. La mayoría de los encuestados, el 68,8 %, cree que la ley ha hecho, Ha dificultado la contratación; No ha tenido impacto; fue la respuesta del 25% de las personas, mientras que solo un pequeño porcentaje (6,2 %) sintió que; Ha facilitado la contratación.

### Gráfica 21

*Variación costos laborales*

¿Ha observado un aumento en los costos laborales tras la implementación de la ley?  
80 respuestas

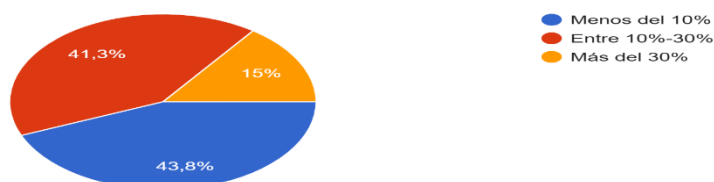


**Nota:** La grafica 20 Basado en 79 respuestas, este gráfico circular muestra una división casi Uniforme sobre si los costos laborales han aumentado desde que se implementó la ley. El 50 % de los encuestados respondió; mientras que el 50% respondió que sí.

### Gráfica 22

*Incremento costos*

¿Cuánto han aumentado los costos administrativos asociados al cumplimiento de la ley?  
80 respuestas



Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

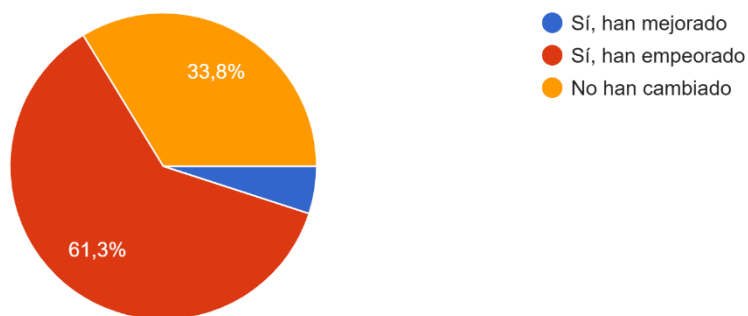
**Nota:** La gráfica 22 circular, con 80 respuestas, muestra el aumento percibido en los costos administrativos debido a la ley. El grupo más grande, el 43,8 %, cree que los costos han aumentado; Menos del 10%; El 41,3 % de los encuestados dijo que los costos aumentaron; Entre 10 %-30 % y el 15% dijo que aumentaron Más del 30%. Este gráfico circular, con 80 respuestas, muestra el aumento percibido en los costos administrativos debido a la ley. El grupo más grande, el 43,8 %, cree que los costos han aumentado; Menos del 10%; El 41,3 % de los encuestados dijo que los costos aumentaron; Entre 10 %-30% y el 15% dijo que aumentaron; Más del 30 %.

### Gráfica 23

#### *Cambios condiciones laborales*

Desde la implementación de la Ley 789/2002, ¿has notado cambios en tus condiciones laborales (seguridad social, estabilidad, beneficios, etc.)?

80 respuestas



**Nota:** La grafica 23 circular, con 80 respuestas, muestra los cambios percibidos en las condiciones laborales desde que se implementó la Ley 789/2002. La gran mayoría, el 61,3 %, respondió que sus condiciones; Sí, han empeorado; El 33,8 % respondió que sus condiciones; No han cambiado, mientras que solo una pequeña minoría (4,9 %) sintió que Sí, han mejorado.

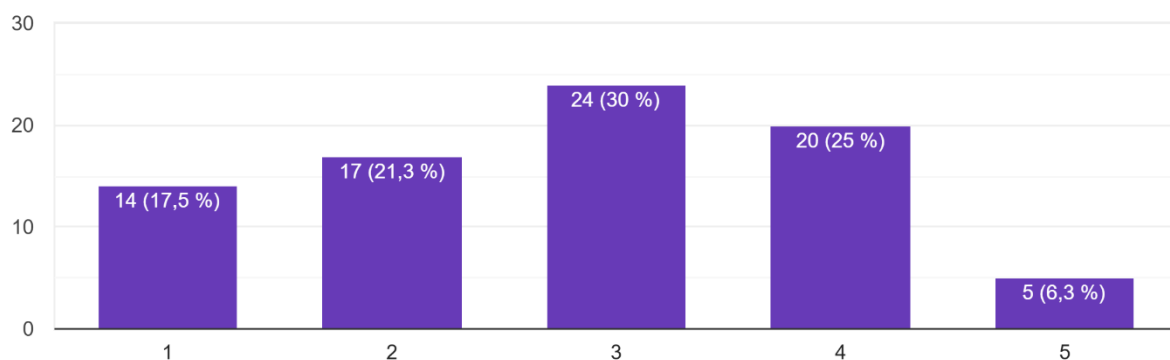
Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

**Gráfica 24***Escala de valor en productividad*

En una escala del 1 al 5, ¿cómo calificaría el impacto de la ley 789 DE 2002 en la productividad del sector?

80 respuestas



**Nota:** La grafica 24 Basado en 80 respuestas, este gráfico de barras muestra el impacto percibido de la Ley 789 de 2002 en la productividad del sector. La calificación más común fue un 3, con 24 encuestados (30,4 %). 17 encuestados (21,3 %) dieron una calificación de 2, y 20 encuestados (25%) dieron una calificación de 4.

**Gráfica 25***Competitividad del sector construcción*

¿Qué tan afectada considera que ha sido la capacidad del sector para competir en el mercado a raíz de la ley?

80 respuestas



Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

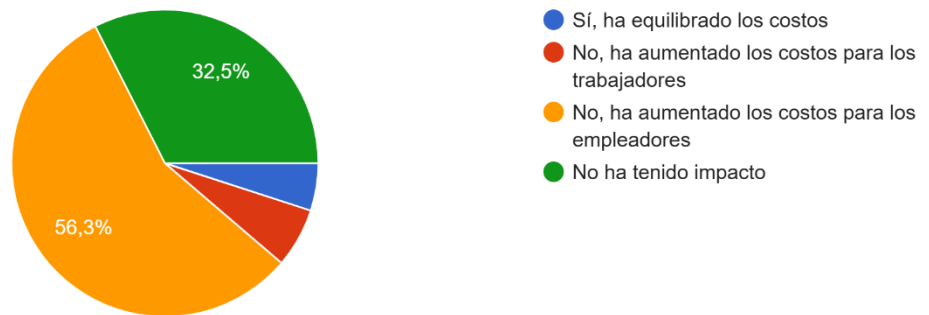
**Nota:** La grafica 25 permite evidenciar lo poco concluyente de como se ha visto afectada la capacidad del sector de la construcción y es moderada la afectación de la ley 789 de 2002.

### Gráfica 26

*Distribución costos laborales*

9. ¿Cree que la Ley 789 ha generado una mejor distribución de costos laborales entre empleador y trabajador?

80 respuestas



**Nota:** La grafica 26 Basado en 80 respuestas, circular muestra opiniones sobre si la Ley 789 mejoró la distribución de los costos laborales. La mayoría de los encuestados, el 56,3 %, cree que la ley; No, ha aumentado los costos para los empleadores; El 32,5 % cree que la ley; no ha tenido impacto; en la distribución de costos.

### Gráfica 27

*Equilibrio costos laborales y competitividad*

¿Qué aspectos de la ley 789 DE 2002 actual deberían mejorarse para equilibrar derechos laborales y competitividad empresarial?

80 respuestas



Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

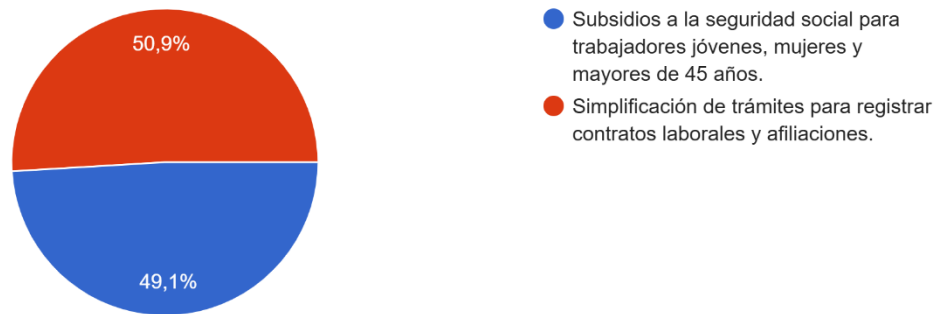
2020

**Nota:** La grafica 27 circular, con 80 respuestas, muestra qué aspectos de la ley creen los encuestados que necesitan mejoras. Las dos áreas más citadas para mejorar son; Horas extras; con un 33,8 % y cambiar la forma de contratar; con un 28,7 %. Contratar más trabajadores; representa el 28,7%, de las respuestas, y Recargo Nocturno el 8,8 %.

**Gráfica 28**  
*Políticas públicas*

1 ¿Qué políticas públicas recomendaría para reducir los costos laborales y fomentar la productividad del sector?

53 respuestas



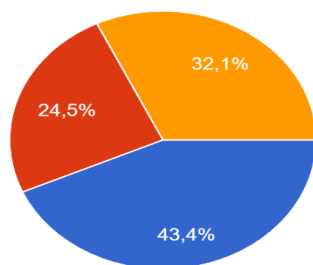
**Nota:** La gráfica 28 circular, basado en 53 respuestas, muestra dos políticas públicas igualmente recomendadas, subsidios a la seguridad social para trabajadores jóvenes, mujeres y mayores de 45 años recibió el 50,9 % de las recomendaciones. Simplificación de trámites para registrar contratos laborales y afiliaciones también recibió el 49,1 %.

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

**Gráfica 29***Capacitación y formación dual***2. Capacitación y Formación Dual**

53 respuestas

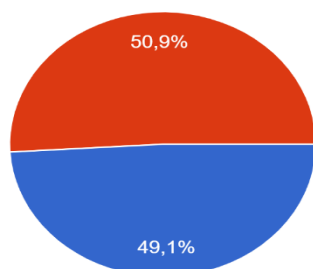


- Educación dual: combinar estudio y trabajo para facilitar la inserción laboral.
- Programas de formación técnica y tecnológica en alianza con el SENA y empresas del sector.
- Incentivos fiscales a empresas que capaciten y contraten aprendices.

**Nota:** La grafica 29. Basado en 53 respuestas, este gráfico circular muestra recomendaciones sobre formación y educación dual. La recomendación más popular, con un 43,4 % de las respuestas, es la educación dual: combinar estudio y trabajo para facilitar la inserción laboral, Incentivos fiscales a empresas que capaciten y contraten aprendices, recibió el 32,1 % de las recomendaciones. programas de formación técnica y tecnológica en alianza con el SENA y empresas del sector, recibió el 24,5 % de las respuestas.

**Gráfica 30***Flexibilización y protección laboral***3. Flexibilización con Protección**

53 respuestas



- Promover modalidades de contratación flexibles (por horas, teletrabajo, obra-labor), pero con garantías mínimas de seguridad social.
- Establecer contratos de transición para trabajadores informales que deseen formalizarse.

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

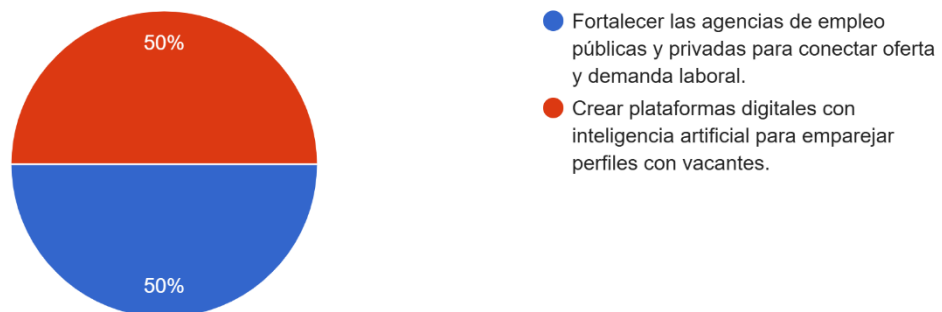
**Nota:** La gráfica 30, basado en 53 respuestas, muestra dos políticas igualmente recomendadas para la flexibilidad laboral. promover modalidades de contratación flexibles (por horas, teletrabajo, obra-labor), pero con garantías mínimas de seguridad social y establecer contratos de transición para trabajadores informales que deseen formalizarse recibieron cada una el 50,9 % de las respuestas.

### Gráfica 31

*Modernización servicio público de empleo*

#### 4. Modernización del Servicio Público de Empleo

52 respuestas



**Nota:** La grafica 31, Basado en 52 respuestas, este gráfico muestra recomendaciones para modernizar el servicio público de empleo. crear plataformas digitales con inteligencia artificial para emparejar perfiles con vacantes fue la recomendación ligeramente más popular con un 50 %, fortalecer las agencias de empleo públicas y privadas para conectar oferta y demanda laboral recibió el 50 % de las respuestas. Basado en 52 respuestas, este gráfico circular muestra recomendaciones para políticas de inclusión laboral. cuotas de contratación inclusiva en proyectos públicos fue la recomendación más popular con un 56 %. Programas de empleo para víctimas del conflicto, personas con discapacidad, migrantes y minorías étnicas recibió el 44 % de las respuestas.

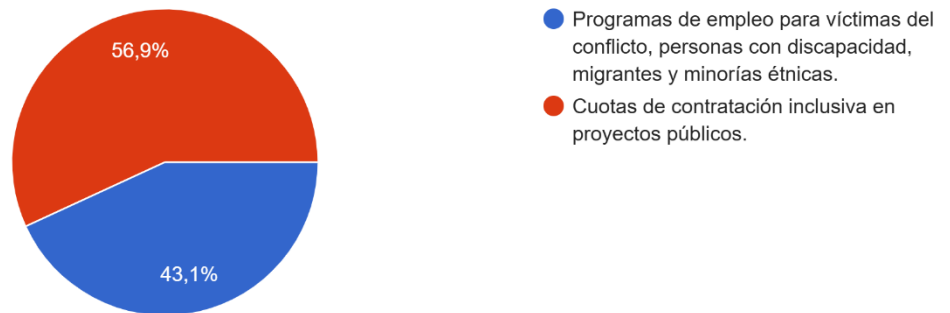
Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

**Gráfica 32***Políticas de inclusión laboral*

## 5. Políticas de Inclusión Laboral

51 respuestas

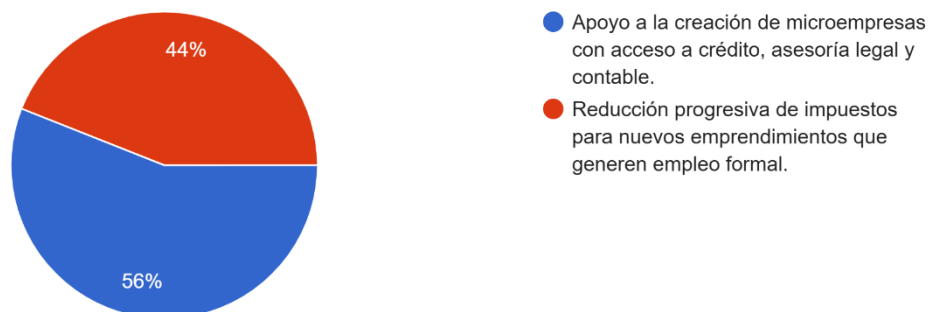


**Nota:** La grafica 32 Basado en 51 respuestas, este gráfico circular muestra recomendaciones para políticas de inclusión laboral, cuotas de contratación inclusiva en proyectos públicos, fue la recomendación más popular con un 56,9 %. Programas de empleo para víctimas del conflicto, personas con discapacidad, migrantes y minorías étnicas recibió el 44 % de las respuestas.

**Gráfica 33***Fomento emprendimiento*

## 6. Fomento al Emprendimiento Formal

50 respuestas



Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

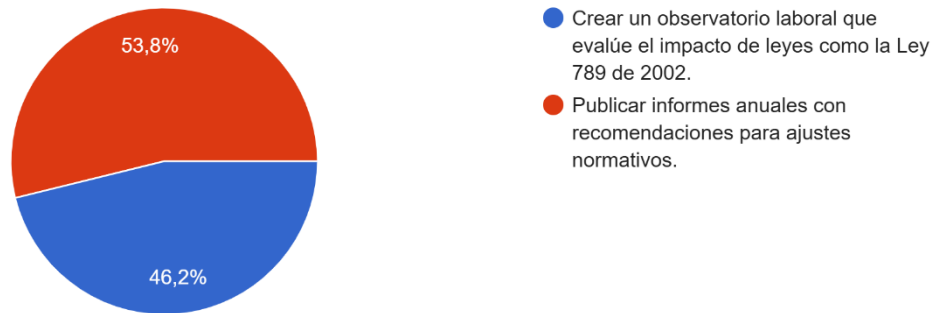
**Nota:** La grafica 33 Basado en 50 respuestas, este gráfico circular muestra recomendaciones para fomentar el emprendimiento formal. Apoyo a la creación de microempresas con acceso a crédito, asesoría legal y contable fue la recomendación más popular con un 56 %. Reducción progresiva de impuestos para nuevos emprendimientos que generen empleo formal; recibió el 44 % de las respuestas.

### Gráfica 34

*Evaluación y monitoreo reformas laborales*

#### 7. Evaluación y Monitoreo de Reformas Laborales

52 respuestas



**Nota:** La grafica 34, con 52 respuestas, muestra recomendaciones para evaluar y monitorear las reformas laborales. La recomendación más popular, con un 53,8 % de las respuestas, Publicar informes anuales con recomendaciones para ajustes normativos. Crear un observatorio laboral que evalúe el impacto de leyes como la Ley 789 de 2002 recibió el 46,2 % de las respuestas.

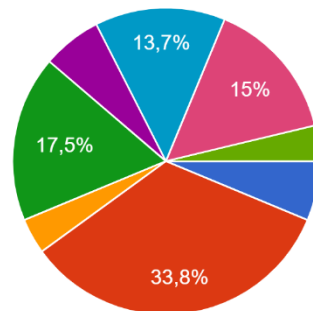
Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

**Gráfica 35***Aspectos por mejorar en términos de competitividad*

12. Si tuviera la oportunidad de modificar algún aspecto de la Ley 789, ¿qué cambiaría para mejorar la competitividad del sector?

80 respuestas



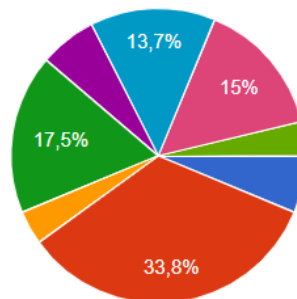
- Reducir los costos parafiscales asocia...
- Restablecer recargos nocturnos y do...
- Simplificar los trámites de contratació...
- Incluir incentivos para la capacitación...
- Revisar el contrato de aprendizaje par...
- Establecer beneficios tributarios para...
- Aumentar la protección laboral sin afe...
- Adaptar la ley a las nuevas formas de...

▲ 1/2 ▼

[Copiar gráfico](#)

12. Si tuviera la oportunidad de modificar algún aspecto de la Ley 789, ¿qué cambiaría para mejorar la competitividad del sector?

80 respuestas



- Reducir los costos parafiscales asocia...
- Restablecer recargos nocturnos y do...
- Simplificar los trámites de contratació...
- Incluir incentivos para la capacitación...
- Revisar el contrato de aprendizaje par...
- Establecer beneficios tributarios para...
- Aumentar la protección laboral sin afe...
- Adaptar la ley a las nuevas formas de...

▲ 1/2 ▼

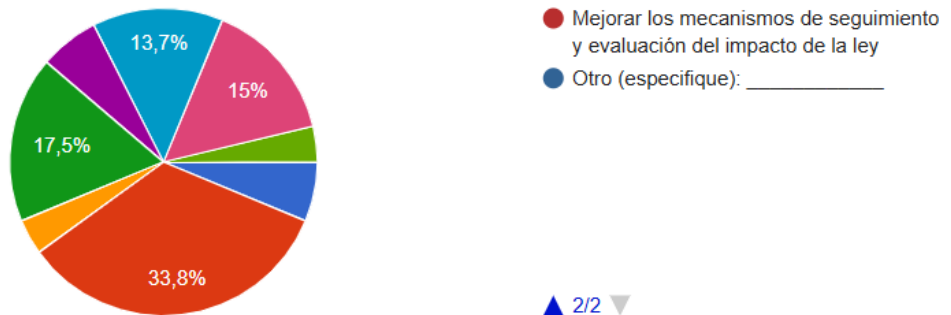
Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

12. Si tuviera la oportunidad de modificar algún aspecto de la Ley 789, ¿qué cambiaría para mejorar la competitividad del sector?

 Copiar gráfico

80 respuestas



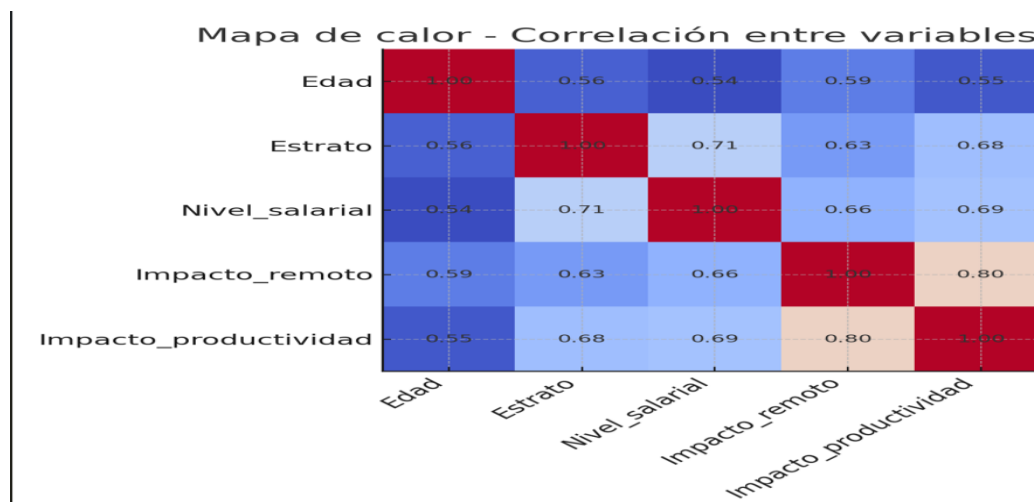
**Nota:** La grafica35, con 80 respuestas, muestra qué aspectos de la Ley 789 cambiarían los encuestados para mejorar la competitividad. El cambio más popular, con un 33,8 %, es restablecer recargos nocturnos y dominicales. La siguiente respuesta más común es Incluir incentivos para la capacitación y establecer beneficios tributarios con un 13,7 %. simplificar los trámites de contratación y adaptar la ley a nuevas formas.

### 8.6.2 Análisis de correlación de Pearson

Se realizó el mapa de calor en la aplicación de Google Colab en la cual se ejecutó un código en el lenguaje de Python con el fin de evaluar y comparar las distintas variables presentadas en el trabajo. Esto con el fin de encontrar una relación entre cada variable y permitir un análisis profundo de (temática del proyecto).

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

**Ilustración 5***Mapa de calor*

Nota: La lustración 6 se puede analizar lo siguiente:

**Interpretación estadística (qué significan los números)**

Usa esta regla práctica para comunicar la **fuerza** de una correlación de Pearson:

**Rango 0.0–0.29:** débil / casi nula, **0.30–0.49:** baja, **0.50–0.69:** moderada, **≥0.70:** alta / fuerte

Aplicándolo:

- **Impacto remoto ↔ Impacto productividad = 0.80 (fuerte)**

Los encuestados que reportan mayor impacto de la ley en la adopción de trabajo remoto/híbrido también tienden a valorar más el impacto de la ley en la productividad. Es la **correlación más alta** del análisis — sugiere una asociación robusta entre la percepción del cambio de modalidad y la percepción de productividad.

- **Estrato ↔ Nivel salarial = 0.71 (fuerte)**
- Esto es lógico: estrato socioeconómico y nivel salarial se mueven juntos (mayor estrato → mayor salario). Sirve como validación interna de los datos.
- **Nivel salarial ↔ Impacto productividad = 0.69 (límitrofe fuerte/moderada) y Nivel salarial ↔ Impacto remoto = 0.66 (moderada-alta)**

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

Indica que personas con mayor nivel salarial tienden a percibir una mayor influencia de la ley en remoto y en productividad.

- **Edad con las demás (0.54–0.59 — moderadas)**

La edad tiene correlaciones moderadas con estrato, salario y percepciones de impacto. Por ejemplo, edades mayores pueden asociarse con mayores salarios/estratos y una percepción distinta del efecto de la ley.

En general: **todas las correlaciones entre las variables seleccionadas son positivas y van de moderadas a fuertes**, lo que implica que las variables socioeconómicas y las percepciones sobre la ley están relacionadas en la muestra.

### 8.6.3 *Perfil de los encuestados*

- Edad: Mayor concentración entre 23 y 29 años, lo que indica predominio de adultos jóvenes en la muestra.
- Cargo: Predomina el rol de Operario (26,6 %), seguido de estudiantes (17,7 %), independientes (16,5 %) y empleados formales (13,9 %).
- Género: Mayoría masculina (68,4 %), lo que sugiere que el sector o la muestra está masculinizado.
- Nivel educativo: Predominan Tecnólogos (35,4 %) y profesionales (34,2 %), con menor representación de bachilleres (20,3 %) y maestrías (10,1 %).
- Localidad: Engativá es la principal zona de residencia (25,3 %), seguida por Suba, Kennedy y Ciudad Bolívar.
- Estrato: Mayoría en estrato 2 (27,8 %) y estrato 3 (26,6 %).
- Rango salarial: El 40,5 % gana un salario mínimo y el 21,5 % dos salarios mínimos. Solo el 24,1 % gana 4 salarios mínimos.

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

#### **8.6.4 Condiciones laborales y contratación**

- Tipo de contrato: El 51,9 % trabaja por obra o labor, 16,5 % con contrato temporal y 15,2 % a término fijo, evidenciando alta temporalidad.
- Modalidad de trabajo: Impacto percibido de la ley en el trabajo remoto/híbrido es moderado; la mayoría califica entre 2 y 4 en escala de 1 a 5.
- Efecto en contratación sector construcción: El 68,4 % cree que la ley ha dificultado la contratación, solo el 6,3 % piensa que la ha facilitado.
- Variación de costos laborales: Opiniones divididas (50,6 % no percibe aumento, 49,4 % sí).
- Incremento de costos administrativos: 44,3 % percibe incremento <10 %, 40,5 % entre 10–30 %, 15,2 % >30 %.
- Cambios en condiciones laborales: El 60,8 % percibe empeoramiento; solo el 5,1 % percibe mejora.

#### **8.6.5 Productividad y competitividad**

- Impacto en productividad: Calificaciones centradas en 3 (30,4 %) y 4 (24,1 %), lo que sugiere un impacto moderado.
- Competitividad sectorial: Percepción poco concluyente, con afectación moderada.
- Distribución de costos laborales: Mayoría (55,7 %) cree que la ley aumentó costos a los empleadores sin mejorar la distribución.
- Equilibrio costos-competitividad: Áreas de mejora: horas extras (34,2 %), forma de contratación (29,1 %), contratación de más personal (27,8 %).

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

### 8.6.6 *Aspectos clave*

- Precariedad laboral<sup>19</sup>: Alta temporalidad, predominio de contratos por obra o labor y salarios bajos.
- Percepción negativa de la ley: Mayoría cree que ha dificultado la contratación, incrementado costos y empeorado condiciones laborales.
- Impacto moderado en productividad y competitividad: No hay consenso fuerte, pero se percibe efecto limitado.
- Prioridades de mejora: Reformar horas extras, simplificar contratación, incentivos para capacitación y mejorar distribución de costos laborales.
- Política pública ideal: Combinar medidas de protección laboral con incentivos para empleadores y programas de capacitación.

### 8.6.7 *Encuesta a grupo de profesionales mediante la cual se realizaron siete preguntas:*

**1. ¿Cómo ha impactado la Ley 789 en la contratación y las condiciones laborales en su empresa?**

- La ley introdujo flexibilización en la contratación, pero su impacto fue desigual.
- Algunos empleados no perciben beneficios por nivel de ingreso.
- En sectores como arquitectura, se reporta aumento de costos y reducción de proyectos.

---

<sup>19</sup> **precariedad laboral**: es un fenómeno creciente que se caracteriza por la **inseguridad, incertidumbre y falta de garantías** en las condiciones de trabajo. Esto incluye la ausencia de derechos laborales y beneficios sociales, lo que impide que los trabajadores tengan una vida digna y estable.

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

- Empresas con políticas inclusivas no utilizaron incentivos específicos, aunque cumplieron con la ley.
- En general, se reconoce que la ley permitió diversificar formas de vinculación, pero no todas las empresas lo aprovecharon.

**2. ¿Qué cambios realizó la empresa en materia de jornada laboral y horas extra tras la implementación de la ley?**

- Las respuestas muestran que hubo pocos cambios estructurales.
- Algunas empresas ajustaron horarios para evitar pagos adicionales.
- En el sector público, no se perciben cambios por régimen especial.
- Otras mantuvieron prácticas previas, cumpliendo con la ley, pero sin modificar sustancialmente la jornada.

**3. ¿Cuál es la política de la empresa respecto a los recargos nocturnos y los pagos dominicales y festivos, según la ley?**

- La mayoría de las empresas cumplen con la ley para evitar sanciones.
- Algunas no tienen turnos nocturnos o pagan solo si es necesario.
- En el sector público, estos recargos no aplican por tipo de cargo.
- Una respuesta indica confidencialidad, lo que sugiere falta de transparencia.

**4 ¿Cómo gestiona la empresa la protección social para los empleados con contratos de aprendizaje o en modalidades especiales?**

- Empresas como el SENA cumplen con los contratos de aprendizaje según la ley.
- Otras empresas no aplican estas modalidades por sector o tamaño.
- En general, se observa cumplimiento normativo, aunque no todas están obligadas o lo implementan.

**5. ¿Qué beneficios ofrece la empresa para mejorar la estabilidad y bienestar de sus empleados dentro del marco legal actual?**

- Las iniciativas varían: desde actividades lúdicas hasta acuerdos laborales flexibles.
- Algunas empresas ofrecen solo lo exigido por la ley, sin beneficios adicionales.
- En el sector público hay programas limitados, pero estructurados.
- En otros casos, no se aplican beneficios por cierre de empresa o falta de políticas internas.

**6. ¿Existen programas de formación o capacitación para los trabajadores en función de los incentivos establecidos en la ley?**

- La mayoría de las empresas no implementan programas de formación ligados a incentivos.
- Donde existen, los cupos son limitados o enfocados en salud ocupacional.
- Algunas empresas tienen departamentos de capacitación, pero no necesariamente vinculados a la Ley 789.

**7. ¿Cómo ve la empresa la evolución de la legislación laboral y su impacto en los trabajadores en el futuro?**

- Hay una percepción de estancamiento y burocracia, especialmente en el sector público.
- Algunas respuestas expresan preocupación por la carga de nómina y posibles cambios drásticos.
- Otras ven la legislación como positiva si se enfoca en equidad y protección social.
- En empresas cerradas, la visión es personal más que institucional.

## 8.7 Posibles soluciones

### 8.7.1 Oportunidades

A partir de los hallazgos, se identifican oportunidades para mejorar la efectividad de la legislación laboral:

- Fortalecer la difusión y comprensión de los incentivos legales, especialmente en sectores como construcción, arquitectura y servicios.
- Promover la formalización laboral mediante beneficios tangibles para empresas que contraten poblaciones vulnerables.
- Impulsar programas de formación y bienestar que estén alineados con los objetivos de la ley y respondan a las necesidades reales de los trabajadores.

### 8.7.2 Propuesta de Solución

Diseño de un modelo de implementación estratégica de la Ley 789/02 en empresas del sector construcción en Bogotá, que contemple:

#### 1. Guía práctica de aplicación legal

- Crear un manual desde el ministerio de trabajo accesible para empresarios sobre cómo aplicar los incentivos de la ley (contratación de poblaciones vulnerables, modalidades especiales, beneficios tributarios).
- Incluir ejemplos sectoriales y casos exitosos.

#### 2. Programa de formación y sensibilización

- Desarrollar talleres virtuales y presenciales para gerentes y responsables de talento humano sobre la Ley 789 y su impacto.

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

- Incluir módulos sobre contratación inclusiva, protección social, y gestión de jornadas laborales.

### **3. Sistema de seguimiento y evaluación**

- Implementar indicadores para medir el impacto de la ley en cada empresa (empleabilidad, costos, bienestar).
- Usar encuestas periódicas y entrevistas para ajustar estrategias.

### **4. Alianzas con entidades públicas y educativas**

- Vincular al SENA y universidades para facilitar la contratación de aprendices y promover formación continua.
- Establecer convenios para asesoría legal y técnica gratuita.

## 9 Discusión

La presente investigación sobre la Ley 789 de 2002 y su impacto en el sector de la construcción en Bogotá revela una serie de hallazgos relevantes, pero también enfrenta limitaciones que deben ser reconocidas para valorar adecuadamente la validez de los resultados. En primer lugar, si bien se logró recopilar información financiera y laboral de empresas constructoras entre 2005 y 2020, la cobertura de datos no fue homogénea. Algunas compañías no reportaron cifras en ciertos años, lo que restringe el análisis longitudinal y puede sesgar las conclusiones sobre evolución financiera y costos laborales (EMIS, 2020).

Asimismo, la encuesta aplicada a 80 trabajadores del sector ofrece una visión valiosa sobre la percepción de los efectos de la ley, pero su alcance es limitado. La muestra, aunque representativa en términos de edad, género y nivel educativo, se concentra en localidades específicas como Engativá y Suba, lo que podría no reflejar la realidad de otras zonas de Bogotá o del país. Además, la mayoría de los encuestados pertenecen a estratos socioeconómicos bajos (2 y 3), lo que puede influir en su percepción sobre condiciones laborales y oportunidades de empleo (CAMACOL & Constructora Amarillo, 2021).

Uno de los hallazgos más significativos es la alta prevalencia de contratos por obra o labor (51,9 %), lo que evidencia una marcada temporalidad en el sector. Esta modalidad, si bien permite flexibilidad para las empresas, también puede generar precariedad laboral, como lo indica el 60,8 % de los encuestados que afirman que sus condiciones laborales han empeorado desde la implementación de la ley. Este resultado coincide con estudios previos que señalan que la flexibilización laboral no siempre se traduce en mejoras para los trabajadores (Gonzalez G, 2016)

Por otro lado, el análisis comparativo entre la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 de 2002 muestra una reducción en los recargos nocturnos y dominicales, así como en las indemnizaciones por despido sin

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a 2020

justa causa. Estas reformas, aunque orientadas a reducir costos para los empleadores, han generado una percepción negativa entre los trabajadores, quienes consideran que la ley ha dificultado la contratación (68,4 %) y aumentado los costos administrativos (44,3 % perciben un incremento menor al 10 %, pero significativo) (Congreso de la República de Colombia, 2002).

En términos de productividad y competitividad, los resultados son menos concluyentes. La mayoría de los encuestados califican el impacto de la ley en la productividad con un 3 o 4 sobre 5, lo que sugiere una afectación moderada. Sin embargo, la falta de consenso puede deberse a la diversidad de roles dentro del sector, desde operarios hasta profesionales en arquitectura e ingeniería. Además, el análisis de indicadores macroeconómicos como el salario mínimo, la tasa de desempleo y la productividad laboral muestra que, aunque ha habido mejoras en el ingreso mínimo, estas no siempre han estado alineadas con el crecimiento de la productividad, lo que puede afectar la competitividad empresarial (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2023), (ANDI (Asociación Nacional de Empresarios de Industriales, 2022)

Otra limitación importante es la escasa implementación de programas de formación y capacitación vinculados a los incentivos de la ley. Aunque el SENA ofrece una amplia oferta educativa (Constructora Amarillo, 2017), la mayoría de las empresas no aprovechan estos beneficios, lo que limita el desarrollo de talento humano y la inserción laboral de jóvenes. La encuesta a profesionales confirma esta tendencia, señalando que los cupos son limitados y que no existe una articulación clara entre la ley y las políticas internas de las empresas (Martínez Bencardino, 2012; Mesa, 2012).

Finalmente, si bien se identifican oportunidades de mejora, como la necesidad de restablecer recargos nocturnos, simplificar trámites de contratación y promover la educación dual, estas propuestas requieren voluntad política y coordinación interinstitucional. La creación de un modelo estratégico de

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

implementación de la Ley 789, como se sugiere en la propuesta de solución, podría ser un paso importante para mejorar su efectividad y reducir las brechas entre lo normativo y lo práctico.

En conclusión, la investigación aporta una visión integral sobre los efectos de la Ley 789 de 2002 en el sector de la construcción, pero sus resultados deben interpretarse con cautela debido a las limitaciones metodológicas y contextuales. Se recomienda ampliar la muestra, incluir empresas de otras regiones y fortalecer el vínculo entre legislación, formación y empleabilidad para lograr un impacto más equitativo y sostenible.

## 10 Conclusiones y Trabajo Futuro

### 10.1 Conclusiones

La investigación sobre la Ley 789 de 2002 y su impacto en el sector de la construcción en Bogotá permitió identificar efectos significativos en los modelos de contratación, los costos laborales y la competitividad empresarial. A partir del análisis documental, estadístico y de encuestas, se concluye lo siguiente:

**Transformación contractual y precarización laboral** La Ley 789 promovió la flexibilización de la contratación laboral, lo que derivó en un aumento de contratos por obra o labor. Aunque esta medida buscaba dinamizar el empleo, los resultados muestran una alta temporalidad y percepción negativa sobre las condiciones laborales, especialmente entre jóvenes y trabajadores de estratos bajos (DANE, 2023; Constructora Amarilo, 2017).

**Incremento de costos administrativos y desalineación salarial** Si bien la reforma redujo recargos nocturnos y dominicales, el 44.3 % de los encuestados percibe un aumento en los costos administrativos. Además, en años como 2020, el ajuste del salario mínimo fue inferior a lo recomendado por la regla técnica (inflación + productividad), generando una brecha negativa que afecta la competitividad (ANDI Asociación Nacional de Industriales, 21),

**Impacto limitado en productividad y competitividad** La productividad laboral ha mostrado avances moderados, pero no suficientes para compensar los aumentos salariales. La tasa de desempleo ha superado la NAIRU desde 2018, lo que indica un deterioro en el mercado laboral. La competitividad empresarial se ve afectada cuando los costos laborales no están respaldados por mejoras en eficiencia (Banco de la República, 2023. p25)

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

Débil implementación de incentivos formativos, Aunque la ley contempla incentivos para la contratación de aprendices, el sector de la construcción está excluido de esta obligación. La oferta educativa del SENA se concentra en cursos complementarios, con escasa presencia de programas tecnológicos, lo que limita el desarrollo de competencias avanzadas (SENA, 2023).

Percepción general desfavorable de la ley La mayoría de los encuestados considera que la Ley 789 ha dificultado la contratación y ha empeorado las condiciones laborales. La falta de seguimiento, evaluación y difusión de los beneficios legales ha limitado su impacto positivo, generando una percepción de que sus efectos han sido más normativos que prácticos.

## 10.2 Trabajo Futuro

A partir de los hallazgos obtenidos, se proponen las siguientes líneas de investigación y acción:

- Estudios comparativos intersectoriales Ampliar el análisis a otros sectores económicos permitiría identificar si los efectos observados en la construcción son generalizables o específicos, facilitando reformas diferenciadas.
- Diseño de indicadores sectoriales de competitividad Desarrollar métricas específicas para evaluar la competitividad en construcción, considerando productividad, costos operativos, calidad de obra y cumplimiento normativo.
- Fortalecimiento de la formación técnica y dual Promover alianzas entre el SENA, universidades y empresas para desarrollar programas de formación técnica especializados, con incentivos fiscales para empresas que contraten aprendices.
- Modernización del servicio público de empleo Implementar plataformas digitales con inteligencia artificial para emparejar perfiles laborales con vacantes, mejorando la eficiencia en la intermediación laboral.

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

- Revisión normativa focalizada Revisar aspectos específicos de la Ley 789 que han generado controversia, como los recargos nocturnos, la forma de contratación y los incentivos tributarios, buscando un equilibrio entre protección laboral y competitividad.

## 11 Referencias

Acosta, D. (2009). *Arquitectura y construcción sostenibles: conceptos, problemas y estrategias*.

*DEARQ*. Revista de Arquitectura, (4), 14–23. Universidad de Los Andes.

ANDI (Asociación Nacional de Empresarios de Industriales. (2022). *Ranking de innovación empresarial*. ANDI.

ANDI Asociación Nacional de Industriales. (21). *Informe de gestión 2020–2021*. ANDI.

Arango, E. L. (2012). *El mercado de trabajo en Colombia: hechos, tendencias e instituciones* (Primera ed.). Bogotá: Banco de la República.

Autor, D. (2019). Work of the past, work of the future. American Economic Association: Papers and Proceedings. En *Work of the past, work of the future. American Economic Association: Papers and Proceedings* (págs. 109, 1, 32).

Avella, G. M. (2010). Las instituciones laborales en Colombia. Contexto histórico de sus antecedentes y principales desarrollos hasta 1990. *Banco de la Republica*, 18.

Banco de la República. (2023). *Informe de política Monetaria P.25*. Impreso por Xpress estudio gráfico y digital S. A. S.

Bernal, & A., c. (2010). *Metologia de la investigación*. Bogotá: PEARSON.

Bernal, C. A. (2010). *metodologia de la investigación*. Bogota: PEARSON EDUCACION.

Calvo, Trad, J. L., & Aristoteles. (2008). *Ética Nicomaco*.

Cann, O. (12 de octubre de 2016). *¿Qué es la competitividad?*.

<https://es.weforum.org/stories/2016/10/que-es-la-competitividad/>

Carlos, Y. G. (06 de 2013). Efecto de la reforma laboral (LEY 789 DE 2002) en la dinamica del empleo industrial. Bogota, Colombia.

Chaplin, C. (Dirección). (1920). *Tiempos Modernos* [Película].

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a 2020

Código sustantivo del trabajo (1950).

Código sustantivo del trabajo (1950).

Colombia, C. d. (1950). *CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO*. 05 Agosto de 1950 D.O 27.407.

Congreso de la Republica. (1950). *Decreto Ley 3743 de 1950. Código sustantivo de trabajo*. Bogotá: 7 de junio de 1951. D.O. No. 27.622.

Congreso de la Republica. (1974). *Decreto 2375 de 1974. Dicta medidas destinadas a combatir el desempleo*. Bogotá: 12 de noviembre de 1974. D.O. No. 34.203.

Congreso de la República. (6 de Julio de 1991). Constitución Nacional de Colombia. *Constitución Nacional de Colombia*. Bogotá, Bogotá, Colombia.

Congreso de la Republica. (2021). *Ley 2121 de 2021. Por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones*. Bogota: 03 agosto 2021. D.O. No. 51.755.

Congreso de la República de Colombia. (1991). *Artículo 53*.  
<https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-2/articulo-53>

Congreso republica de Colombia. (2008). *Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. Bogotá: 16 de julio de 2008. D.O. No. 47.052.

Covarrubias, A. (2019). La ventaja competitiva de México en el TLCAN. *Un caso de dumping social visto desde la industria automotriz.*, 12. Norte america.

Del Savio, A., Suesca, O. y Gutierrez, F. (13 de Junio de 2022). *Productividad en la Industria de la Construcción*. CONEXIG Blog. Recuperado de  
[https://www.conexig.com/es/productividad\\_industria\\_construccion/](https://www.conexig.com/es/productividad_industria_construccion/)

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2023). *Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ECV)*. DANE.

El Congreso de Colombia. (1990). *Ley 50 de 1990. Por la cual se introducen reformas al código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones*. 28 de diciembre de 1990. D.O. No. 39618.

El Congreso de Colombia. (2002). *Ley 789 2002. Reforma laboral*. Publicado el 27 de Diciembre de 2002. D.O. No. 45.046.

El Congreso de Colombia. (2010). *Ley 1429 de 2010. Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo*. 29 de diciembre de 2010. .D.O. No. 47.937.

El Congreso de Colombia. (2019). *Ley 2010 de 2019. Por medio de la cual se adoptan normas para la promoción del crecimiento*. 27 de diciembre de 2019. D.O. No. 51.179.

El Congreso de Colombia. (2020). *Ley 2069 de 2020. Por medio de la cual se impulsa el emprendimiento en Colombia*. <https://doi.org/31> de diciembre de 2020. D.O. No. 51.544.

Elssy, B. (2005). *Más allá de los métodos*. Bogotá: Norma.

EMIS. (Septiembre de 2025). *EMIS*. Autor. (Año). Título de la base de datos [Base de datos]. URL.: <https://universidadean.edu.co/biblioteca>

Galindo, M. (2015). *Productividad. en Serie de Estudios Económicos, Vol. 1, Agosto 2015. México DF: México ¿cómo vamos?* <https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508-mexicoproductivity.pdf>

Gaviria, A. (2005. pp 1). La Reforma Laboral de 2002 ¿Funcionó o no? *Coyuntura economica*, XXXV(1), 74-103.

Gestión talento humano. (2017). *Informe de sostenibilidad 2017 Amarillo*.

Gonzalez G, J. (2016). Educación, desarrollo y cohesión social. *Teoría de la educación*, 28.

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

Jimenez-Ullate, J. (2022). *Hacia una visión sistémica de la empleabilidad*. Revista ABRA.

Keynes, J. (1936). *The General Theory of Employment, Interest and Money*. Londres: editorial Macmillan.

López, J. (01 de Agosto de 2020). *Teoría general del empleo, el interés y el dinero*.

<https://economipedia.com/definiciones/teoria-general-del-empleo-interes-dinero.html#:~:text=La%20Teor%C3%ADa%20general%20del%20empleo,%20el%20inter%C3%A9s%20y%20el%20dinero,>

Lozano T, Z. (2018 de Abril de 2018). *La flexibilización laboral en Colombia desde la reforma laboral, Ley 789 de 2002: Impacto, evolución y desarrollo de las condiciones laborales*.

<https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/cc2b9d1a-f0e9-4d51-a1e3-ba926e43a316/content>

Mankiw., N. N. (2012). *Principios de Economía 6 edición*. Engage Learning.

Mapa de empleo sector de la construcción. (2021). *Semana*.

Martínez Bencardino, C. (2012). *Estadística y muestreo*. Bogotá: ECOE Ediciones.

Mejía Navarrete, J. (2000). *El muestreo en la investigación cualitativa*. Bogotá: Investigaciones sociales, 180.

Mesa, H. (2012). *Investigación de mercado*. Bogota.

Milton Camelo Rincón, J. c. (2016). Análisis de la política de vivienda en Bogotá;un enfoque desde la oferta la demanda. 18.

Ministerio de Medio Ambiente. (s.f.). Construcción sostenible:

<https://www.minambiente.gov.co/asuntos-ambientales-sectorial-y-urbana/construccion-sostenible/#:~:text=Las%20edificaciones%20sostenibles%20se%20consideran%20cons>

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

trucciones%20civiles%20dise%C3%B1adas,y%20el%20recurso%20h%C3%ADrico%20  
C%20utilizan%20dise%C3%

Morales, F. (01 de abril de 2020). Coste laboral: <https://economipedia.com/definiciones/coste-laboral.html>

Narvaez Rubiano, A. F. (2013). Efectos de la Ley 789 sobre la demanda laboral manufacturera colombiana 2001-2006. *Finanzas y política económica* 5(1), 79,94.

Narvaez, R. A. (2010). Efectos de la Ley 789 del 2002 y sus posibles efectos sobre la demandada laboral del sector manufacturero Colombiano. Cali, Colombia.

Perez P, J. (17 de Mayo de 2023). <https://definicion.de/derecho-ambiental/>. Derecho ambiental - Qué es, definición, origen y teoría.: <https://definicion.de/derecho-ambiental/>

Planeación, D. N. (2008). *Avance y retos de la política social en colombia*. DNP.

*Portafolio*. (14 de Febrero de 2022). El crecimiento económico de Colombia, año por año.: <https://www.portafolio.co/economia/gobierno/el-crecimiento-economico-de-colombia-ano-por-ano-561700>

Ricardo.D. (1817). *Principios de economía política y tributación*. Londres: Editorial John Murray.

Rojas, C. (2016). La flexibilización laboral en Colombia. *Juridicas CUC*, 17-29.

Samuelson, P. A., & Nordhaus, W. D. (2010). *Economía 19 Ed.* McGraw-Hill.

Sentencia C-313 de 2003 Corte Constitucional, Sentencia C-313/03 (Corte constitucional 2003).

Sevilla, A. (22 de mayo de 2025). *Desempleo: Qué es, causas y fórmula*.

<https://economipedia.com/definiciones/desempleo-paro.html>

Sevilla, A. (10 de Marzo de 2025). *PIB (Producto interno bruto):* .

<https://economipedia.com/definicion/producto-interior-bruto-pib>

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

Smith, A. (1776). La riqueza de las naciones. *La riqueza de las naciones*. Londres, Reino unido:

W. Strahan & T. Cadell.

Suárez, S. (7 de Septiembre de 2021). La responsabilidad social es de todos: Arturo Calle.:

<https://elnorte.com.co/index.php/2021/09/07/la-responsabilidad-social-es-de-todos-arturo-calle/>

Trujillo,, M., & Cardona, J. (2009). *El concepto de flexibilización laboral, una mirada a partir del ordenamiento jurídico Colombiano*. Universidad EAFIT.

Vallejo, Peña, F. A. (2014). *Flexibilidad laboral y productividad*.

Vila, Trad, M. D., & Platón. (2001). *Las leyes libro I*. (B. Nueva, Ed.)

Villalobos,, J., & Pedroza, A. (2009). *Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico*. Tiempo de educar.

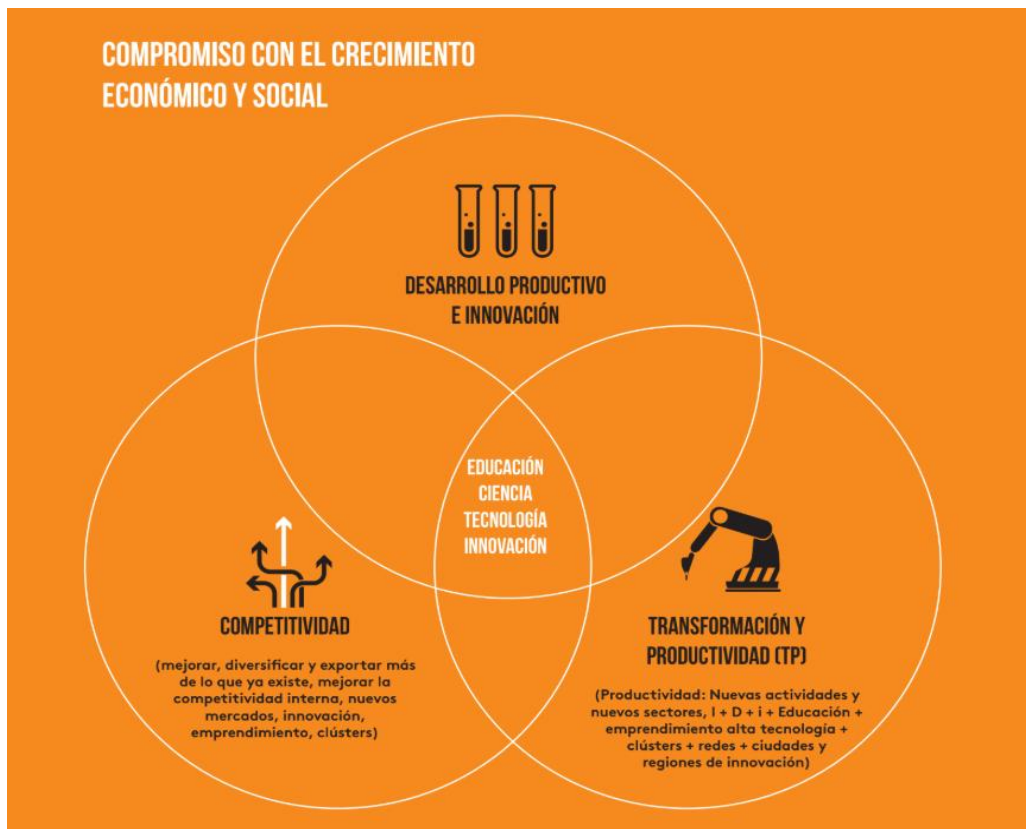
Wikipedia. (s.f.). Ley: <https://es.wikipedia.org/wiki/Ley>

Wikipedia. (s.f.). Flexibilidad laboral: [https://es.wikipedia.org/wiki/Flexibilidad\\_laboral](https://es.wikipedia.org/wiki/Flexibilidad_laboral)

(EMIS, 2025)

## 12 Anexo. Nombre del Anexo

### Anexo A1



Fuente ANDI

### 12.1 Tabla de cumplimiento de Objetivos

**Nota:** Esta tabla demuestra de acuerdo con cada objetivo la paginas y las gráficas relacionadas con los análisis realizados para lograra el cumplimiento. Parte superior los objetivos y lado izquierdo temas tratados y el en el contenido las paginas y graficas relacionadas.

## **Anexo B Encuesta ley 789 2002 Reforma Laboral**

\* Indica que la pregunta es obligatoria

Autorizo de manera expresa e inequívoca a FRANCISCO LOPEZ MORENO para que Realice con mi información el análisis de la ley 789 de 2002 para trabajo de grado MAESTRIA GESTION FINANCIERA.

Además, declaro conocer que tiene establecidas unas políticas de manejo de datos personales y que en cumplimiento de ellas y de la normatividad legal vigente (Ley 1581 de 2012, reglamentada por los decretos 1377 de 2013 y 886 de 2014 (hoy incorporados en el DUR 1074 de 2015<sup>[1]</sup>) guardará estricta reserva y confidencialidad sobre la información que llegue a conocer y la almacenará cumpliendo las normas de seguridad que impidan el acceso de terceros no autorizados, de acuerdo con lo establecido en la **política de privacidad** que se encuentra disponible en la página web (escribir la página web de la empresa).

De esta forma, FRANCISCO LOPEZ MORENO con CC 79.055.715 queda autorizado(a) de manera expresa e inequívoca para mantener y manejar mi información; en caso de manifestar lo contrario, enviaré comunicación directa y por escrito dentro de los términos establecidos al siguiente correo electrónico [fralomo@gmail.com](mailto:fralomo@gmail.com).

*[1] El [artículo 2.2.2.26.2.2 del DUR 1074 de 2015](#) explica que cuando el responsable del tratamiento de la base de datos de terceros (trabajadores, clientes, proveedores, accionistas, acreedores y otros) sea una persona jurídica, deberá indicar su denominación o razón social y su número de*

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

*identificación tributaria, así como sus datos de ubicación y contacto. Cuando el responsable del tratamiento de estos datos sea una persona natural, inscribirá su identificación, ubicación y contacto.*

*Marca solo un óvalo.*

Sí  No

Datos Básicos

1. Nombre \*

---

2. Edad \*

---

3. Empresa o Cargo \*

---

4. Genero \*

*Marca solo un óvalo.*

Masculino  Femenino  Otro

5. Correo electronico \*

---

6. Nivel de educación \*

*Marca solo un óvalo.*

Maestria  Profesional  Tecnologo  Bachiller

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

7. Localidad \*

*Selecciona todos los que correspondan.*
 Engativa  Suba  Bosa  Usaquen  Kennedy  Barrios Unidos  Rafael Uribe
Uribe  Tunjuelito
 Ciudad Bolívar  Fontibón  Usme  San Cristóbal

8. Estrato \*

*Marca solo un óvalo.*
 Uno  Dos  Tres  Cuatro  Cinco  Seis

9. Nivel salarial En salarios mínimos (año 2025 1.423.500) \*

*Marca solo un óvalo.*
 1  2  3  4  5  Mayor a 5

**Sección 1: Cambios en los modelos de contratación laboral Sección 1: Cambios en los modelos de contratación laboral**

10. ¿Qué tipo de contratos se utilizan con mayor frecuencia en el sector después de la implementación de la ley? \*

*Marca solo un óvalo.*
 Indefinidos  Terminos fijos  Por Obra o labor  Otros

11. 1. Califique el impacto de la ley en la adopción de modalidades de trabajo remoto o híbrido (escala de 1 a 5, donde 1 es "Sin impacto" y 5 es "Impacto significativo").

*Marca solo un óvalo.*
 1  2  3  4  5

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a 2020

---

---

¿Cómo ha afectado la Ley 789/2002 la posibilidad de obtener empleo en el \*  
sector de la construcción de vivienda en Bogotá?

*Marca solo un óvalo.*

Ha facilitado la contratación  Ha dificultado la contratación  No ha tenido

impacto

**Sección 2: Variaciones en los costos laborales**

12. ¿Ha observado un aumento en los costos laborales tras la implementación de la \*  
ley?

*Marca solo un óvalo.*

Sí  No

13. ¿Cuánto han aumentado los costos administrativos asociados al cumplimiento de \*  
la ley?

*Marca solo un óvalo.*

Menos del 10%  Entre 10%-30%  Más del 30%

14. Desde la implementación de la Ley 789/2002, ¿has notado cambios en tus \*  
condiciones laborales (seguridad social, estabilidad, beneficios, etc.)?

*Marca solo un óvalo.*

Sí, han mejorado  Sí, han empeorado  No han cambiado

**Sección 3: Impacto en la competitividad del sector**

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a 2020

15. En una escala del 1 al 5, ¿cómo calificaría el impacto de la ley 789 DE 2002 en la \*  
productividad del sector?

*Marca solo un óvalo.*

1      2      3      4      5

---

---

16. ¿Qué tan afectada considera que ha sido la capacidad del sector para competir \*  
en el mercado a raíz de la ley?

*Marca solo un óvalo.*

No afectada    Ligeramente afectada    Moderadamente afectada  

Severamente afectada

17. 9. ¿Cree que la Ley 789 ha generado una mejor distribución de costos \*  
laborales entre empleador y trabajador?

*Marca solo un óvalo.*

Sí, ha equilibrado los costos    No, ha aumentado los costos para los trabajadores  
 No, ha aumentado los costos para los empleadores    No ha tenido impacto

**Sección 4: Recomendaciones para políticas públicas**

18. ¿Qué aspectos de la ley 789 DE 2002 actual deberían mejorarse para equilibrar \*  
derechos laborales y competitividad empresarial?

*Marca solo un óvalo.*

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

Horas extras  Recargo Nocturno  Contratar más trabajadores  Cambiar la

forma de contratar

19. 1 ¿Qué políticas públicas recomendaría para reducir los costos laborales y fomentar la productividad del sector?

*Marca solo un óvalo.*

Subsidios a la seguridad social para trabajadores jóvenes, mujeres y mayores de 45 años.

Simplificación de trámites para registrar contratos laborales y afiliaciones.

20. 2. Capacitación y Formación Dual

*Marca solo un óvalo.*

Educación dual: combinar estudio y trabajo para facilitar la inserción laboral.

Programas de formación técnica y tecnológica en alianza con el SENA y empresas del

sector.

Incentivos fiscales a empresas que capaciten y contraten aprendices.

21. 3. Flexibilización con Protección

*Marca solo un óvalo.*

Promover modalidades de contratación flexibles (por horas, teletrabajo, obra- labor), pero

con garantías mínimas de seguridad social.

Establecer contratos de transición para trabajadores informales que deseen formalizarse.

22. 4. Modernización del Servicio Público de Empleo

*Marca solo un óvalo.*

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

Fortalecer las agencias de empleo públicas y privadas para conectar oferta y demanda laboral.

Crear plataformas digitales con inteligencia artificial para emparejar perfiles con vacantes.

23. 5. Políticas de Inclusión Laboral

*Marca solo un óvalo.*

Programas de empleo para víctimas del conflicto, personas con discapacidad, migrantes y minorías étnicas.

Cuotas de contratación inclusiva en proyectos públicos.

24. 6. Fomento al Emprendimiento Formal

*Marca solo un óvalo.*

Apoyo a la creación de microempresas con acceso a crédito, asesoría legal y contable.

Reducción progresiva de impuestos para nuevos emprendimientos que generen empleo formal.

25. 7. Evaluación y Monitoreo de Reformas Laborales

*Marca solo un óvalo.*

Crear un observatorio laboral que evalúe el impacto de leyes como la Ley 789 de 2002.

Publicar informes anuales con recomendaciones para ajustes normativos.

26. 12. Si tuviera la oportunidad de modificar algún aspecto de la Ley 789, ¿qué cambiaría para mejorar la competitividad del sector? \*

*Marca solo un óvalo.*

Reducir los costos parafiscales asociados a la contratación

Bogotá: Enfoque en Contratación, Costos laborales y Competitividad-Entre los años 2005 a

2020

Restablecer recargos nocturnos y dominicales con mayor flexibilidad  Simplificar los trámites de contratación y despido

Incluir incentivos para la capacitación y formación del trabajador  Revisar el contrato de aprendizaje para hacerlo más atractivo

Establecer beneficios tributarios para empresas que generen empleo formal  Aumentar la protección laboral sin afectar la flexibilidad empresarial

Adaptar la ley a las nuevas formas de empleo en el sector construcción (tecnología, subcontratación, etc.)

Mejorar los mecanismos de seguimiento y evaluación del impacto de la ley  Otro (especifique): \_\_

---