

2013

TRABAJO DECENTE EN COLOMBIA; Aportes Para Su Medición y Análisis



Fotografía: Alec Soth

Universidad Nacional De Tres De Febrero

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRES DE FEBRERO

**MAESTRÍA EN GENERACIÓN Y ANÁLISIS
DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA**

PROYECTO DE TESIS

**TRABAJO DECENTE EN COLOMBIA;
*Aportes Para su Su Medición y Análisis***

Tesista:

José Leonardo Lurduy Buriticá

Director:

Stefano Farné

MARZO 2013

BUENOS AIRES, ARGENTINA



Para América Latina, Colombia y
sus trabajadoras y trabajadores.

SIGLAS Y ABREVIATURAS UTILIZADAS

ACP	Análisis de Componentes Principales
ARP	Administradora de Riesgos Profesionales
BANREP	Banco Central de la República de Colombia
DANE	Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas de Colombia
DNP	Departamento Nacional de Planeación
DPI-OIT	Departamento de Políticas de Integración
ECH	Encuesta Continua de Hogares
ENH	Encuesta Nacional de Hogares
ENS	Escuela Nacional Sindical
GEIH	Gran Encuesta Integrada de Hogares
IIEL	Instituto Internacional de Estudios Laborales
PIB	Producto Interno Bruto
OECD	Organización Económica Para la Cooperación y el Desarrollo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
SPSS	Software P. Social Science
TD	Trabajo Decente

CONTENIDO

Índice de Cuadros y Tablas	6
Prólogo	9
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
III. JUSTIFICACIÓN	13
IV. OBJETIVOS.....	16
OBJETIVO GENERAL	16
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	16
V. HIPÓTESIS	17
HIPÓTESIS CENTRAL	17
HIPÓTESIS SECUNDARIAS	17
VI. MARCO TEÓRICO	18
EL TÉRMINO TRABAJO:	20
EL TRABAJO DECENTE:	21
<i>Enfoque del Departamento de Políticas de Integración:</i>	22
<i>Enfoque del Instituto Internacional de Estudios Laborales:</i>	25
TRABAJO DECENTE VS CALIDAD DEL EMPLEO	31
ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN	32
<i>Esfuerzos de la OIT:</i>	32
<i>Esfuerzos En Latinoamérica:</i>	36
<i>Esfuerzos En Colombia:</i>	40
VII. METODOLOGÍA	43
OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	43
VALIDACIÓN DE LA INFORMACIÓN.	43
TRATAMIENTO DE LOS DATOS.....	45
ACOTAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.	46
<i>Primera Etapa.</i>	47



<i>Segunda Etapa</i>	52
DEFINICIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA DE ANÁLISIS.	58
<i>Primera Etapa (1987-1999)</i>	58
<i>Segunda Etapa (2002-2010)</i>	62
VIII. RESULTADOS Y ANÁLISIS	70
TRABAJO DECENTE PARA EL PERÍODO 1987-1999	70
TRABAJO DECENTE PARA EL PERÍODO 2002-2010	72
<i>Primera Parte (2002-2005)</i>	73
<i>Segunda Parte (2007-2010)</i>	75
IX. CONCLUSIONES	84
DESAFÍOS	89
X. BIBLIOGRAFÍA	91
XI. ANEXOS	96

INDICE DE CUADROS y GRÁFICOS

Cuadros

Cuadro N° 1: Propuesta de Indicadores Para la Medición del Trabajo Decente.....	24
Cuadro N° 2: Indicadores seleccionados para los cuatro Componentes del TD.....	28
Cuadro N° 3: Indicadores Principales propuestos por OIT.....	33
Cuadro N° 4: Indicadores Adicionales propuestos por OIT.....	34
Cuadro N° 5: Indicadores Futuros propuestos por OIT.....	35
Cuadro N° 6: Indicadores Contexto Económico propuestos por OIT.....	36
Cuadro N° 7: América latina: El nivel relativo de desarrollo del Trabajo decente Por Países 1990-1995 y 1996-2000.....	36
Cuadro N° 8: Asignación de Indicadores para cada uno De los Cuatro Componentes Del TD en la Primera Etapa (1987-1999).....	48
Cuadro N° 9: Asignación de Indicadores para cada uno De los Cuatro Componentes Del TD en la Segunda Etapa (2002-2010).....	53
Cuadro N° 10: Resultados de los indicadores para Los Nueve Sectores en el año1987.....	60
Cuadro N° 11: Promedio de los Indicadores para los Nueve Sectores (1987-1999).....	61
Cuadro N° 12: Calificación Consolidada para cada Indicador (1987-1999).....	61
Cuadro N° 13: Calificación Consolidada para cada Componente.....	62
Cuadro N° 14: Presentación del cuadro de análisis de ACP Para Cada Componente del TD.....	64
Cuadro N° 15: Correlaciones obtenidas entre los indicadores y cada Componente del TD (2002-2005).....	66
Cuadro N° 16: Correlaciones obtenidas entre los indicadores y cada Componente del TD (2007-2010).....	67
Cuadro N° 17: Ecuaciones resultantes para cada Componente del TD (2002-2005).....	68
Cuadro N° 18: Ecuaciones resultantes para cada Componente del TD (2007-2010).....	68
Cuadro N°19: Resultado Comparado Del Componente Derechos en el Trabajo.....	71
Cuadro N° 20: Resultado Comparado entre los componentes.....	86
Cuadro N°21: Resultados Variable Factor Componente Oportunidades de Empleo (2002-2005).....	105
Cuadro N°22: Resultados Variable Factor Componente Protección Social (2002-2005).....	105
Cuadro N°23: Resultados Variable Factor Componente Derechos en el Trabajo (2002-2005).....	105
Cuadro N°24: Resultados Variable Factor Componente Oportunidades de Empleo (2007-2010).....	106
Cuadro N°25: Resultados Variable Factor Componente Protección Social (2007-2010).....	106
Cuadro N°26: Resultados Variable Factor Componente Derechos en el Trabajo (2007-2010).....	106

Gráficos

Gráfico N° 1: Interdependencia entre los derechos del trabajo, el empleo, la seguridad social y el diálogo social.....	27
Gráfico N°2: Evolución Componente Oportunidades de Empleo (2002-2005).....	73
Gráfico N°3: Evolución Componente Protección Social (2002-2005).....	74
Gráfico N°4: Evolución Componente Derechos en el Trabajo (2002-2005).....	75
Gráfico N°5: Evolución Componente Oportunidades de Empleo (2007-2010).....	76
Gráfico N°6: Evolución Componente Protección Social (2007-2010).....	76
Gráfico N°7: Evolución Componente Derechos en el Trabajo (2007-2010).....	77
Gráfico N°8: Evolución de los Componentes del TD en el Sector Agricultura (2007-2010).....	78
Gráfico N° 9: Evolución de los Componentes del TD en el Sector de Extracción Minas y canteras (2007-2010).....	78
Gráfico N°10: Evolución de los Componentes del TD en el Sector Industria (2007-2010).....	79
Gráfico N°11: Evolución de los Componentes del TD en el Sector Energía-Gas-Agua (2007-2010).....	80
Gráfico N°12: Evolución de los Componentes del TD en el Sector Construcción (2007-2010).....	80
Gráfico N°13: Evolución de los Componentes del TD en Sector Comercio (2007-2010).....	81
Gráfico N°14: Evolución de los Componentes del TD en Sector Transporte (2007-2010).....	81
Gráfico N°15: Evolución de los Componentes del TD en Sector Servicios Financieros (2007-2010).....	82
Gráfico N°16: Evolución de los Componentes del TD en Sector Servicios Comunes y Sociales (2007-2010).....	83
Gráfico N°17: Evolución anual del indicador: Proporción de Asalariados (PAs).....	96
Gráfico N°18: Evolución anual del indicador: Temporales (Tp).....	96
Gráfico N°19: Evolución anual del indicador: Desempleo jóvenes (Dj).....	96
Gráfico N°20: Evolución anual del indicador: Crecimiento del empleo (Ce).....	97
Gráfico N°21: Evolución anual del indicador: Subempleo (Sub).....	97
Gráfico N°21: Evolución anual del indicador: Razón Salarios (Rs).....	97
Gráfico N°23: Evolución anual del indicador: Disminución Brecha Salarial (Bs).....	98
Gráfico N°24: Evolución anual del indicador: Jornada Laboral Decente (JLD).....	98
Gráfico N°25: Evolución anual del indicador Menos del mínimo (Mm).....	98
Gráfico N°26: Evolución anual del indicador: Productividad Laboral (Pl).....	99
Gráfico N°27: Evolución anual del indicador: Razón Salarios (Rs).....	99
Gráfico N°28: Evolución anual del indicador: Consecución Empleo (Ce).....	99
Gráfico N°29: Evolución anual del indicador: Educación superior (Es).....	100
Gráfico N°30: Evolución anual del indicador: Contrato Escrito (Ces).....	100

Gráfico N°31: Evolución anual del indicador: Salud (Sd).....	100
Gráfico N°32: Evolución anual del indicador: Pensión (Pn).....	101
Gráfico N°33: Evolución anual del indicador: Estabilidad 12 (Es12).....	101
Gráfico N°34: Evolución anual del indicador: ARP (ARP).....	101
Gráfico N°35: Evolución anual del indicador: Jornada Laboral Decente (JLD).....	102
Gráfico N°36: Evolución anual del indicador: Disminución Equidad Salarial (Des).....	102
Gráfico N°37: Evolución anual del indicador: Diferencia Salarial (Dfs).....	102
Gráfico N°38: Evolución anual del indicador: Menores de 18 (M18).....	103
Gráfico N°39: Evolución anual del indicador: Familia-Trabajo (F-T).....	103
Gráfico N°40: Evolución anual del indicador: Menos del Mínimo (Mmin).....	103
Gráfico N°41: Evolución anual del indicador: Asociación (Aso).....	104
Gráfico N°42: Evolución anual del indicador: Desigualdad Ingresos (Dy).....	104
Gráfico N°43: Evolución de los Componentes del TD en el Sector Agricultura (2002-2005).....	107
Gráfico N°44: Evolución de los Componentes del TD en el Sector Extracción Minera (2002-2005).....	107
Gráfico N°45: Evolución de los Componentes del TD en el Sector Industria (2002-2005).....	107
Gráfico N°46: Evolución de los Componentes del TD en el Sector Energía-Gas-Agua (2002-2005).....	108
Gráfico N°47: Evolución de los Componentes del TD en el Sector Construcción (2002-2005).....	108
Gráfico N°48: Evolución de los Componentes del TD en el Sector Comercio (2002-2005)	108
Gráfico N°49: Evolución de los Componentes del TD en el Sector Transporte (2002-2005).....	109
Gráfico N°50: Evolución de los Componentes del TD en el Sector Servicios Financieros (2002-2005).....	109
Gráfico N°51: Evolución de los Componentes del TD en el Sector Servicios Comunales y Sociales (2002-2005).....	109

PRÓLOGO

La Organización Internacional del Trabajo ha propuesto ante el mundo el término de Trabajo Decente con el objetivo principal de aportar una herramienta que fortalezca y promueva el respeto y cumplimiento de los Derechos Humanos. Con este marco, la escogencia del tema de esta investigación se vincula con el interés propio de contribuir a la divulgación, promoción y medición del concepto Trabajo Decente en Colombia.

Particularmente, este proceso investigativo requirió un trabajo que no hubiera sido posible completar sin la amable, pronta e idónea colaboración de entidades y personas que sin el compromiso factico de la asistencia, aportaron de manera importante para la realización de este documento.

Al respecto quisiera en primera instancia valorar la labor institucional realizada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia, pues la oportunidad en la presentación de los datos y la diligencia de sus funcionarios permitieron un avance dinámico del proceso. Por otra parte, agradezco a todo el equipo administrativo y académico de la Universidad Nacional de Tres de Febrero, especialmente al profesor Roberto Muiños, cuya participación fue esencial para la aplicación metodológica de la investigación, además, a mis compañeros de curso quienes apoyaron mi estadía lejos de casa y a mi familia, por brindarme la fuerza para poder vivir soñando. Por último quiero dar especial reconocimiento al director de tesis, Stefano Farné, quien con toda disposición y conocimientos sobre el tema del mercado del trabajo, aceptó la responsabilidad de la dirección de esta investigación.

José Leonardo Lurduy Buriticá

I. INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene el proceso y los resultados del proyecto de investigación que he realizado como compromiso de grado para la Maestría en Generación y Análisis de Información Estadística en la Universidad Nacional De Tres De Febrero de la República Argentina.

Este proyecto que comencé en enero de 2012 tiene como título “**Trabajo Decente En Colombia; Aportes Para su Medición y Análisis**”, tema abordado desde el interés propio por aportar al desarrollo de herramientas cuantitativas enfocadas al estudio del mercado laboral colombiano con el fin de mejorar el entendimiento de su dinámica y su evolución desde un punto de vista alternativo a la teoría económica tradicional. De acuerdo con este interés, el presente documento exhibe una visión general sobre el concepto de *Trabajo Decente*, señala los esfuerzos que desde diversas instancias se han realizado para lograr su operacionalización en términos cuantitativos, y además, expone los fundamentos teóricos que sustentan el concepto y que brindan el marco para su medición.

Conjuntamente con esta exposición se presenta ante las y los lectores una medición del *Trabajo Decente* en Colombia, la cual se establece por medio de una comparación de las ramas de actividad económica durante un período de tiempo específico. En este aspecto, la medición se divide en dos etapas, la primera toma como referencia el período entre 1987-1999 y se aproxima al cálculo del Trabajo Decente mediante una metodología de “ranking”. La segunda etapa toma los años comprendidos entre 2002-2010, y utilizando una metodología estadística de análisis multivariado realiza la medición del Trabajo Decente para dos períodos diferentes (2002-2005 y 2007-2010), ya que por cambios metodológicos en la encuesta de hogares realizada de manera oficial en Colombia, no fue posible lograr una trazabilidad en las series estadísticas en esta etapa.

Por último, en la investigación se podrán encontrar los resultados del análisis, los desafíos que surgen al proponer mediciones alternativas y las conclusiones, para que lectores y lectoras de este texto obtengan un mayor conocimiento sobre el Trabajo Decente (en adelante TD), su medición y sus alcances.

II. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En 1999, en el marco de la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo, el Director General de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) dio a conocer el término de “**Trabajo Decente**”. En su alocución lo mencionó de la siguiente manera;

... Actualmente, la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un **trabajo decente** y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Tal es la finalidad principal de la Organización hoy en día. El **Trabajo Decente** es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social (OIT, 1999 p.8).

A partir de estas declaraciones, el propio término se ha convertido en una herramienta que ha orientado las actuaciones y las decisiones de la OIT, así como la definición de su cometido internacional en los próximos años (OIT, 1999 p.8).

En este sentido, en 2008 el Consejo de Administración de la OIT¹ aprobó la realización de una reunión tripartita de expertos, la cual produjo un documento que discute cómo enfrentar el desafío de la medición del TD y brinda algunas recomendaciones y acciones para su medición. Específicamente, una propuesta con sesenta y ocho (68) indicadores estadísticos para medir los cuatro objetivos estratégicos del TD (OIT, 2008a p.9).

Por su parte, en Colombia si bien existen esfuerzos académicos que abordan el tema de la medición del TD o de su comparación con aspectos relacionados con la calidad del empleo, el Estado no ha formulado un Programa Nacional de Trabajo Decente. Lo anterior se fundamenta a partir de la consolidación del programa de Trabajo Decente para las Américas, en donde cada país presenta compromisos de articulación con los objetivos del programa y Colombia concretamente exhibe un acuerdo firmado en julio de 2011 en el cual especifica que dentro del proyecto de “Fortalecimiento de los espacios del Dialogo Social” realizará un documento borrador sobre el TD, estando este último aún en aprobación de la comisión tripartita del país².

¹ Este consejo es uno de los tres órganos fundamentales de la OIT

² www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/download/0811americas.xls. Febrero 2013.



Teniendo en cuenta entonces el limitado avance en el desarrollo del programa de Trabajo Decente en Colombia y la consecuente insuficiencia en el desarrollo de herramientas metodológicas para su medición, esta investigación, a partir de la necesidad de eliminar dicha insuficiencia de instrumentos evaluativos que pudieran servir como elementos para el desarrollo de políticas de empleo generadoras de TD, pretende resolver el cuestionamiento sobre si ***¿es factible aplicar, a través de la indagación profunda de la información estadística relacionada con el mercado de trabajo en Colombia, una metodología de medición que permita la operacionalización del término de Trabajo Decente?***.

III. JUSTIFICACIÓN

Colombia actualmente es un país con una población aproximada de 46 millones de habitantes³, con una tasa de desempleo estimada a enero de 2012 de 12.5% y una estructura de empleo donde el 43,6% de la población ocupada son trabajadores y trabajadoras por cuenta propia, frente a un 34,1% de obreros o empleados particulares (DANE, 2012 p.1).

Esta situación por demás no es coyuntural, según datos publicados por el Departamento Nacional de Planeación (en adelante DNP)⁴, la tasa de desempleo en marzo de 1976 era del 11,2%, en marzo de 1984 de 13,7% y en marzo de 1996 de 10,2% por citar algunos ejemplos. Además, los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia pasaron de manera constante y sostenida del 25,71% en marzo de 1983, a un 34% en marzo de 2000 y hasta el 43,6% en 2012. Ambas situaciones demostrativas de una deficiencia estructural del mercado laboral colombiano en cuanto a la generación de empleo.

Dicha generación de empleo no sólo se debe evaluar en torno a la cantidad, también es necesario evaluarla con respecto a la calidad, ya que se pueden dar, por ejemplo, situaciones de explotación como el trabajo infantil, la sobrecarga horaria o el pago desigual por igual trabajo, en fin, un sin número de situaciones que además de socavar el desarrollo social del país, infringen las normas laborales establecidas y no se infieren a través del análisis sobre la cantidad de empleos creados.

Por lo anterior, la conjunción entre la cantidad y la calidad del empleo propone un desafío interesante debido a lo complicado que es unir en torno al trabajo de ambas mediciones, y por lo mismo, resulta una tarea pertinente y actual comprender la importancia de promover el desarrollo de herramientas conceptuales y metodológicas que abarquen los aspectos más relevantes del concepto de trabajo, permitiendo la unificación de criterios y definiciones sobre el mismo.

Precisamente una de esas herramientas es el concepto TD, término que “...proporciona un marco integrado para comprender y abordar todos los aspectos relativos al trabajo.” (Ghai,

³ http://www.dane.gov.co/reloj/reloj_animado.php Marzo 18 de 2012

⁴ <http://www.dnp.gov.co/EstudiosEconomicos/Estad%C3%ADsticashist%C3%B3ricasdeColombia.aspx> Marzo 18 de 2012

2006 p.13), y que se puede entender, como un concepto que proporciona la unión o amalgama del análisis cualitativo y cuantitativo del trabajo.

Dentro de este escenario la discusión pública desarrollada dentro de la OIT por los estados, los empresarios y las y los trabajadores, ha acarreado que el término se halla...

...transformado en una herramienta de cambio respecto a las tendencias deterministas de los mercados globales y abre una amplia perspectiva al reconocimiento de los derechos sociales del hombre y de la importancia de las instituciones para lograrlo.”(Gálvez, Gutiérrez & Picazzo, 2011 p.10).

Justamente las consecuencias de pensar en el TD como un instrumento de transformación conllevan a un desafío interesante que aquí se investiga, la búsqueda de una metodología para su medición. Este reto se sustenta en el énfasis cuantitativo que presentan los análisis económicos y sociales actualmente realizados para evaluar la funcionalidad de las políticas públicas o de los proyectos sociales, ya que la exploración de herramientas que logren la medición del TD le proporcionaría a esta perspectiva un sustento metodológico que permitiría comparaciones con otros análisis teóricos que se fundamentan en los mismos datos.

El TD de este modo coloca el énfasis de la evaluación de las políticas de empleo en las personas y no en la cantidad de producto o riqueza generada por ellas, aportando una alternativa de análisis y reforzando lo que afirma Amartya Sen “*Comprender que los medios para una vida humana satisfactoria no son en sí mismos los fines de la buena vida ayuda a generar una extensión significativa del alcance del ejercicio evaluativo*” (Sen, 2009 p. 265)

Así, la intención de aplicar *a través de la indagación profunda de la información estadística relacionada con el mercado de trabajo en Colombia, una metodología de medición que permita la operacionalización del término de Trabajo Decente*, se sustenta también sobre la base de buscar la correcta operacionalización del concepto y de este modo, aportar en el análisis de la situación del empleo en Colombia, así como del mejoramiento de las condiciones del mismo. Esta vez, con la consigna de promover un análisis desde la perspectiva derechos y del cumplimiento de las normas laborales nacionales e internacionales, aportando así un medio para la revalorización del trabajo, de tal manera que este sea percibido no como la única actividad del ser humano, sino como parte integral de su desarrollo y relación con su mismo y la naturaleza.



Bajo esta línea de análisis cabe resaltar que el TD es una herramienta eficaz no sólo para vincular efectivamente las evaluaciones de la cantidad y calidad del trabajo generado en una economía, también por tener un origen de carácter concertado⁵, sirve como herramienta para la orientación de políticas públicas que promuevan el crecimiento económico a partir de la promoción y aseguramiento de los derechos de los y las trabajadoras, y en definitiva, de los y las ciudadanas de un país. Especialmente uno como Colombia, donde en 2010 el 37% de su población (17'129.091 habitantes) se encontraba por debajo de la línea de pobreza, y donde además en el mismo año, el 20% de la población mejor remunerada participaba de 20 veces más en el ingreso que el 20% de la población de menor remuneración, siendo esta participación del 60% y del 3% respectivamente⁶.

⁵ Se ha establecido como parte del funcionamiento de la OIT que las decisiones tomadas deben ser discutidas por medio del proceso tripartito en el que se encuentran los Estados, los Trabajadores y los Empresarios, siendo este mecanismo denominado tripartito y cuyas resoluciones son de carácter concertado.

⁶ <http://datos.bancomundial.org/pais/colombia> 22 de Marzo de 2012

IV. OBJETIVOS

Los objetivos que se plantean en esta investigación se encuentran formulados en dos partes, el objetivo general y los objetivos específicos. Para la primera, se espera plantear la generalidad del documento y de la investigación. Para la segunda, se espera desarrollar temas específicos relacionados con la delimitación de la investigación.

Objetivo General:

- Encontrar y aplicar una metodología estadística para la medición del Trabajo Decente en Colombia.

Objetivos Específicos:

- *Lograr una operacionalización práctica, dentro del contexto colombiano, de las dimensiones del Trabajo Decente.*
- *Comparar mediante un instrumento cuantitativo, al mismo tiempo diferentes sectores económicos dentro de un mismo período de tiempo.*
- *Examinar si fuentes primarias de información, como las encuestas de hogares producidas por el DANE, poseen información estadística relevante para la construcción del instrumento de medición del Trabajo Decente.*
- *Evidenciar la utilidad del instrumento de medición del Trabajo Decente como aporte para el análisis de empleo en Colombia.*
- *Señalar los avances en el tema de la medición del TD en Colombia.*

V. HIPÓTESIS

En el marco de este documento, es interesante recordar que en el planteamiento de la investigación se ha cuestionado si ***¿es factible aplicar, a través de la indagación profunda de la información estadística relacionada con el mercado de trabajo en Colombia, una metodología de medición que permita la operacionalización del término de Trabajo Decente?***

A partir de esta pregunta fundamental para la investigación, se expondrán a continuación, una hipótesis central que guió las estrategias metodológicas de la investigación, y una serie de hipótesis secundarias que fueron la guía de los diferentes procesos metodológicos a seguir.

Hipótesis Central

- *En Colombia la información estadística oficial producida para la observación y estudio del mercado del trabajo permite la aplicación de metodologías estadísticas que capturan los componentes que conforman el concepto de Trabajo Decente.*

Hipótesis Secundarias

- *De acuerdo a los instrumentos existentes en Colombia para la medición del mercado laboral, es posible generar información que permita la comparación cuantitativa para Colombia de las nueve grandes ramas de actividad económica.*
- *A partir de los datos obtenidos a través de las encuestas de hogares de Colombia, es posible realizar mediciones para el período de tiempo comprendido entre 1987 y 2010*

VI. MARCO TEÓRICO

En el actual escenario mundial donde cada vez es más frecuente escuchar sobre crisis económicas y financieras y sobre los ajustes que los Estados deben efectuar para superarlas, realizar un debate, una evaluación o una investigación acerca del “mundo del trabajo” (Godio, 2001 p.5) implica una gran complejidad.

Resulta importante resaltar que dicha complejidad no está dada por la etimología de la palabra trabajo⁷, por el contrario, lo complejo se encuentra en la heterogeneidad de su significado, ya que al propio término se le han asignado históricamente diversas definiciones formadas por las condiciones sociales, económicas, culturales y políticas de cada época, provocando de este modo una multiplicidad de conceptos que dificultan su medición, análisis y entendimiento.

Una de las discusiones que se enmarca dentro de los ámbitos políticos y académicos es la relacionada con el estudio antropológico, es decir, sobre si el trabajo es o no esencia del ser humano, o por decirlo de otra manera, si el trabajo *“es una actividad propiamente humana y necesaria, que permite la realización personal y la realización con otras personas en el seno del colectivo de trabajo”* (Neffa, 2003 p.140), donde dentro de las discusiones es posible encontrar posiciones encontradas entre autores marxistas contemporáneos como Jaques Bidet⁸, y autores y autoras como Dominique Méda, Jürgen Habermas y Hannah Arendt⁹.

Otro tipo de discusiones se pueden encontrar en las teorías económicas, donde el debate se centra en el análisis del mercado del trabajo, y autores de la teoría estándar o neoclásicos¹⁰ consideran que en este mercado donde los oferentes son los asalariados y los demandantes son

⁷ “Proviene del latín tripalium, una herramienta o caballete de tres patas que servía para herrar y curar los caballos, pero luego fue utilizada como elemento de tortura. Por eso siglos más tarde (XII al XVI), tripaliare, o sea trabajar, significaba atormentar, hacer sufrir y el verdugo era denominado “el trabajador”, el que castigaba y hacía sufrir”. Es interesante notar que con el paso del tiempo, la carga de afectividad negativa del concepto de trabajo va disminuyendo progresivamente (Neffa, 2003).

⁸ Para Jaques Bidet “el trabajo es, como el lenguaje, una categoría antropológica general, sin la cual no pueden ser pensados ni el proceso de hominización ni la especificidad del hombre” (La crise du Travail. Bidet Jaques 1995) (Neffa, 1993)

⁹ Estos autores, “siguiendo la trayectoria de los grandes filósofos griegos, consideran que la vida no puede reducirse sólo a la producción, ni sólo a la palabra que se constituye en el momento de la producción.” (Neffa, 2003 p.131)

¹⁰ Se clasifica de esta forma a autores de una corriente de pensamiento económico que se origina en tres escuelas; Lausana, Inglesa y Austriaca, que como tema central tienen la noción de utilidad marginal y sugieren hipótesis de análisis como, libre funcionamiento de los mercados, el equilibrio de los mercados y la competencia perfecta entre otras (Neffa, 2007 p.28, p. 42)

los empleadores, el salario real, que es el precio del trabajo o de la fuerza de trabajo, es el que equilibrará las cantidades para vaciar el mercado (Neffa, 2006 p.126). Por el contrario para Jhon M. Keynes, el trabajo no podría considerarse como una mercancía, puesto que su precio, es decir el salario, no puede ser obtenido mediante el mercado de oferta y demanda sino que se fija de forma nominal por convenios colectivos de trabajo e independientemente del volumen del empleo (Neffa, 2006 p.126,127)

En este escenario de múltiples debates no sólo se generan discusiones en el mundo teórico, también se producen debates en el mundo real, donde se pueden observar los resultados prácticos de dichas controversias esencialmente porque las políticas públicas ejecutadas por los gobiernos son fundamentadas en dichas teorías, y por consiguiente, el efecto, ya sea positivo o negativo se expande a todo el territorio donde ha sido aplicada esa política.

La cuestión sería entonces encontrar un mecanismo mediante el cual la multiplicidad de intereses y posiciones converjan en tal sentido, que sea posible construir, desarrollar e implementar una herramienta conceptual y práctica que logre un consenso en torno a un sólo significado. Esta herramienta, enmarcada desde el punto de vista del trabajo fue construida hace ya casi 100 años y se conoce como la Organización Internacional del Trabajo, que en 1919 emergió como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente¹¹.

Esta organización que desde su creación se fundamento sobre cuatro principios fundamentales¹², ha funcionado como base para salvaguardar más allá de las múltiples teorías y políticas económicas existentes, las condiciones laborales de los y las trabajadoras del mundo. Así mismo, desde sus inicios la OIT se ha fundamentado en el tripartismo, mecanismo mediante el cual representantes de los y las trabajadoras, del los Estados y de las

¹¹ <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>. (2 de Septiembre de 2012).

¹² a) El trabajo no es una mercancía; b) La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante; c) La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos ; y d) La lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO. (2 de Septiembre de 2012).

empresas debaten sobre los problemas sociales y económicos que los afectan y sobre cuáles deben ser las medidas que se deben aplicar para solucionarlos, siendo resultado de este proceso, en términos normativos por ejemplo, la expedición de resoluciones o convenios que los estados miembros de la OIT se comprometen a cumplir dentro de su territorio, haciendo de estas normas leyes nacionales que implican obligaciones legales para los Estados y sus ciudadanos y ciudadanas.

Para efectos de esta investigación cabe resaltar que mediante este mecanismo de discusión en el que se exponen diferentes enfoques teóricos y prácticos sobre la economía, el trabajo y la sociedad, es de donde es originario el término Trabajo Decente, siendo interesante profundizar sobre su significado y por lo tanto sobre su definición.

Así las cosas, antes de presentar algún aspecto específico sobre el Trabajo Decente es necesario hacer una claridad acerca del término trabajo, pues a pesar de que lo mencionamos de manera constante, como se mencionó al inicio de este capítulo, puede tener significancias múltiples.

El Término Trabajo:

El vocablo trabajo es utilizado para describir una actividad específica del ser humano. A dicha actividad según un momento histórico específico, se le asigna un significado representativo del desarrollo social, económico, cultural y político de cada época. De acuerdo con lo anterior, resulta importante explicar tres conceptos básicos que guiarán hacia un mejor entendimiento la investigación.

En palabras de Julio Cesar Neffa en su libro “*El Trabajo Humano: Contribuciones al estudio de un valor que permanece*” (Neffa, 2003 p.261):

- **Actividad:** *Es una noción muy amplia, que indica la forma en que se utiliza el tiempo de vida, y que expresa todo el dinamismo de la naturaleza humana, siendo el trabajo una de ellas, al lado de las actividades desarrolladas en las esferas doméstica, educativa, cultural, recreativa deportiva, relaciones con los amigos y familiares, las actividades asociativas, sindical, política religiosa, lúdica, etc. La actividad tiene un sentido en primer lugar para quien la realiza y expresa el dinamismo propio de la vida humana; puede estar orientada a obtener de manera directa un bien o acceder a un servicio que satisfaga una necesidad, material o inmaterial.*
- **Trabajo:** *Es una actividad, realizada por una o por varias personas, orientada hacia una finalidad, la prestación de un servicio o la producción de un bien –que tiene una realidad objetiva y exterior al sujeto que lo produjo-, con una utilidad social: la satisfacción de una necesidad personal o de otras personas. El trabajo así entendido involucra a todo el ser*

humano que pone en acto sus capacidades y no solamente sus dimensiones fisiológicas y biológicas, dado que al mismo tiempo que soporta una carga estática, con gastos y posturas despliega su fuerza física, moviliza las dimensiones psíquicas y mentales. El trabajo puede dar lugar a la producción de bienes y servicios destinados al uso doméstico, en la esfera no mercantil, sin contrapartida de remuneración salarial.

- **Empleo:** *Cuando el trabajo se realiza con el objetivo de obtener a cambio un ingreso, en calidad de asalariado, de empleador o actuando por cuenta propia, estamos en presencia de un Empleo.*

Tomando como referencia estas interpretaciones, subrayar el hecho que el concepto de trabajo ha ido cambiando a través de la historia¹³ refleja la importancia que tiene el correcto entendimiento y definición del TD. Este documento no pretende ni eliminar el trabajo como categoría individual de análisis ni adaptar su significado a las condiciones actuales, por el contrario, aborda su estudio desde una perspectiva más completa en la cual se involucren las múltiples dimensiones que lo acompañan, con el propósito de potenciar su importancia dentro del sistema económico y valorizar su aporte a la identidad de los seres humanos.

El Trabajo Decente:

El termino como tal fue introducido a la opinión pública en 1999, durante la 87^a conferencia internacional del trabajo llevada a cabo en Ginebra-Suiza, por el entonces Director General de la OIT el chileno Juan Somaiva, quien además de expresar al TD en términos de la finalidad de la OIT, también planteó lo que podría entenderse como decente, proponiendo que...

No se trata simplemente de crear puestos de trabajo, sino que han de ser de una calidad aceptable. No cabe disociar la cantidad del empleo de su calidad. Todas las sociedades tienen su propia idea de lo que es un trabajo decente, pero la calidad del empleo puede querer decir muchas cosas. Puede referirse a formas de trabajo diferentes, y también a muy diversas condiciones de trabajo, así como a conceptos de valor y satisfacción. Hoy en día, es indispensable crear unos sistemas económicos y sociales que garanticen el empleo y la seguridad, a la vez que son capaces de adaptarse a unas circunstancias en rápida evolución, en un mercado mundial muy competitivo. (OIT, 1999 p.10)

A partir de este pronunciamiento la OIT ha procurado encaminar sus estrategias hacia la promoción y divulgación del Trabajo Decente, ya que se lo considera como una herramienta idónea para relacionar sus cuatro objetivos estratégicos; 1) Promover y cumplir las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo; 2) Crear mayores oportunidades para las

¹³ Por ejemplo en la antigüedad, “*al no existir un sistema de intercambio económico mercantil, la noción actual de trabajo no tenía mucho sentido. Más bien se trataba de actividades como la recolección de alimentos*” (Neffa, 2003 p.13).

mujeres y los hombres con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes; 3) Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos, y 4) Fortalecer el tripartismo y el dialogo social (OIT, 2006 p.6).

Dentro de dicha promoción e impulso, en el seno de la OIT se han generado debates en torno a la búsqueda de un mecanismo que lograra dotar de herramientas teóricas y prácticas al paradigma del Trabajo Decente (Ghai, 2006 p.2), de tal manera que esos avances permitieran una caracterización de su aplicación y por lo tanto, un seguimiento a la correcta aplicación de la estrategia de TD.

Justamente, la necesidad de encontrar un procedimiento de medición ha provocado un volcamiento de intereses hacia la búsqueda de metodologías estadísticas que, fundamentadas en datos cuantitativos producidos por las entidades oficiales de los Estados, produjeran resultados objetivos y acordes a los desarrollos conceptuales del término.

Estos desarrollos proporcionan el marco para los procesos de medición y se enfocan principalmente en la fundamentación y presentación de indicadores estadísticos específicos, los cuales se complementan en la finalidad y divergen en la estructura de análisis. Dicha divergencia será expuesta a continuación y se divide principalmente en dos escenarios, por un lado, el del Departamento de Políticas de Integración de la OIT (en adelante DPI-OIT), y por el otro, el del Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL).

Este último, se tomará como enfoque de referencia en esta investigación debido a que admite una agregación de los indicadores estadísticos con relación a los objetivos estratégicos de la OIT, y por lo tanto, permite comparaciones dirigidas evaluar los sectores económicos en torno a su comportamiento frente al TD.

Enfoque del Departamento de Políticas de Integración:

Como base para este marco de referencia se encuentran dos documentos realizados por el DPI-OIT en los cuales se desarrollan no sólo los aspectos relacionados con el concepto de Trabajo Decente sino también con su medición.

El primero de estos dos documentos realiza una importante justificación del surgimiento del TD y una detallada caracterización de los indicadores con los cuales se puede hacer una aproximación al mismo (Anker et. al. 2002). El segundo documento por su parte, expone la necesidad de superar los escollos acerca de la consecución de indicadores adecuados para

medir el TD, y además presenta los lineamientos de lo que podría denominarse como el Informe Mundial de la OIT sobre Trabajo Decente (Anker y Annycke, 2010).

Para este grupo de investigadores la definición del TD debe ser tomada de forma literal y el desarrollo de los indicadores que midan el TD debe ser fundamentado en la búsqueda de la evidencia de cada uno de los elementos citados en dicha definición, con la intención de lograr una operacionalización de los conceptos tal que estos sean entendidos y asumidos por la mayor parte de la población, y no necesariamente por los académicos de temas laborales, de tal manera que los indicadores sean fáciles de comunicar para las personas en la calle (Anker y otros, 2002 p.7).

Bajo este contexto, los autores señalan que “*la OIT describe al trabajo decente como **oportunidades** para que hombres y mujeres obtengan un trabajo decente y **productivo** en condiciones de **libertad, equidad, seguridad y dignidad humana**”* (Anker y otros, 2002 p.1), y resaltan seis dimensiones en las que debe centrarse el término.

De acuerdo a lo anterior los desarrollos de los indicadores que se realizan por parte de este grupo de investigadores se sustentan en la búsqueda de elementos prácticos que evidencien todas y cada una de las seis dimensiones del término. Para un mejor entendimiento estas seis dimensiones se expanden o clasifican en once grupos de indicadores.

Los autores además consideran que los once grupos de indicadores deberían documentar de manera empírica los diferentes aspectos del TD y al mismo tiempo permitir observar las relaciones existentes entre la promoción de TD y disminución de la pobreza, el desarrollo sostenible, el crecimiento económico y las mejoras en las condiciones de vida de la población, lo que en definitiva sería un avance en relación con la caracterización tradicional del mercado laboral en cuanto sólo se presentaban tasas de empleo y desempleo.

Adicionalmente es posible señalar que este enfoque de medición exhibe que algunos de estos indicadores, según sea la situación o las características propias de la agencia estadística nacional encargada de la recolección de dicha información, deben ser desagregados en diferentes aspectos como lo pueden ser el sexo, la edad, la condición ocupacional y hasta los sectores económicos, ya que las diferentes características de los grupos poblacionales hacen evidente la diferenciación y la observación de condiciones específicas que permiten una visión más amplia del TD (Anker y Annycke, 2010 p.12).

En cierta medida este tipo de desagregaciones y relaciones con respecto a las estadísticas disponibles dejan ver que el concepto de TD debe ser capaz de evidenciar las condiciones de todos y todas las trabajadoras, todos los niveles de desarrollo, todos los tipos de empleo, todas las condiciones y caracterizar las normas existentes dentro del contexto de cada uno de los países.

De acuerdo a lo anterior, en el cuadro N°1 se reportan los diferentes grupos de indicadores y las dimensiones del TD a las cuales hacen referencia cada uno, señalando las variables específicas que se han escogido para evidenciar las seis dimensiones por medio de un grupo de indicadores específico.

Cuadro N° 1
Propuesta de Indicadores Para la Medición del Trabajo Decente

Dimensión	Grupo	Indicadores
Oportunidades de Empleo	Oportunidades de Empleo	Tasa de actividad Tasa de empleo Tasa de desempleo Tasa de desempleo juvenil Porcentaje de empleo asalariado dentro del empleo no Agrícola Porcentaje de mujeres con empleo asalariado dentro del empleo no Agrícola
Trabajo en condiciones de Libertad	Empleo Inadmisible	Niños sin escolarizar, según su situación en el empleo. Tasa de actividad infantil en el trabajo asalariado y por cuenta propia.
Trabajo Productivo	Remuneración Suficiente y Trabajo Productivo	Porcentaje de empleados con ingresos medios menores al mínimo Ingresos medios por ocupación Jornada de Trabajo Excesiva Tasa de Subempleo por insuficiencia de horas Empleados con reciente capacitación
Seguridad	Ambiente Seguro	Accidentes fatales x 100.000 Inspectores del Trabajo x 100.000 Cobertura de Seguro de accidentes Horas excesivas
	Protección Social	Gasto Social como porcentaje PIB Gasto en necesidades básicas como porcentaje PIB Beneficiarios de ayudas monetarias en porcentaje personas pobres Personas mayores de 65 con pensión Cotización a servicios de salud Pensión media mensual Aseguramiento de riesgos profesionales
	Estabilidad y seguridad en el trabajo	Antigüedad menor a un año Trabajo Temporal
Equidad y Dignidad	Jornada Laboral Decente	Horario laboral excesivo Tasa de subempleo por insuficiencia de horas
	Combinación vida familiar	Tasa desempleo de mujeres (20-49) con hijo en edad escolar Jornada laboral excesiva

	y laboral	
	Trato Justo	Segregación ocupacional por sexo Proporción de mujeres en puestos administrativos y de gerencia Mujeres asalariadas dentro del empleo no Agrícola Razón salarial entre mujeres y hombres
	Dialogo Social	Densidad sindical Cobertura de la negociación colectiva Paros y huelgas

Fuente: Measuring Decent Work with statistical indicators - OIT (Anker & Otros 2002)¹⁴

Luego de presentar estas variables y las relaciones que poseen con las dimensiones del TD este enfoque resalta la existencia misma de dificultades implícitas a la hora de realizar un índice sobre el TD, ya que al intentar concentrar las dimensiones en una sola, el surgimiento de cuestiones tanto filosóficas como metodológicas hacen que muchas de las definiciones dependan más de aspectos como la disponibilidad de datos o la inclusión de variables que de los lineamientos teóricos y conceptuales del propio término.

Enfoque del Instituto Internacional de Estudios Laborales:

Para la presentación de este enfoque se utilizarán dos documentos principales, el primero explica el surgimiento del término y logra conceptualizarlo de manera tal que de acuerdo a esta definición, desarrolla tres modelos de análisis en los cuales es posible diferenciar las características del TD para tres clases de países; industrializados, en transición y en desarrollo (Ghai, 2002). En este documento además se presentan de manera sucinta una batería de indicadores que permiten identificar los componentes del TD anteriormente conceptualizado, además de presentar una medición del TD para los países industrializados.

El segundo documento, por otro lado, además de exponer los desarrollos conceptuales que rodean al término, despliega en detalle cada uno de los componentes a los cuales hace referencia el concepto de TD y que ya habían sido definidas por Ghai en el documento anterior (Ghai, 2006).

De acuerdo a este escenario, el enfoque del IIEL sobre la medición del TD se sustenta esencialmente en definir al término como el resultante de la conjunción y complementariedad entre cuatro (4) componentes, los cuales son precisamente los cuatro objetivos estratégicos de

¹⁴ En este texto también se hace referencia a un grupo de indicadores relacionados con el contexto económico, sin embargo no se colocan en el cuadro debido a que estos no se encuentran directamente relacionados con alguna dimensión específica.

la OIT, a saber; la Promoción de los Derechos Fundamentales en el Trabajo; Empleo; Protección Social y Diálogo Social, que han sido los ejes fundantes de la OIT desde su creación en 1919 (Ghai, 2006 p.13).

Justamente esta aseveración se debe principalmente, en contraposición al enfoque del DPI-OIT, a que de acuerdo con la definición presentada en la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo, el TD es el eje articulador de los cuatro objetivos de la OIT, y que su medición debe ir más allá de la definición literal, ya que el TD es el medio mediante el cual se pueden vincular las relaciones entre los cuatro componentes y observar al mismo tiempo los diferentes dominios de acción de cada uno, sus contradicciones (trade-off) y la universalidad y particularidad del concepto como un todo (Ghai, 2006 p.3). En relación con este aspecto *Ghai* señala;

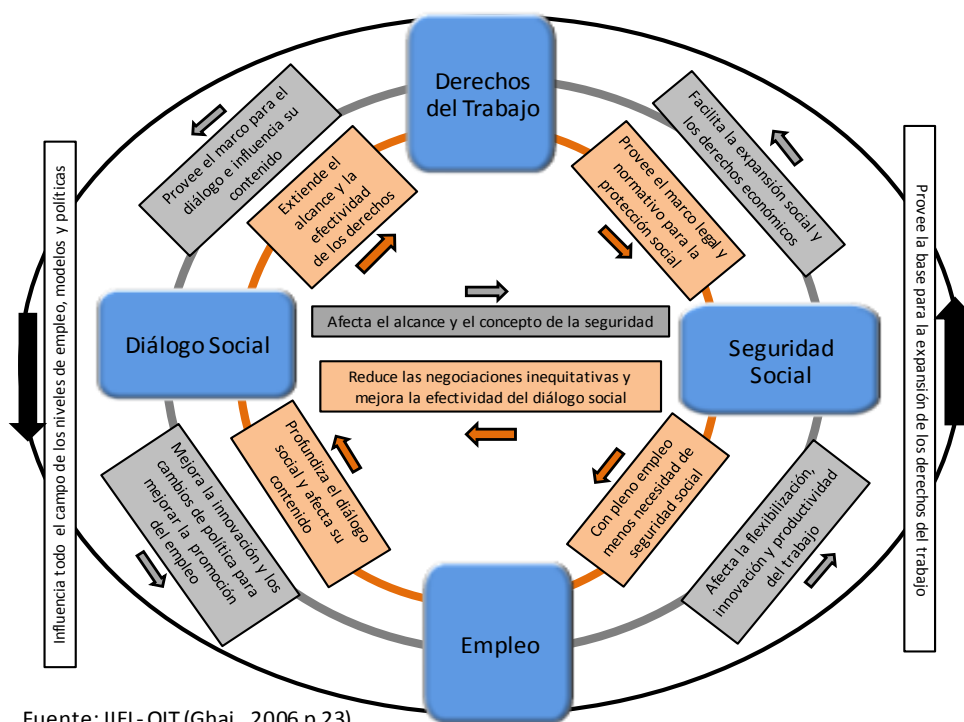
“... la esencia de la aproximación del TD es precisamente superar los potenciales trade-off y disminuirlos mediante la innovación institucional, el aumento de las capacidades de los y las trabajadoras y la promoción del diálogo social entre los grupos sociales y económicos y entre estos y el Estado” (Ghai, 2006 p.25).

A partir entonces de esta conceptualización el enfoque del IIEL presenta como punto adicional la propuesta de posicionar al Trabajo Decente como un paradigma, ya que su aplicación y desarrollo es un mecanismo que afecta a todos los seres humanos y como concepto es un avance teórico al respecto de los análisis del trabajo (Ghai, 2006 p.4).

Es de resaltar que para este grupo de investigadores la medición del TD debe realizarse de manera tal que se logre una observación separada de cada uno de sus componentes, pues medirlo de manera unificada presentaría problemas metodológicos en cuanto a la ponderación de los mismos.

Una forma didáctica para facilitar la comprensión de este enfoque es presentada en el gráfico N°1, donde se señalan las interacciones que para los autores existen entre cada uno de los componentes del TD.

Gráfico N° 1
Interdependencia entre los derechos del trabajo, el empleo, la seguridad social y el diálogo social¹⁵



Otro punto importante dentro del desarrollo conceptual y teórico que el IIEL proporciona en relación con la medición del TD, es el desarrollo de los modelos de medición del TD para países industrializados, países en transición y países en desarrollo, donde para cada uno de los componentes del TD se presentan algunas caracterizaciones que brindan ejemplos relacionados con cada uno de ellos.

Además, esta diferenciación entre países con diferentes niveles de desarrollo se presenta porque el marco mediante el cual se debe aplicar la medición y consecuente promoción del TD debe tener presente las condiciones históricas en cuanto a la distribución de recursos, la estructura socio-económica y las circunstancias específicas que cada uno posea (Ghai, 2006 p.4).

Es este sentido, a pesar de que los autores mencionan algunos indicadores básicos no se realiza una lista explícita acerca de los correspondientes a cada una de los componentes, por lo que se expondrán de manera breve los indicadores utilizados para la medición del índice de TD para países industrializados según Ghai (2002).

¹⁵ En el anexo Digital N°1 se podrá encontrar el diagrama original (Ghai, 2006 p.23).

En esta propuesta donde se utiliza la metodología de Ranking, el autor recoge información para 22 países de la Organización Económica Para La Cooperación y el Desarrollo (OECD), y con variables de aproximación para cada uno de los componentes del TD evalúa cada uno de ellos de manera que al final es posible presentar una calificación por componente y una calificación agregada del TD. El Autor además hace una descripción resumida de la justificación de cada variable y los organismos de donde se recolecta la información de cada uno de estos países. En el siguiente cuadro se observaran las variables que presenta el estudio.

Un punto importante para resaltar en este enfoque es la definición conceptual de cada componente, ya que es a partir de esta como se desprende la clasificación de los indicadores en cada una de estas categorías.

Cuadro N°2
Indicadores seleccionados para los
Cuatro Componentes del TD

Componentes	Indicadores
Derechos en el Trabajo	Participación de la Mujer en la fuerza de trabajo. Tasa desempleo entre hombres y Mujeres Proporción de mujeres en empleos técnicos y profesionales y en empleos administrativos y directivos.
Empleo	Tasa de participación laboral Tasa de Desempleo Coeficiente de Gini
Protección Social	Gasto Publico en Seguridad social como porcentaje del PIB
Diálogo Social	Proporción de trabajadores sindicalizados

Fuente: Decent Work; Concepts and Indicators (Ghai, 2002)

De acuerdo a lo anterior, para este enfoque el componente de Empleo u Oportunidades de Empleo hace referencia a la disponibilidad que existe en la economía para que hombres y mujeres adquieran un Trabajo Decente, ya sea esta en la modalidad de asalariado, cuenta propia o trabajo en casa, pues son el conjunto de las condiciones que rodean a esta clase de empleo las que hace de él un Trabajo Decente y las que señalan las interacciones con los demás componentes (Ghai, 2006 p.10).

Para este componente específico los indicadores que se le relacionan tienen que ver con dos aspectos concretos, el acceso al empleo y el acceso a ingresos suficientes, ambos, justificados a partir de la necesidad de ilustrar la relación existente entre creación de empleo e ingresos laborales, debido a que la obtención de un empleo por sí mismo no es condición para que sea

un TD. Este debe generar ingresos monetarios suficientes para que cada trabajador o trabajadora y su familia puedan abastecerse de bienes y servicios de calidad que les permitan involucrarse activamente al circuito social adecuado y no segmentado.

El segundo componente para presentar es el de la Protección Social, el cual hace referencia principalmente al aseguramiento de la reproducción social, la atención de las necesidades de subsistencia de la población y el amparo frente a imprevistos (Ghai, 2003 p.135), y que para los y las trabajadoras se traduciría en la posibilidad de garantizar por medio del trabajo realizado el bienestar suyo y de sus familias.

Bajo este contexto, la Protección Social podría evidenciarse por medio del acceso de los y las trabajadoras a sistemas de seguridad social que promuevan “*medidas encaminadas a aumentar las capacidades sociales, garantizar la seguridad económica, y dotar a los sectores más vulnerables de la población de medios de supervivencia*” (IIEL, 2006 p.52), o en definitiva, por medio de indicadores que representen las relaciones entre el trabajo y la pertenencia a dichos sistemas de seguridad social.

Para demostrar estas relaciones los indicadores que corresponden a este componente están enfocados a visualizar el acceso de las y los trabajadores a los sistemas de seguridad social al igual que señalar la estabilidad laboral que asegure la obtención de ingresos continuos para el o la trabajadora y su familia.

El tercer componente a exponer es el de los Derechos en el Trabajo, que se presenta como expresión de la eliminación de condiciones desfavorables, degradantes o injustas a las cuales son sometidos los seres humanos cuando realizan un trabajo. Dentro de este escenario este componente se fundamenta en las normas que los Estados han suscrito por medio de la firma de convenios internacionales y que promueven un trato digno y equitativo para todas las personas que realicen algún trabajo.

Para este componente los indicadores que se presentan identifican de manera aproximada las normas aplicadas, como lo puede ser la erradicación del empleo infantil, la desaparición de diferencias salariales entre mujeres y hombres y la libertad de asociación entre otras.

La importancia de este componente radica demás en el aseguramiento de relaciones laborales equitativas que permitan a las normas impuestas “*corregir deficiencias del mercado y para prevenir o mitigar resultados indeseables relativos a la distribución*” (IIEL, 2006 p.83).

El último componente a presentar es el del Diálogo Social, el cual como herramienta de discusión y debate público *“refleja una amplia gama de procesos y prácticas que se aplican en diferentes países”* (IIEL, 2006 p.100) y comprende *“todo tipo de negociaciones y consultas - e incluso el mero intercambio de información - entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales”* (IIEL, 2006 p.100)¹⁶.

Este componente que se enmarca dentro de una sociedad democrática en la que por vía de la discusión enfrenta temas de equidad y desigualdad, se puede representar mediante indicadores relacionados con los espacios en donde se presentan estas discusiones o las herramientas utilizadas para estos propósitos. El Diálogo Social por otra parte es el componente con más dificultades de medición, ya que su conceptualización es una de las menos promovidas y conocidas dentro del conjunto de la población y además no se exhibe a través de variables específicas obtenidas a través de las encuestas de hogares, puesto que estas miden características individuales del hogar y no características o comportamientos institucionales.

En definitiva, los cuatro componentes acá expresados y que son los objetivos estratégicos de la OIT, son operacionalizados a través de indicadores aproximados contruidos a partir de las encuestas de hogares.

Finalmente, es importante resaltar que además de la existencia de los desarrollos teóricos presentados anteriormente, la OIT ha delegado en un grupo de expertos en estadísticas del trabajo la realización de documentos que sirvan como eje para las futuras mediciones del término. En uno de estos documentos se señala como una de sus conclusiones que no es conveniente, al igual que lo señalan los dos enfoques acá relacionados, la realización de un índice único, ya que la ponderación de las variables o de los componentes no aportaría al concepto, y en cambio, complicaría su interpretación, dada múltiple interdependencia entre los componentes o dimensiones del TD (OIT, 2008a p.3).

¹⁶ Tomado de: Freedom of Association and Collective Bargaining (Geneva, ILO, 1994); Conclusión Concerning Tripartite Consultation at the National Level on Economic and Social Policy (Geneva, ILO, 1996); Decent Work: Report of the Director-General , (Geneva, ILO, 1999a); Key Indicators of the Labour Market (ILO, Geneva, ILO, 1999b).

Trabajo Decente Vs Calidad del Empleo

Una aclaración importante que se debe realizar dentro del marco teórico que se presenta en esta investigación es la relacionada con los conceptos de Trabajo Decente y Calidad del Empleo, ya que como lo presentó el Director de la OIT cuando señalaba el concepto de “decente”, existe un dilema o un debate interno dentro del ámbito del trabajo que se refiere a la continua disociación entre calidad y cantidad del empleo, y por lo tanto, debido a la diversidad de trabajos e investigaciones que se generan en torno a estos dos temas, resulta relevante precisar las diferencias y las semejanzas.

Para resolver este cuestionamiento se toma como referencia a Weller y Roethlisberger (2011), quienes además de proponer unos determinantes de la calidad del empleo, presentan con claridad el debate internacional sobre su medición, señalando por demás las diferencias con respecto al TD.

Weller y Rothlisberger (2011) se fundamentan en dos hechos principales. El primero se relaciona con la diferenciación que la propia OIT realiza con respecto a otros enfoques, ya que la propia institución en la Decimoctava Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo aclara que la medición sobre la calidad no abarca todos los espacios o temas del Trabajo Decente, y en cambio, sólo ocupa algunas dimensiones del mismo; *“Aunque el objetivo de dicho grupo de trabajo es la medición de un concepto diferente (no se trata del trabajo decente sino de la calidad del empleo), muchos de los indicadores utilizados son similares a los que se aplican para la medición del trabajo decente”* (OIT, 2008c p.29).

El otro aspecto que diferencia los dos conceptos es el relacionado con el propio ámbito de aplicación, ya que según los autores *“en general, se puede decir que el concepto del trabajo decente se aplica tanto a países desarrollados como a los en desarrollo, haciendo énfasis en dimensiones que son una preocupación central en estos últimos países, mientras que el enfoque de la calidad de trabajo, específicamente desde la perspectiva aplicada en la Unión Europea, destaca más las dimensiones relevantes en países desarrolladas”* (Weller & Rothlisberger, 2011 p.19), lo que implica prestar más atención a las condiciones laborales formadas dentro de estructuras laborales formales y con una fuerte proporción de asalariados, dejando de lado por ejemplo trabajadores y trabajadoras del sector informal.

De esta manera entonces, bajo el contexto de ambas diferenciaciones, el eje de central de las discrepancias entre los dos términos se pueden sintetizar según Weller y Rothlisberger (2011) en el enfoque, pues mientras el TD se orienta en la búsqueda de un entorno favorable para la generación de empleo, y *“se centra en objetivos estratégicos políticos que deberían llevar a mejorar la calidad del empleo”* (p.20), la calidad se concentra más en las condiciones específicas del empleo, determinadas estas *“por un conjunto de factores vinculados al trabajo que son expresión de características objetivas, dictadas por la institucionalidad laboral y por normas de aceptación universal, que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores”* (Farné, 2003 p.16).

A partir entonces de estas diferenciaciones y teniendo presente el enfoque del IIEL que se utilizará, se presentarán a continuación algunos de los documentos más representativos que hasta el momento se han realizado en torno a la medición del TD, haciendo un foco especial en los documentos realizados para Latinoamérica y para Colombia.

Antecedentes de Investigación

Desde la aparición del concepto de Trabajo Decente han sido muchas las discusiones acerca de la manera en que este debería ser medido, y sobre todo, de las herramientas a utilizar para tal objetivo. Esta discusión sin embargo hasta ahora no ha proporcionado un consenso universal sobre la manera de operacionalizar la medición del TD, tanto así, que además de los realizados por la OIT existen proyectos académicos que han ido sumándose poco a poco como instrumentos metodológicos para medir el concepto.

La búsqueda y recolección de dichos instrumentos y trabajos aquí realizada se basa entonces en la indagación de documentos realizados por la OIT, además de textos académicos u oficiales realizados por gobiernos que proporcionen una primera guía para la medición del TD, haciendo especial énfasis en países de América Latina.

Esfuerzos de la OIT:

La Organización Internacional del Trabajo asumió desde el momento de la aparición del término la responsabilidad sobre su conceptualización y sobre su medición, siendo consecuente con este compromiso el desarrollo de proyectos y actividades de investigación encaminados a resolver tal cuestionamiento. Esta situación ha generado avances ampliamente

valorados en cuanto la fundamentación teórica del concepto, sin embargo, debido a las diferencias estructurales de los mercados laborales dentro de cada país, y a la multiplicidad de factores o variables que se involucran en el término, la operacionalización del mismo no ha sido un objetivo superado y por consiguiente, los avances en su operacionalización se han sustentado en la creación de una lista de recomendaciones generales para que cada país desarrolle, de acuerdo a sus condiciones sociales y económicas, una medición acorde con sus necesidades.

En este escenario, y con la necesidad de homogenizar las mediciones entorno al TD, en 2008 la OIT a partir de la *Reunión Tripartita de Expertos sobre la Medición del Trabajo Decente* realizó un documento muy importante que resume los desarrollos sobre la medición del TD, exponiendo estos a través de una propuesta en la cual se enumeran los indicadores que, de acuerdo a la discusión entre Gobiernos, Empresarios y Trabajadoras y Trabajadores, fueran pertinentes para la medición del TD.

Dentro de este contexto el documento exhibe un conjunto de variables que cada país podría utilizar para la operacionalización del término, siendo relevante señalar que la propia comisión de expertos definió realizar a partir de esta propuesta, en un conjunto de países específicos, un perfil sobre la situación del TD con la intención de generar un programa piloto de implementación de la medición y del avance en torno a la misma (OIT, 2008a p.7).

Bajo esta línea de análisis y a manera de resumen, a continuación se presentarán cuatro cuadros donde se señalan los indicadores propuestos por la comisión de expertos en 2008 y que son actualmente la guía oficial de indicadores por los cuales se debe realizar la aproximación a la medición del TD. En esta propuesta, la comisión de expertos además de dividir los indicadores seleccionados entre Principales, Adicionales, Futuros y de Contexto, a cada uno le señala el componente del TD al cual hace referencia o tiene relación (OIT, 2008a).

Cuadro N° 3
Indicadores Principales propuestos por OIT

Tipo de Indicador	Indicador
Oportunidades de empleo (1+2)	Relación empleo-población, edades comprendidas entre 15 y 64 años
	Tasa de desempleo
	Jóvenes que no están estudiando ni trabajando, edades comprendidas entre 15 y 24 años

	Empleo informal
Ingresos Adecuados y Trabajo Productivo (1+3)	Trabajadores pobres
	Tasa de remuneración baja (inferior a los 2/3 tercios de la mediana de los ingresos por hora)
Horas de Trabajo Decente (1+3)	Horas de trabajo excesivas (más de 48 horas por semana; horas ‘habituales’)
Trabajo que debería abolirse (1+3)	Trabajo infantil
Estabilidad y seguridad del Trabajo (1+2+3)	Estabilidad y seguridad del trabajo
Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo (1+2+3)	Segregación ocupacional por sexo
	Proporción de mujeres en el empleo correspondiente a los grupos 11 y 12 de la CIUO-88
Entorno de trabajo seguro (1 + 3)	Tasa de lesiones profesionales mortales
Seguridad social (1 + 3)	Proporción de la población de 65 años o más que percibe una pensión
	Gasto público en seguridad social
Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores (1 + 4)	Tasa de sindicación
	Empresas afiliadas a organizaciones de empleadores
	Tasa de cobertura de la negociación colectiva
	Indicador para los principios y derechos fundamentales en el trabajo

*Derechos Fundamentales del Trabajo (1); Empleo (2); Protección Social (3); Diálogo Social (4).

Cuadro N° 4
Indicadores Adicionales propuestos por OIT

Tipo de Indicador	Indicador
Oportunidades de empleo (1+2)	Tasa de actividad, edades comprendidas entre 15 y 64 años
	Tasa de desempleo juvenil, edades comprendidas entre 15 y 24 años
	Desempleo según el nivel de educación
	Empleo según la situación en el empleo
	Proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares auxiliares en el empleo total
	Proporción de empleo asalariado en el empleo no Agrícola
Ingresos Adecuados y Trabajo Productivo (1+3)	Ganancias medias por hora en determinadas ocupaciones
	Salarios reales medios
	Salario mínimo como porcentaje del salario mediano
	Índice salarial de las industrias manufactureras
	Asalariados a los que se les haya impartido formación profesional recientemente
Horas de Trabajo Decente (1+3)	Horas de trabajo excesivas (más de 48 horas por semana; horas ‘habituales’)
	Horas habitualmente trabajadas (frangas horarias normalizadas)

	Horas anuales trabajadas por persona ocupada
Trabajo que debería abolirse (1+3)	Trabajo infantil peligroso
Estabilidad y seguridad del Trabajo (1+2+3)	Número de trabajadores ocasionales/jornaleros y salarios correspondientes
Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo (1+2+3)	Disparidad salarial entre hombres y mujeres
	Indicador para los principios y derechos fundamentales en el trabajo
	Medida de la discriminación por motivo de raza/origen étnico/discriminación de pueblos indígenas/de trabajadores migrantes (reciente)/de trabajadores rurales.
Entorno de trabajo seguro (1 + 3)	Tasa de lesiones profesionales mortales
	Tiempo perdido a causa de lesiones profesionales
	Inspección del trabajo
Seguridad social (1 + 3)	Gastos en atención de salud no sufragados por los hogares privados
	Proporción de la población cubierta por la atención de salud
Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores (1 + 4)	Huelgas y cierres patronales/tasa de días no trabajados

*Derechos Fundamentales del Trabajo (1); Empleo (2); Protección Social (3); Diálogo Social (4).

Cuadro N° 5
Indicadores Futuros propuestos por OIT

Tipo de Indicador	Indicador
Oportunidades de empleo (1+2)	Subutilización de la mano de obra
Horas de Trabajo Decente (1+3)	Vacaciones anuales pagadas
Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal (1 + 3)	Horas socialmente desfavorables / no habituales
	Protección de la maternidad
Trabajo que debería abolirse (1 + 3)	Otras peores formas de trabajo infantil
	Trabajo forzoso
Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo (1+2+3)	Medida de la dispersión de la distribución por sector/distribución por ocupación de trabajadores migrantes
	Medida del empleo de personas con discapacidades
Seguridad social (1 + 3)	Proporción de la población económicamente activa que cotiza a un fondo de pensiones
	Gasto público en programas de transferencias que proveen prestaciones en efectivo basadas en las necesidades
	Beneficiarios de programas de transferencias que proveen prestaciones en efectivo
	Licencia por enfermedad

*Derechos Fundamentales del Trabajo (1); Empleo (2); Protección Social (3); Diálogo Social (4).

Cuadro N° 6
Indicadores Contexto Económico propuestos por OIT

Tipo de Indicador	Indicador
Contexto Económico	Niños no escolarizados
	Porcentaje de la población en edad de trabajar infectada por el VIH
	Productividad laboral
	Desigualdad de ingresos
	Tasa de inflación
	Empleo por rama de actividad económica
	Educación de la población adulta
	Parte del PIB que corresponde al trabajo
	PIB real per cápita en dólares PPA
	Proporción de mujeres en el empleo por industria
	Desigualdad salarial / de ingresos

Esfuerzos En Latinoamérica:

Para señalar los avances sobre la medición del Trabajo Decente en la región se propone presentar, más allá de la conceptualización, los esfuerzos por operacionalizar el concepto en Latinoamérica.

El primero de estos es realizado por la oficina de la OIT para la región, en donde a partir de los informes *Panorama Laboral* 2001 y 2002 se realiza la medición del TD mediante la elaboración de un indicador cualitativo que califica (bajo-medio bajo-medio-medio alto- alto) el estado del TD en un período de tiempo, logrando en consecuencia hacer una comparación entre 1990-2000 para 17 países de la región latinoamericana y del Caribe (OIT, 2002).

En este proceso de comparación es posible observar, de acuerdo a variables generales tomadas a partir de información nacional de cada uno de los países y de cada uno de los componentes del TD, como fue el avance entre los dos períodos de tiempo señalados para cada país analizado. Para ilustrar mejor este punto el cuadro N°7 resume el proceso de medición que se realizó en el documento *Panorama Laboral* 2002.

Cuadro N° 7
América latina: El nivel relativo de desarrollo del Trabajo decente por países 1990-1995 y 1996-2000

1990-1995	1996-2000					
		Alto	Medio-Alto	Medio	Medio-Bajo	Bajo
	Alto	Costa Rica Chile				
	Medio-Alto	Colombia	Argentina Brasil		Ecuador	

			Uruguay			
	Medio			Panamá México	Perú	
	Medio-Bajo			Honduras	Nicaragua Paraguay	R.Dominicana
	Bajo		Venezuela			Bolivia El salvador

Fuente: OIT. Panorama Laboral Latinoamérica y el Caribe 2002 p.68

Los indicadores utilizados para el análisis del comportamiento del TD en ambos períodos son;

- Proyecciones de la tasa anual de crecimiento del PIB. 2002-2003
- Proyecciones de la tasa de desempleo semestral. 2002-2003
- Producto interno bruto. 1990-2002
- Salarios mínimos reales urbanos. 1990-2002
- Salarios reales en la industria. 1990-2002
- Asalariados que cotizan en la seguridad social, por sexo, sobre el total. 1990-2001
- Países seleccionados empleo no Agrícola según rama de actividad económica y sexo. 1990-2001 a/
- Estructura del empleo no Agrícola. 1990-2001
- Tasas de ocupación urbana. 1990-2002
- Tasas de participación urbana. 1990-2002
- Desempleo juvenil. 1990-2002
- Desempleo por sexo. 1990-2002
- Desempleo abierto urbano. 1985-2002

Dentro del contexto latinoamericano también, la OIT a partir de la propuesta hecha en 2008 por la Reunión de Expertos en Estadísticas del Trabajo ejecutó el proyecto MAP (*Monitoreo Y Evaluación De Los Progresos Del Trabajo Decente*) que, con apoyo financiero de la Comisión Europea, pretendía “el logro que el Trabajo Decente como contribución a la justicia social, a la reducción de la pobreza, al logro de los mayores niveles de equidad, tanto en los países en transición como en los países en desarrollo” (OIT, 2010 p,5).

Este proyecto por demás, mediante una prueba piloto ejecutada con Brasil y Perú, realiza actividades encaminadas a “la identificación de los indicadores de trabajo decente más idóneos” para avanzar en la medición del Trabajo Decente (OIT, 2010b). Del mismo modo, con este proyecto se pudieron extraer para ambos países conclusiones sobre la situación de las estadísticas y fuentes de información disponibles para la medición del TD, presentando como documento final un resumen donde se comentan de acuerdo a la propuesta de indicadores de 2008 de la OIT el avance de cada país en torno a la medición del TD.

Dentro de los progresos más concretos obtenidos a partir del proyecto MAP para la medición del TD, la oficina de la OIT en Brasil produjo en 2010 un avance del perfil del Trabajo

Decente para este país. Este documento muestra, con el enfoque del DPI-OIT, una batería de variables y sus respectivas mediciones para dos períodos de tiempo comprendidos entre 1992-1999 y 2001-2007, donde además se presentan los lineamientos normativos que dan la institucionalidad a todas y cada una de las variables presentadas, adicionalmente, exhibe dentro de las series de datos desagregaciones por sexo y raza, lo que señala un paso importante a la hora de realizar comparaciones sociales.

Además de este trabajo la propia oficina de la OIT en Brasil en 2012 produjo un documento en el cual se realizó un perfil del TD para las Unidades Federadas (Provincias) de Brasil, especificando aspectos como el contexto económico, la jornada laboral, las oportunidades de empleo y la seguridad social entre otros temas que describen la situación del país y de cada una de las regiones Guimarães (2012).

Otro avance específico en la región fue realizado en Argentina en el 2005, donde el Estado por medio del Ministerio del Trabajo, el Empleo y la Seguridad Social publicó dentro de su *Serie de estudios N°3* un artículo en el cual además de proporcionar un desarrollo amplio y bien logrado sobre los aspectos conceptuales del TD, se señalan algunos de los avances en cuanto a su medición, indicando los procesos y los documentos relacionados con el TD y resumiendo las variables que deberían ser aplicadas a cada uno de estos procesos Lanari (2005).

A partir de estos avances conceptuales y metodológicos otro de los esfuerzos en la medición del TD es realizado en Perú, donde se propone un esquema de medición sustentado sobre la conceptualización presentada por la DPI-OIT y sobre la metodología de indicadores básicos y complementarios definidos por Lanari (2005) en su trabajo para Argentina. En este trabajo se exhibe para asalariados y no asalariados una calificación cuantitativa entre 1 y 5, siendo 1 el nivel óptimo de TD si se cumple con las definiciones favorables y 5 todo lo contrario. Según Gamero (2010), los atributos de medición son:

- Básicos
 - Tipo de Contrato – Registro de la Empresa
 - Ingreso Laboral
- Complementarios
 - Jornada de Trabajo
 - Seguro de Salud
 - Afiliación al Sistema de Pensiones

Además, los resultados son desagregados por sexo, edad, ramas de actividad económica y provincias (departamentos).

Bajo este escenario, los indicadores que se presentan se encuentran muy relacionados con los propuestos por la comisión de expertos de la OIT en 2008, aunque no se realice la especificidad sobre las dimensiones del enfoque del DPI-OIT al que hace referencia y aunque resuma en un sólo indicador toda la conceptualización del TD.

Para finalizar el recorrido latinoamericano y antes de comenzar con Colombia vale la pena mencionar un documento realizado por *Elizabeth Gálvez, Esthela Gutiérrez y Esteban Picazzo* en 2011, titulado *El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales*, y que fue publicado en la Revista mexicana de Sociología en su edición número 73. En este texto además de debatir sobre la conceptualización del término, se hace referencia a la importancia que el TD toma como concepto emergente, por lo que cada vez es más promovido desde organismos internacionales, convirtiéndose en una herramienta generadora de un nuevo paradigma social.

Como aporte importante para la medición, el documento presenta un cálculo de un índice de TD para la región de Nuevo León en México, donde realizando una metodología similar a la del Índice de Desarrollo Humano, se seleccionan algunas variables y con estas se genera una medición específica para el año 2007, comparando en este mismo periodo de tiempo el índice de TD según el nivel educativo máximo alcanzado por la población en estudio.

Para la medición de este índice se utilizaron las variables;

- Tasa de empleo durable.
- Tasa de población ocupada remunerada con salario suficiente.
- Población ocupada con prestaciones sociales o equivalente.

Estas tres variables se relacionan con los indicadores desarrollados por la comisión de expertos de la OIT en 2008, sin embargo, como aspecto diferencial con la visión de la propia comisión, estas tres no hacen referencia a alguna dimensión específica.

Como apunte final nótese que tanto Gálvez, Gutiérrez y Picazzo (2011), como Gamero (2010) miden el TD a través de un índice compuesto, lo cual ha sido rechazado como propósito por la propia OIT.

Esfuerzos En Colombia:

Antes de marcar los esfuerzos que al respecto de la medición se han realizado en Colombia, es importante señalar que en Colombia no existe una oficina de la OIT. La oficina que se encarga de los asuntos para el país se encuentra en Lima-Perú y abarca el conjunto de países de la Comunidad Andina. Por otro lado, el Estado colombiano no posee un proyecto oficial que se dedique a buscar, caracterizar y medir el concepto de TD para Colombia, a pesar de que se desarrollen proyectos para la difusión, promoción y consolidación de sus componentes.

Con la salvedad de estas dos circunstancias propias del país hay que resaltar que el primer documento encontrado que enfoca su mirada sobre la medición del concepto de Trabajo Decente es realizado en 2007 por la Escuela Nacional Sindical (ENS).

El *Informe Anual de Trabajo Decente* es presentado periódicamente por la ENS y en cada una de sus ediciones hasta 2010, describe al igual que en su edición de 2007, los aspectos generales de la importancia del término y además señala algunas circunstancias relativas a cada uno de los aspectos del TD que ejemplifican la situación colombiana. Dentro de este esfuerzo relevante que pone en discusión el término en la opinión pública, en 2009 se presenta una investigación en la cual es expuesta una metodología de medición que por medio de herramientas estadísticas de métodos multivariados propone un índice compuesto para la medición del TD, comparando algunos de los departamentos (provincias) de Colombia y logrando una ponderación estadística de los componentes del término.

Este documento realizado por *John Fredy Bedoya Marulanda* y *Carmen Lucía Tangarife López*, es también publicado por la revista *Controversia* (2010 N°194), en la cual, además de exponer de manera más profunda y desagregada esta metodología de medición para el TD, publica un texto titulado *Trabajo decente: una categoría política y técnica para el análisis y medición de las condiciones de trabajo en Colombia*, y realizado por *Guillermo Correa Montoya* y *Jorge Hernán Flórez Acosta* en el que se señala el debate del TD y en el cual se realiza un sumario de las metodologías utilizadas para medirlo.

En relación con la medición realizada por *Bedoya* y *Tangarife* en la revista *Controversia*, se escogen cuatro dimensiones y se obtienen los siguientes indicadores:

- **Indicador de Seguridad Laboral**
 - Tasa de Aportes a la Salud
 - Tasa de Aportes a las Pensiones
 - Tasa de Afiliación a las ARP

- Porcentaje de trabajadores con contrato
- Porcentaje de trabajadores con contrato a término fijo
- Porcentaje de familias bajo la línea de pobreza
- Porcentaje de trabajadores con salario superior al salario mínimo
- **Indicador Oportunidades de trabajo**
 - Tasa Global de Participación
 - Tasa de Ocupación
- **Indicador de Trabajo Precario**
 - Tasa de Subempleo Subjetivo
 - Tasa de Subempleo Objetivo
 - Tasa de Trabajo Infantil
- **Indicador Dignidad en el Trabajo**
 - Tasa de Jornada Laboral Excesiva
 - Tasa de Sindicalización

La metodología utilizada, sin embargo, si bien recurre a algunos de los indicadores propuestos por la comisión de expertos en 2008, no clasifica a los mismos de acuerdo a la conceptualización de la DPI-OIT a la que hace referencia. Además, sintetiza estos cuatro indicadores en uno sólo, aspecto que se ha rechazado por la propia comisión pues no sería correcto asignar clasificaciones específicas a las dimensiones ya que la multidimensionalidad del TD se perdería.

Por su lado, la Procuraduría General de la Nación (2011) produjo un documento de *“diagnóstico de la calidad del trabajo en Colombia y del cumplimiento de los postulados constitucionales sobre trabajo digno y decente, con el fin de darlo a conocer al país, para que se tomen medidas al respecto”* (p. 13).

Con esta intención, este documento además de exponer aspectos técnicos y normativos sobre las políticas laborales y las circunstancias del mercado laboral colombiano, dedica un capítulo completo a desarrollar y conjugar los conceptos de Trabajo Decente y de Trabajo Digno, evidenciando la diferencias entre los componentes conceptuales que el término de la OIT incluye y los determinantes normativos a los que hace referencia el término de Trabajo Digno, ya que este último se refiere al ámbito legal y constitucional que sobresale en la ley laboral colombiana.

Uno de los esfuerzos más recientes en relación con el Trabajo Decente, más no con su medición específica, se encuentra en un documento realizado en 2012 por *Manuel Reina Salgado*, quien dentro de la revista de *Ensayos Laborales N°21* de la Escuela Nacional Sindical presenta un trabajo titulado *“Líneas invisibles en el camino del trabajo decente: Una propuesta para Bogotá”*, en donde se exhibe desde el enfoque del IIEL, una caracterización

del comportamiento de los cuatro componentes del TD para la ciudad de Bogotá y se presenta a manera de conclusión un esquema conformado por correlaciones estadísticas entre algunas variables previamente relacionadas con los componentes del TD, obtenidas por medio de la Encuesta Multipropósito de Bogotá 2011 y que se relacionan en alguna medida con las propuestas por la comisión de expertos de 2008, principalmente con la intención de exponer la interconexión de los componentes del TD y la necesidad de ahondar en una política pública de TD para la Ciudad.

No sería adecuado finalizar esta presentación sobre los desarrollos y avances acerca de la medición del TD en Colombia sin antes señalar algunas investigaciones enfocadas a medir la calidad del empleo, aspecto que a pesar de fundamentarse sobre enfoques teóricos diferentes, en definitiva aporta al entendimiento y a la caracterización del mercado laboral, especialmente al relacionado con las condiciones laborales de los y las trabajadoras.

Por ejemplo Weller y Roethlisberger (2011) presentan indicadores como *Ingresos inferiores a la línea de la pobreza; Cotiza en sistema pensión; Cotiza en seguro salud; Jornada laboral excesiva; Participa en sindicato; Recibe capacitación*. En otro trabajo realizado por Javier Pineda se exhiben por su parte 13 indicadores como *Horas trabajadas recodificadas; Donde realiza su trabajo; Ingreso por salario mínimo; Estimaciones por capital humano; Número de subsidios recibidos; Quien paga la pensión; Tipo de régimen; Afiliación a ARP; Afiliación a asociación gremial; Termino y Tipo de contrato; Antigüedad; Segundo trabajo; Subempleo* (Pineda, 2011).

Como último ejemplo de indicadores, Stefano Farné, Carlos Andrés Vergara y Norma Baquero señalan un sistema de indicadores de calidad del empleo en donde se presentan ocho dimensiones entre las que se encuentran *Oportunidades de empleo; Flexibilidad y seguridad (estabilidad) laboral; Condiciones del trabajo; Seguridad Social; Ingresos; Dialogo social; Satisfacción en el trabajo; Conciliación de la vida laboral y familiar (no laboral)* (Farné, Vergara y Baquero, 2011).

Para efectos de este documento, cabe mencionar que algunos de los resultados expuestos por estos trabajos sobre la calidad del empleo se asemejan de manera constante con los resultados cuantitativos presentados por los análisis TD, sin embargo, esto no debe confundirse con la semejanza o igualación de los análisis o las conclusiones, pues aunque se utilicen un grupo de indicadores similares para los dos análisis, los fundamentos teóricos que definen los dos enfoques difieren estructuralmente.

VII. METODOLOGÍA

La metodología de análisis de esta investigación tiene en cuenta el marco teórico desarrollado por el IIEL, el cual sostiene que la medición del TD es posible aproximarla mediante la observación de indicadores relacionados con los cuatro componentes que lo integran: los Derechos en el Trabajo, el Empleo; la Protección Social; y el Diálogo Social. Concretamente, las variables con las cuales se realiza la medición del TD han sido escogidas a partir de la propuesta realizada por la comisión de expertos de la OIT en 2008.

Obtención de la información.

Para obtener la información necesaria se inició con la búsqueda documentos que se relacionaran con el mercado de trabajo y el TD, lo que llevó a la identificación, dentro de la institución del Estado colombiano encargada de generar las estadísticas laborales, de una base de datos donde se encuentran las encuestas de hogares que se han realizado en el país.

En este escenario, el DANE, institución encargada de la realización y difusión de los datos sobre el mercado del trabajo en Colombia, mediante comunicación vía electrónica permitió el acceso a la información solicitada, la cual hacía referencia a las encuestas de hogares realizadas entre los años de 1985 y 2010¹⁷. Adicionalmente se recolectaron datos relacionados de las Cuentas Nacionales y de las series de tiempo del salario mínimo provenientes de otras entidades como el Departamento Nacional de Planeación (DNP) o el Banco de la República (BANREP), especificando los períodos de los cuales se tenía la información del DANE¹⁸.

Validación de la información.

Luego de recibir y descargar mediante procesos web la totalidad de los archivos apropiados, se procedió a verificar que la información estuviera completa y fuera trazable, por lo que como primera medida se pudo establecer que existe un corte en los datos anuales justificado por los cambios metodológicos que se realizaron a la encuesta de hogares en los años de 2000

¹⁷ Hasta 1999 la encuesta se le denominaba Encuesta Nacional de Hogares (ENH), a partir de 2000 se denominaba Encuesta Continua de Hogares (ECH) y a partir de 2006 se le denomina Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

¹⁸ La última actualización de las bases de datos del DANE a la cual se tuvo acceso por cuestiones de tiempo en el análisis, fue mayo de 2012. Para esa fecha sólo se obtuvo información hasta el año 2010.

y 2001¹⁹, siendo necesario de este modo separar las series en dos etapas 1985-1999 y 2002-2010.

A partir de esta separación se procedió a evaluar en primera instancia los datos recolectados para la primera etapa (1985-1999). En este período se recibieron por parte del DANE cuadros de salida que representan las tabulaciones de la encuesta de hogares del propio período²⁰. Estas tablas de salida representan cruces de variables que el DANE considera importantes publicar en relación con el mercado del trabajo²¹, adicionalmente, las tablas se encuentran expuestas por ondas o etapas, donde cada etapa es un trimestre, hasta 1999 la encuesta a hogares se realizaba trimestralmente (DANE, 2009 p.14). En este proceso, para cada tabla escogida se realizó la trazabilidad de las series por trimestres y se produjo un archivo en el que se puede observar el consolidado de las variables seleccionadas²².

Por otra parte, la validación de la segunda etapa presenta un proceso diferente, primero, porque la encuesta de hogares pasa a realizarse de manera continua, es decir, casi todos los días del año y con presentación de resultados mensuales para el total nacional. Segundo, porque a partir del 2002 el DANE mediante un vínculo web de acceso público²³ difunde los microdatos y las bases de datos completas, lo que aumenta la cantidad de datos disponibles.

Tercero pero no menos importante, porque en esta segunda etapa se produjo una división de la serie en dos períodos (2002-2005) y (2007-2010)²⁴, ya que a partir de 2006 se realizaron algunos cambios metodológicos adicionales²⁵ y no fue posible construir una serie continua desde 2002 hasta 2010.

¹⁹ Los principales cambios metodológicos fueron; la definición de desempleo, el tamaño de la muestra y la frecuencia de realización de la encuesta (Lasso, 2002) y (Guataquí y Taborda, 2005).

²⁰ La solicitud de las bases completas y de los microdatos tiene un costo monetario por cada etapa de realización de la encuesta, donde cada etapa representa un trimestre. Estas no se obtuvieron además del alto costo monetario, porque para la investigación es importante contar que los datos sean accesibles para cualquier persona que desee replicar el mismo proceso metodológico.

²¹ Es posible ver el nombre de las tablas presentadas por el DANE en el Anexo Digital N°2

²² En el Anexo Digital N°3.1 es posible observar los indicadores para el período (1985-1999)

²³ Para acceder a esta base de datos es necesaria la inscripción virtual, a pesar de eso no tiene ningún costo el acceso a la información.

²⁴ La segunda etapa se ha dividido en dos períodos de tiempo pero de forma general se analizarán las mismas variables con los mismos procedimientos.

²⁵ Entre los más relevantes se encuentra el que se refiere a las 13 grandes áreas metropolitanas analizadas trimestralmente, pues se le agregaron 11 ciudades intermedias analizadas semestralmente (DANE, 2009 p.22).

Tratamiento de los Datos.

Los datos recolectados por medio de los instrumentos electrónicos ya mencionados fueron almacenados y clasificados en diferentes archivos y carpetas de manera que mantuvieran la diferenciación ya realizada por parte del DANE.

En este aspecto, para el almacenamiento de los datos recopilado en la primera etapa (1985-1999) se utilizó el programa informático *Block de Notas*, ya que los datos entregados por el DANE mediante el link electrónico presentaban una característica informática que no permitía la apertura en otros formatos más prácticos. A partir de esta particularidad, para cada una de las ondas (trimestre) se traspaso la información del programa *Block de Notas* al programa informático de procesamiento de datos *EXCEL*, con el cual fue posible realizar una agrupación anual por trimestres para cada uno de las variables inicialmente seleccionadas y crear un archivo de consolidación de las mismas²⁶.

En este propio archivo de recopilación fue posible crear la serie estadística que permitió la aplicación de la metodología utilizada para la medición del TD en la primera etapa.

Al respecto de la segunda etapa (2002-2010), los datos fueron obtenidos mediante una descarga virtual en la página del DANE, donde se encuentra un espacio destinado a la exposición de los microdatos de cada una de las encuestas realizadas por esta entidad. A partir de la descarga de los datos de la GEIH para los años en cuestión, los archivos fueron clasificados de acuerdo al mes, al año y al período al que correspondían. Es importante mencionar aquí que las descargas presentan una compresión informática que permite la unión de varios archivos en uno solo, por lo que en el caso de la segunda etapa debido a la particularidad de la encuesta, cada mes contiene varios capítulos; características generales, fuerza de trabajo, ocupados, desocupados e inactivos.

Cada uno de estos capítulos viene en archivos que son posibles de abrir y utilizar con un programa informático de análisis estadístico, que para el caso de esta investigación es el programa SPSS, con el cual se realizó la construcción de una sola base de datos que albergara para cada mes los capítulos de la encuesta. Utilizando entonces este archivo compilatorio se prosiguió a obtener la información para cada mes, de cada una de las variables inicialmente seleccionadas.

²⁶ En el Anexo Digital N°3.1 se observa el compilado de variables para el período (1985-1999).

En la segunda etapa, luego de la obtención de la información mensual de cada una de las variables se procedió a construir un archivo de *EXCEL* donde encontrarán las series de cada una de ellas para los meses del segundo trimestre. Adicionalmente, en este archivo se procedió a realizar la agrupación de cada variable por medio de la obtención de su promedio trimestral, encontrándose para cada período de esta etapa un archivo en el que se encuentra la información del trimestre seleccionado para cada uno de los años.

Con la conformación de las series anuales de las variables seleccionadas fue entonces posible construir los indicadores elegidos, y de esta forma, consolidarlos en una serie estadística para su tratamiento posterior según la metodología utilizada en esta etapa. Esta misma se aplicó por medio del programa informático estadístico SPSS y con él, se obtuvieron los resultados numéricos que arroja la propia metodología y que se presentan en esta investigación.

Como resumen, el tratamiento de los datos se realizó de manera ordenada y precisa, de acuerdo a los tiempos que la propia investigación permitía, lo que puede evidenciarse mediante el examen de los anexos digitales de este documento.

Acotamiento de la Investigación.

Luego de realizar la validación de las series y de asegurar su trazabilidad, el proceso de acotamiento pasa por la definición de las variables a utilizar y de los períodos de tiempo, siendo importante mencionar en primera instancia que para esta investigación se decidió enfocar el análisis sobre los sectores de actividad económica, principalmente, por el interés de observar las diferencias en la estructura productiva del país con relación al TD.

De acuerdo a esta división se tomaron las ramas de actividad económica que se señalan como principales según la clasificación del DANE (DANE, 2009 p.98), especificando además que se tomó la decisión de mantener durante todo el análisis a las ramas de Electricidad, Gas y Agua y Explotación de minas y canteras, pues a pesar de cada una no supera el 1% del empleo total generado, resulta importante analizar las condiciones específicas que tienen los y las trabajadoras dentro del propio sector más allá de la cantidad generada.

Para cada una de las etapas las ramas de actividad económica²⁷ son:

- Gran división 1. Agricultura, caza, silvicultura y pesca.
- Gran división 2. Explotación de minas y canteras.
- Gran división 3. Industrias manufactureras.
- Gran división 4. Electricidad, gas y agua.
- Gran división 5. Construcción.
- Gran división 6. Comercio al por mayor y al por menor, y restaurantes y hoteles.
- Gran división 7. Transportes, almacenamiento y comunicaciones.
- Gran división 8. Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas.
- Gran división 9. Servicios comunales, sociales y personales.

Primera Etapa.

Para esta etapa se decidió acotar la información al período comprendido entre los años 1987 y 1999, ya que no se lograron conseguir las tablas ofrecidas por el DANE para años anteriores a 1987 y por lo tanto, no se logró la disponibilidad de algunas variables. El otro tipo acotación que se realizó en esta etapa se refiere a la selección de un trimestre específico (Abril-Mayo-Junio), pues por motivos metodológicos la encuesta además de sólo tener disponible en este período algunas variables representativas, también difería en la base muestral de cada uno de estos.

A partir de este acotamiento y luego de la validación completa de los datos, se procedió a definir que variables iban a ser parte del análisis teniendo presente la disponibilidad de las tablas existentes. En este sentido se presentan a continuación el título de las tablas escogidas por el DANE:

Tablas presentadas (cruces de variables):

- Población Ocupada por principal ocupación y rama de actividad
- Población Ocupada por rama de actividad y salarios mínimos mensuales
- Población Ocupada Temporal por nivel educativo y rama de actividad
- Población Ocupada Subempleada por rama y motivos de trabajar más
- Población Desocupada por rama de actividad buscada y edad
- Número de ocupados por horas trabajadas según rama de actividad

²⁷ Dentro de esta división existe una categorizada como actividades no especificadas, sin embargo, esta no fue tomada en cuenta por no ser una rama de actividad económica, además de no ser representativa en la mayoría de las variables obtenidas.

- Ocupados según ingreso mensual y rama de actividad
- Asalariados por promedio de salarios según rama de actividad
- Ocupados por promedio de salarios según rama de actividad
- Clasificación Ocupados por seguridad social según rama de actividad

Indicadores Seleccionados:

Luego de la obtención de las series completas de las variables seleccionadas se presentarán a continuación algunos indicadores propuestos para medir el TD, estos, escogidos a partir de la disponibilidad de la información contenida en la ENH y con fundamento en la propuesta realizada por la comisión de expertos de la OIT en 2008 presentada en el cuadro N°3 y de la cual se obtienen los indicadores guía.

Cuadro N°8
Asignación de Indicadores para cada uno de los Cuatro
Componentes del TD en la Primera Etapa (1987-1999)

Componentes	Indicador Construido	Indicador Base (OIT, 2008a)
Oportunidades de Empleo	Desempleo jóvenes (Dj)	Tasa de desempleo juvenil (15-24 años)
	Crecimiento del empleo (Ce)	Empleo por rama de actividad
	Subempleo (Sub)	Tasa de subempleo por insuficiencia de horas
	Razón Salarios (Rs)	Salario mínimo como porcentaje del salario mediano
Protección Social	Proporción Asalariados (PAs)	Proporción de empleo asalariado en el empleo no Agrícola
	Temporales (Tp)	Número de trabajadores ocasionales/jornaleros y salarios correspondientes
Derechos en el Trabajo	Disminución Brecha Salarial (Bs)	Disparidad salarial entre hombres y mujeres
	Jornada Laboral Decente (JLD)	Horas habitualmente trabajadas
	Menos del mínimo (Mm)	Tasa de remuneración baja (inferior a los 2/3 tercios de la mediana de los ingresos por hora)
Dialogo Social	Sin indicadores	

- **Desempleados entre 20 y 29 años²⁸ como proporción del desempleo del sector:**
 - La finalidad de presentar un indicador para señalar cuál es la absorción de empleo joven de cada sector es evidenciar si el sector involucra en la actividad productiva a personas que se encuentran en el inicio de la trayectoria laboral, ya sea porque la estructura productiva no brinda fácil acceso al trabajo, o porque lo utiliza como variable de ajuste. Este indicador se encuentra construido por la división de los desocupados²⁹ jóvenes de cada sector entre el total de los desocupados del sector, presentando que entre menor sea esta proporción se considera que el sector tiene un mejor comportamiento.
-

- **Crecimiento porcentual del empleo en el Sector:**
 - Este indicador se realiza con la intención específica de observar la dinámica en cuanto la creación de empleo de cada sector. Así, se señala que tomando como año base 1986, se realiza la división entre el número de ocupados de un año respectivo sobre el año base (1986), definiéndose que entre más alto sea el resultado mayor es la creación de empleo y mejor será el comportamiento del sector
-

- **Ocupados subempleados como proporción del total del sector:**
 - El propósito de este indicador es señalar la falencia para los y las trabajadoras de un empleo que sea acorde con sus necesidades, ya que, según la definición de DANE³⁰, las personas que se consideran subempleadas quieren y pueden tener un empleo que les represente mayores ingresos, además, puede considerarse como una aproximación a la identificación de una jornada laboral adecuada, tanto en horas de trabajo como en ingresos recibidos. La fórmula de este indicador se define como la división de los subempleados de cada sector sobre los ocupados totales del sector, donde entre menor sea el indicador mejor es el comportamiento del sector.
-

²⁸ Aunque la edad de por la cual se define joven se encuentra definida por la OIT entre edades 15-24 años (OIT, 2008a) o por Estado colombiano entre edades 14-26 (Ley 375 de Julio 4 de 1997), las tabulaciones expuestas por el DANE en la primera no realizan dicha desagregación, y en cambio presentan rangos de edades ya definidos.

²⁹ La definición de desocupado en este indicador es la de personas en edad de trabajar se encuentran en búsqueda de un empleo.

³⁰ Son los ocupados que quieren y pueden trabajar más tiempo porque: a) Tienen una jornada de trabajo inferior a 2/3 partes de la jornada legal (subempleo visible); b) Consideran que sus ingresos no son suficientes para atender sus gastos normales; c) juzgan que la ocupación que están desempeñando no está de acuerdo con su profesión o entrenamiento, por lo cual pueden estar teniendo una baja productividad (DANE, <http://suamox03.dane.gov.co:7778/imgcurso/mettran/indice.html>).

- **Razón del salario promedio del sector con relación al mínimo legal:**

- Presentar este indicador significa señalar cuál es la relación entre los ingresos laborales promedio de los y las trabajadoras de cada sector y el salario mínimo fijado de manera legal, donde es claro que se pueden observar aproximaciones a la productividad del sector, ya que entre mayor sea esta razón, mayor serán los salarios promedio y mayor la relación respecto al salario mínimo.

Para definir este indicador se realiza la razón entre el promedio de los salarios del sector y el salario mínimo, donde entre mayor sea esta diferencia mejor es el comportamiento del sector.

- **Asalariados como proporción de los ocupados del sector:**

- El DANE define asalariados como *“los trabajadores que poseen un contrato de trabajo oral o escrito, por el cual perciben una remuneración de manera estable o regular”* (DANE, 2009). De acuerdo a esto, el indicador propuesto pretende ser una aproximación para la medición de las personas que acceden a seguridad social en el mercado del trabajo, ya que como se observa en la definición, no hacen parte de los asalariados las personas que tienen un empleo por cuenta propia o independientes, que de manera general es relacionado con la informalidad y la no pertenencia a algún tipo de protección social.

Con este escenario, el indicador resulta de la división del número de asalariados por sector sobre el número de ocupados del mismo sector, donde un mayor porcentaje obtenido significa un mayor acceso a protección social en cada sector y un mejor comportamiento:

- **Ocupados temporales por sector:**

- Este indicador se formuló con la intención de señalar la falta de seguridad en el empleo, ya que la existencia de una mayor temporalidad significa una disminución de la estabilidad y la generación de ingresos constantes, teniendo presente que el DANE define al Ocupado temporal como *“personas que ejercen un trabajo de forma esporádica o no continua, trabajando sólo por ciertas épocas o periodos o cuando tienen un contrato de trabajo hasta por un (1) año”* (DANE, 2009).

Con este propósito, el indicador toma la razón entre los ocupados temporales en el sector y el total ocupados, lo que significa que entre más cercano a cero mejor es la contratación en el sector, por el contrario, entre más alto significa que el sector presenta menores condiciones de contratación de trabajadores y trabajadoras.

- **Disminución de la desigualdad salarial por sector entre mujeres y hombres:**

- Este indicador se presenta como una herramienta para señalar las desigualdades de género en cada sector, develando si existe una estructura equitativa en cuanto a remuneraciones se refiere y evaluando no sólo la diferencia como tal, sino la disminución de esta, teniendo presente que al pasar los años debería ser menor en relación con la tendencia ideal hacia la igualdad del salario entre los sexos.

Este indicador se define como la división de la diferencia salarial en remuneraciones del año en referencia, sobre la diferencia salarial del año base, siendo el mejor comportamiento el que presente resultados negativos más grandes, ya que la intención se señalar su disminución.

- **Proporción de ocupados por sector que realizan una jornada laboral decente:**

- Este indicador se encuentra relacionado con la necesidad de observar de manera concreta la realización de jornadas laborales adecuadas que permitan no sólo ingresos suficientes para los y las trabajadoras, sino también que permitan combinar la actividad laboral con otras actividades sociales.

La fórmula de este indicador se describe como la división del los ocupados del sector que cuya jornada laboral se encuentra entre las 33 y 48 horas entre el total de ocupados del sector, siendo mejor la calificación cuando esta proporción es más alta.

- **Ocupados que reciben un salario inferior al mínimo legal:**

- Este indicador representa la necesidad de señalar cuantos de los trabajadores ocupados en un sector reciben como ingreso laboral un pago menor al salario mínimo legal, lo que indica que porcentaje de trabajadoras y trabajadores de un sector devengan una cantidad de dinero específica, la cual ha sido determinada por ley como el monto de dinero mínimo que un ciudadano o ciudadana debe recibir en compensación por su trabajo.

En este indicador la definición se expresa como la división del número de ocupados que reciben salario inferior al establecido como mínimo sobre el total de ocupados, representando calificaciones positivas cuando esta proporción es baja.

Segunda Etapa.

Para esta etapa de la investigación, según la división en dos períodos ya realizada por motivos metodológicos (2002-2005) y (2007-2010), se decidió realizar el análisis del segundo trimestre del año (Abril-Mayo-Junio), ya que en los demás trimestres no se encontraron dos variables representativas para el análisis de uno de los componentes del TD.

Con base en este acotamiento, dentro del proceso metodológico se procedió a realizar un acoplamiento de las bases de datos de los tres meses correspondientes al segundo trimestre, además se realizó la extracción de la información de cada una de las bases ya obtenidas tanto para las áreas metropolitanas como la de las zonas rurales³¹. En dicha extracción se utilizaron variables que se obtuvieron teniendo en cuenta los cuadros N° 3,4,5 y 6, en donde se señalan algunos indicadores recomendados por la comisión de expertos de la OIT en 2008 sobre la medición del TD y que se extiende como propuesta para la extracción de posibles indicadores de medición del TD:

Variables obtenidas en la segunda etapa³²:

- Población ocupada
- Número de horas trabajadas
- Salario promedio de los ocupados que reciben salario³³
- Población desocupada
- Población desocupada en edades entre 18 y 25 años
- Población ocupada con nivel educativo universitario
- Población ocupada según medio principal por el cual consiguió el trabajo.
- Población ocupada con contrato escrito
- Población ocupada que está afiliada o cotiza a una entidad de salud
- Población ocupada que está afiliada a un fondo de pensiones
- Población ocupada con contrato a término fijo mayor de 12 meses
- Población ocupada contratada por la misma empresa donde trabaja
- Población ocupada según número de horas trabajadas (36-48)
- Ingresos laborales percibidos según sexo
- Distribución de los ingresos laborales por deciles
- Población ocupada menor de 18 años
- Mujeres ocupadas en hogares donde viven personas menores de 14 y mayores de 80 años
- Población ocupada que devenga menos de un salario mínimo legal.

³¹ En el Anexo Digital N°4 es posible ver en detalle la sintaxis o el código de la unión de los meses correspondientes al período analizado, además de la extracción de los datos de las bases, utilizando para este proceso el software estadístico SPSS.

³² Todas las variables fueron obtenidas para las nueve ramas de actividad económica

³³ Los ingresos laborales son tomados a partir de las remuneraciones en dinero o en especie para los asalariados y a partir de la ganancia neta u honorarios para no asalariados.

- PIB trimestral (obtenido de la base de Cuentas Nacionales DANE)
- Serie de tiempo de los salarios mínimos legales (2002-2010) (BANREP)
- Indicadores exclusivos de la segunda parte:
 - Población ocupada afiliada a riesgos profesionales
 - Población ocupada que pertenece a alguna organización civil.

Indicadores Seleccionados:

A partir de las variables obtenidas y luego de realizar una revisión de la propuesta de la comisión de expertos de la OIT al respecto de los indicadores para medir el TD, se presentarán a continuación en el cuadro N°9 los indicadores contruidos para la segunda etapa y que se asocian o se aproximan a la medición del TD según la disponibilidad de los datos de las encuestas de hogares realizadas en este período.

Cuadro N°9
Asignación de Indicadores para cada uno De los Cuatro
Componentes del TD en la Segunda Etapa (2002-2010)

Componentes	Indicadores	Indicador Base (OIT, 2008a)
Oportunidades de Empleo	Productividad Laboral (Pl)	Productividad laboral Ganancias medias por hora en determinadas ocupaciones
	Razón Salarios (Rs)	Salario mínimo como porcentaje del salario mediano
	Consecución Empleo (Ce) ^a	N.A.
	Educación superior (Es)	Educación de la población adulta
Protección Social	Contrato Escrito (Ces)	Estabilidad y seguridad del trabajo
	Salud (Sd)	Proporción de la población cubierta por la atención de salud
	Pensión (Pn)	Proporción de la PEA que cotiza a un fondo de pensiones
	Estabilidad 12 (Es12)*	Estabilidad y seguridad del trabajo
	ARP (ARP)**	Estabilidad y seguridad del trabajo Licencia por enfermedad
Derechos en el Trabajo	Jornada Laboral Decente (JLD)	Horas habitualmente trabajadas
	Disminución Equidad Salarial (Des)*	Disparidad salarial entre hombres y mujeres
	Diferencia Salarial (Dfs)**	Disparidad salarial entre hombres y mujeres
	Menores de 18 (M18)	Trabajo infantil
	Familia-Trabajo (F-T)	Horas socialmente desfavorables / no habituales
	Menos del Mínimo (Mmin)	Tasa de remuneración baja Trabajadores pobres
Dialogo Social	Asociación (Aso)**	Tasa de sindicación

*Variable incluida sólo para el período (2002-2005)

**Variable incluida sólo en el período (2007-2010)

a. Indicador propuesto como medida de las oportunidades reales de consecución de empleo

- **Productividad laboral:**

- Este indicador evidencia la productividad por hora laboral, lo que señala que entre mayor sea este indicador, mayor será el producto por hora de trabajo.

Para la obtención de este se realiza la división del PIB del sector sobre la cantidad de horas trabajadas por todos los ocupados del sector, de esta forma se exhibe un aproximado de cuanto producto es generado por una hora de trabajo y entre mayor sea esta mejor será el indicador.

- **Razón entre el salario promedio del sector y el salario mínimo legal:**

- Presentar este indicador significa señalar cuál es la relación entre los ingresos laborales promedio de los y las trabajadoras de cada sector y el salario mínimo fijado de manera legal, a partir de lo cual se pueden observar aproximaciones a la productividad del sector, ya que entre mayor sea esta, mayor serán los salarios promedio y mayor la relación respecto al salario mínimo.

Para definir este indicador se divide el salario promedio de los ocupados que reciben salario sobre el salario mínimo legal, por lo que a mayor el resultado, mejor será el resultado del indicador.

- **Porcentaje de ocupados que consiguieron su empleo por medio de convocatorias, clasificados o búsquedas activas:**

- Aunque este es un indicador no se encuentra en los propuestos por la OIT, es un indicador interesante de medir, ya que según la ECH es posible acceder al tipo de búsqueda por la cual se consiguió el empleo, siendo dividida esta entre la búsqueda por medio de allegados o familiares y la búsqueda por medio de mecanismos de mercado como las bolsas de empleo, el envío de hojas de vida o convocatorias, lo que genera observaciones sobre la capacidad del mercado de cubrir vacantes por medio de mecanismos competitivos.

Así, la fórmula de este será la división del número de ocupados que consiguieron el empleo por mecanismos de mercado entre el total de ocupados, lo que deja ver que entre mayor sea esta proporción mejor será la calificación del sector.

- **Valoración de la educación :**

- Con este indicador se quiere presentar como referencia de la utilización de la educación en cada sector, siendo relevante ver cual es porcentaje de ocupados en cada sector que tienen un nivel educativo universitario.

Para la formulación del indicador si utiliza la división del número de ocupados con nivel educativo superior sobre los ocupados del sector, donde entre más alto sea la proporción mejor es el comportamiento del sector.

- **Ocupados con contrato escrito:**

- El interés de mostrar este indicador es aproximarse a la formalidad de cada sector, ya que se evidencia cual es el porcentaje de ocupados que en cada sector poseen un contrato escrito de trabajo y con esto si el sector es generador de un empleo formal. De esta forma, la fórmula del indicador se presenta como la división entre el número de ocupados del sector con un contrato de trabajo escrito sobre el total de ocupados del sector, siendo mejor el resultado del indicador si la proporción es alta.
-

- **Afiliado, cotizante o beneficiario de una entidad de Seguridad Social en Salud:**

- Con este indicador se exhibe la protección social de los trabajadores de cada sector, pues muestra cual es el porcentaje de los ocupados en cada sector que tienen acceso al sistema de salud sin importar la formalidad o informalidad de su trabajo. Para este indicador, la fórmula del indicador se presenta como la división entre el número de ocupados del sector que están afiliados una entidad de salud entre el total de ocupados del sector, siendo mejor el resultado del indicador si la proporción es alta.
-

- **Ocupados que aportan a un fondo de pensiones:**

- La intención de este indicador es mostrar la posibilidad de que cada sector le brinda a los trabajadores de asegurar ingresos en el futuro por medio del pago de aportes a un fondo de pensiones. La fórmula en este caso es el cociente entre el número de ocupados del sector que aportan a un fondo de pensiones y el total de ocupados del sector, siendo mejor el resultado del indicador si la proporción es alta.
-

- **Ocupados que trabajan con un contrato superior a 12 meses:**

- Presentar este indicador es una aproximación directa a la estabilidad que brinda la relación entre un empleador y un empleado en un sector determinado, ejemplificando esta relación por medio de los contratos formales y de mayor duración.

La definición de este indicador se centra en observar la división del número de ocupados del sector que tienen un contrato mayor a 12 meses sobre el total de ocupados del sector, siendo mejor el resultado entre más grande sea la proporción.

• **Proporción de ocupados de cada sector que realizan una jornada laboral decente:**

- Este indicador se encuentra relacionado con la necesidad de observar de manera concreta la realización de jornadas laborales adecuadas que permitan no sólo ingresos suficientes para los y las trabajadoras, sino también que permitan combinar la actividad laboral con otras actividades sociales.

La fórmula de este indicador se describe como la división del los ocupados del sector que cuya jornada laboral se encuentra entre las 36 y 48 horas³⁴, entre el total de ocupados del sector, siendo mejor la calificación cuando esta proporción es más alta.

• **Inequidad salarial entre hombres y mujeres:**

- Al exhibir este indicador se desea presentar si en cada sector ha habido cambios en relación con la inequidad de género, expresada de manera aproximada mediante la relación entre los salarios devengados entre hombres y mujeres.

Para definir este indicador, se utiliza para la primera fase de la segunda etapa la división de la razón de salarios entre mujeres y hombres entre la misma razón en un año base, para la segunda fase de otro modo, se utiliza la razón simple entre los salarios de hombres y mujeres, siendo en ambos casos mejor el indicador cuando el resultado es cada vez mayor.

35

• **Trabajadores menores de 18 años:**

- La presentación de este indicador se realiza con la intención de aproximarse a la identificación de trabajos indeseables como el trabajo infantil. Si bien es cierto se toma como referencia los menores de 18 años, y existe una diferencia entre este límite y las

³⁴ A diferencia de la etapa anterior (33-48 horas), se consideró que el rango presentado (36-48 horas) se encontraba más acorde con una jornada laboral que permitirá ingresos suficientes, a la vez que no excediera límites legales y de explotación.

³⁵ Fórmula diseñada para la segunda fase de esta etapa.

edades denominadas infantiles, la existencia de menores de 18 años indicaría que es tolerable que cierto tipo de actividades sean realizadas por menores de edad³⁶.

La fórmula de este indicador se describe como la división de los ocupados de cada sector que tienen edad igual o menor a 17 años sobre el total de ocupados del sector. Siendo la calificación mejor cuando esta proporción es más pequeña.

- **Conciliación vida laboral y familiar:**

- La intención de mostrar este indicador es señalar la relación entre la actividad laboral y otro tipo de actividades como la recreación, el estudio o la vida familiar, aproximándose en este caso a la disponibilidad de empleos para las personas que realizan actividades de reproducción social. De este modo, se exhibe aquí como las mujeres, quienes culturalmente se les ha asignado el rol de cuidadoras logran acceder o no a un empleo adecuado que les permita, ya sea delegar esas actividades por la vía de los ingresos o realizarlas como actividad complementaria y no excluyente.

Este indicador se describe como la proporción de mujeres ocupadas por sector, que viviendo en hogares con personas menores de 14 y mayores de 80 años, logran acceder a una jornada laboral decente (36-48 horas), siendo mejor el indicador cuando es más alto.

- **Ocupados que reciben un salario inferior al mínimo legal:**

- Este indicador representa la necesidad de señalar cuantos de los trabajadores ocupados en un sector reciben como ingreso laboral un pago menor al salario mínimo legal, lo que indicaría que porcentaje de trabajadoras y trabajadores de un sector devengan una cantidad de dinero que la sociedad en su conjunto ha definido como la mínima necesaria para vivir. En este indicador a diferencia del presentado en la primera etapa, se utiliza como base a los ocupados que perciben algún ingreso, excluyendo a los trabajadores familiares sin remuneración. La definición se expresa como la división del número de ocupados que obtienen un ingreso laboral menor al mínimo sobre el total de ocupados que reciben ingresos laborales, representando calificaciones positivas cuando esta proporción es baja.
-

Además de estos indicadores, para la segunda parte (2007-2010) se adicionan dos más:

³⁶ En Colombia la mayoría de edad se alcanza al cumplir los 18 años.

- **Ocupados afiliados a una entidad administradora de riesgos profesionales (ARP):**

- Este indicador se adiciona en esta parte con la intención de exhibir cuán importante es en cada sector la seguridad de los y las trabajadoras, ya que las entidades de riesgos profesionales funcionan exclusivamente como aseguradoras de accidentes ocasionados por la actividad laboral.

Para definir este indicador se utiliza la división del número de ocupados de cada sector que están afiliados a las entidades de riesgos profesionales entre el total de ocupados del sector, y cuando el resultado es alto es mejor la calificación del sector.

- **Ocupados que se encuentran asociados a alguna organización gremial o sindical:**

- Este indicador se incluye en esta parte como aproximación a las relaciones asociativas de los y las trabajadoras, pues aunque hace referencia a asociaciones gremiales o sindicales, señala la importancia que a este tipo de actividades les asignan los y las trabajadoras.

La fórmula se define como la división del número de ocupados de cada sector que están asociados a alguna organización entre el total de ocupados del sector, siendo una mejor el comportamiento del sector cuando el resultado es alto.

Definición y aplicación de la Metodología de Análisis.

Luego de haber expuesto tanto las variables seleccionadas como los indicadores contruidos a partir de estas, se presentan a continuación las herramientas metodológicas que se usaron en cada etapa para realizar el análisis de la información recolectada y de esta manera, contestar la pregunta de investigación y verificar la hipótesis planteada.

Primera Etapa (1987-1999).

A partir de la información recolectada el análisis de esta primera etapa se construyó con base en la formulación de un índice de TD generado por *Dharam Ghai* para los países pertenecientes a la OECD, donde para cada uno de ellos se utilizaron datos que aproximaban la medición sobre los cuatro componentes del TD y se creó un índice agregado para su posterior comparación (Ghai, 2002). En dicho estudio, *Dharam Ghai* utiliza el valor de las variables escogidas para calificarlas de mayor a menor y de esta manera generar una

clasificación o “ranking” en la cual se enlistan los diferentes países según el valor de la variable en cuestión.

Es importante señalar que esta metodología se escogió en primer lugar porque la información que se obtuvo de las encuestas de hogares no fue extraída directamente de los microdatos sino de tabulaciones ya realizadas, por lo que en algunas variables se obtuvo información de aspectos no específicos y por lo tanto estos generaban aproximaciones muy generales con respecto a las variables que se querían medir. En segundo lugar, la encuesta de hogares realizada en este período ni se realizaba de manera continua, ni era representativa para todos los períodos del total nacional, ya que no obtenían datos de las zonas rurales, lo que para el análisis por sectores excluía de manera importante el sector de la Agricultura.

En definitiva se optó por la metodología de “ranking” al considerar que era la más acorde para relacionar en esta etapa los indicadores y los componentes, de acuerdo con la disponibilidad y calidad de los datos que se estaban utilizando.

De acuerdo a lo anterior, se procedió a clasificar de uno (1) a nueve (9) a cada uno de los sectores de actividad económica según fuera el valor del indicador para cada uno de los años seleccionados, donde uno es la mejor calificación y nueve la peor.

A partir de la realización de este procedimiento, y de acuerdo al marco teórico señalado en el capítulo anterior, se asignaron los indicadores según fuera su relación con cada uno de los componentes del TD, esta por demás, se realizó de acuerdo a las justificaciones que al respecto de cada sector se hicieron de manera sucinta en el marco teórico y que de manera profunda se pueden consultar en Ghai (2003) y (2006).

Importa subrayar que para esta etapa, según los datos obtenidos de la ENH para el período de 1987-1999, no fue posible obtener o construir indicadores que se relacionaran con el componente del Diálogo social, ya que las encuestas realizadas en este período no relevan información sobre alguna característica de este componente, como lo pueden ser el nivel de asociación, la existencia de sindicatos o las negociaciones colectivas.

Para efectos de este análisis a partir de la clasificación de cada uno de los sectores se construyó un ranking agregado para cada sector en cada componente, siendo importante recordar que la intención no es unir los resultados de cada uno de los componentes para lograr

un solo indicador del TD, ya que las recomendaciones de la OIT al respecto están en contra de dicha agregación.

Aplicación de la metodológica (1987-1999)

Utilizando la metodología seleccionada en esta etapa, se presentarán a continuación y a modo de explicación los cuadros realizados para obtener las clasificaciones de los sectores³⁷, generando además un cuadro resumen donde es posible observar los resultados finales del período comprendido entre 1987 y 1999 para cada uno de los tres componentes del TD analizados. A partir de lo anterior y para una mayor profundidad de análisis, será posible observar en el Anexo N°1 la evolución de cada uno de los indicadores señalados en los cuadros siguientes.

En este sentido en el cuadro N°10 presentado a continuación es posible observar cómo se ordenaron los datos de manera tal que para cada componente se exhiben los indicadores que se asocian a él y los resultados de los mismos.

Cuadro N°10
Resultados de los indicadores para los
Nueve Sectores en el año 1987

	Protección Social		Oportunidades de Empleo				Derechos en el Trabajo		
1987	As	Tp	Dj	Ce	Sub	Rs	Bs	JLD	Mm
Agricultura	42%	18%	52%	7%	13%	2,36	28%	46%	23%
Minas y Canteras	73%	13%	62%	18%	11%	4,10	-201%	56%	12%
Industria	68%	15%	54%	12%	15%	1,67	-9%	65%	22%
Elec -gas- Agua	78%	4%	60%	16%	3%	2,15	375%	78%	7%
Construcción	55%	35%	41%	1%	23%	1,66	16%	60%	23%
Comercio	43%	12%	53%	8%	15%	1,65	8%	47%	26%
Transp. Y Comun	56%	13%	43%	3%	13%	2,19	172%	42%	14%
Serv. Financieros	65%	10%	64%	8%	14%	2,69	2%	71%	8%
Servicios Soc.	70%	13%	47%	9%	15%	1,65	11%	51%	30%

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares 1987 DANE

A partir de estos resultados anuales se procedió a realizar un promedio de cada indicador para todo el período estudiado (cuadro N°11).

³⁷ En el anexo digital N°3 se podrán encontrar las tablas de cada uno de los indicadores y cada uno de las clasificaciones asignadas.

Cuadro N°11
Promedio de los Indicadores para los
Nueve Sectores (1987-1999)

	Protección Social		Oportunidades de Empleo				Derechos en el Trabajo		
1987-1999	As	Tp	Dj	Ce	Sub	Rs	Bs	JLD	Mm
Agricultura	41,9%	20,0%	48,5%	18,1%	16,8%	2,69	24,2%	47,5%	28,4%
Minas y Canteras	72,7%	16,9%	51,6%	40,4%	12,7%	4,47	-141,8%	58,9%	12,2%
Industria	68,1%	18,0%	46,8%	29,1%	15,7%	1,85	-15,6%	63,5%	25,8%
Elec -gas- Agua	77,6%	9,5%	52,2%	49,2%	7,9%	2,83	-14,6%	73,8%	6,0%
Construcción	54,8%	41,5%	32,2%	26,7%	26,6%	1,90	80,0%	57,7%	26,4%
Comercio	42,9%	14,8%	48,9%	33,4%	16,0%	1,76	6,2%	43,4%	29,4%
Transp. Y Comun	56,1%	16,1%	42,2%	37,9%	15,4%	2,35	-446,9%	41,7%	15,7%
Serv. Financieros	64,7%	13,7%	54,4%	57,0%	14,2%	3,23	-25,4%	67,8%	10,6%
Servicios Soc.	69,9%	17,8%	41,7%	37,4%	17,4%	1,97	-4,3%	52,1%	30,4%

Luego, a partir del promedio obtenido se procedió a realizar la calificación, la cual se produjo asignando valores de 1 a 9, siendo 1 el mejor comportamiento y 9 el peor. Con esta calificación se procedió a realizar un promedio total para el periodo analizado (cuadro N°12).

Cuadro N°12
Calificación Consolidada para cada Indicador (1987-1999)

	Protección Social			Oportunidades de Empleo					Derechos en el Trabajo			
1987-1999	As	Tp	Media	Dj	Ce	Sub	Rs	Media	Bs	JLD	Mm	Media
Agricultura	7,4	7,2	7,31	5,3	7,5	5,7	3,8	5,56	3,08	7,62	7,15	5,9
Minas y Canteras	2,0	4,7	3,35	6,2	3,7	3,2	1,1	3,52	7,23	4,38	2,85	4,8
Industria	4,6	6,3	5,46	5,2	5,6	5,1	7,7	5,90	5,62	3,31	5,85	4,9
Elec -gas- Agua	1,0	1,5	1,27	6,7	2,8	1,5	3,2	3,56	4,23	1,15	1,08	2,2
Construcción	7,3	9,0	8,15	1,4	6,7	9,0	7,2	6,06	2,85	4,46	5,77	4,4
Comercio	8,9	2,8	5,85	5,8	6,0	5,8	8,3	6,50	3,92	7,54	7,92	6,5
Transp. Y Comun	6,2	4,6	5,38	3,2	5,2	4,4	4,8	4,40	7,46	8,69	3,92	6,7
Serv. Financieros	4,7	2,5	3,58	8,0	2,4	3,2	2,2	3,92	6,08	2,00	2,23	3,4
Servicios Soc.	4,1	6,4	5,23	3,2	5,1	7,2	6,8	5,58	4,54	5,85	8,23	6,2

Después de obtener el promedio de las calificaciones de los indicadores de cada componente, se procedió a clasificar de menor a mayor dicho promedio y con esto obtener un ranking final, el cual se observa en el siguiente cuadro (cuadro N°13).

Cuadro N°13
Calificación Consolidada para cada Componente

Protección Social		Oportunidades de Empleo		Derechos en el Trabajo	
Calificación Consolidada		Calificación Consolidada		Calificación Consolidada	
Elec -gas- Agua	1	Minas y Canteras	1	Elec -gas- Agua	1
Minas y Canteras	2	Elec -gas- Agua	2	Serv. Financieros	2
Serv. Financieros	3	Serv. Financieros	3	Construcción	3
Servicios Soc.	4	Transp. Y Comun	4	Minas y Canteras	4
Transp. Y Comun	5	Agricultura	5	Industria	5
Industria	6	Servicios Soc.	6	Agricultura	6
Comercio	7	Industria	7	Servicios Soc.	7
Agricultura	8	Construcción	8	Comercio	8
Construcción	9	Comercio	9	Transp. Y Comun	9

Segunda Etapa (2002-2010).

La metodología utilizada en esta segunda etapa se escogió con la intención de presentar un estudio formal que, con un sustento estadístico, al mismo tiempo relacionara las variables enlistadas y permitiera explicar el comportamiento de cada uno de los componentes del TD, posicionándose así como una metodología diferente que permite comparaciones entre los nueve sectores de actividad económica para cada componente del TD.

En este sentido, el tipo de metodología aplicada en esta etapa se enmarca dentro del análisis de datos multivariado, donde se pueden encontrar métodos como el Análisis de Componentes Principales, el Análisis por Factores, el Análisis Discriminante, el Análisis Discriminante Canónico, la Regresión Logística, el Análisis por Agrupación, el Análisis Multivariado de la Varianza, el Análisis de Variables Canónicas y el Análisis de Correlación Canónica (Johnson, 2000 p.8). Estas herramientas de análisis creadas para examinar múltiples variables son importantes para evaluar no sólo la información contenida en ellas, sino también la relación existente entre las propias variables; predicciones de pertenencia a un grupo; comparación de promedios grupales; reducción de la dimensionalidad; y creación de variables entre otros (Johnson, 2000 p.8).

Para el caso de esta investigación se escogió realizar el análisis de los datos mediante la metodología de Componentes Principales (en adelante ACP), la cual se basa en un procedimiento matemático que utilizando la matriz de varianzas-covarianzas o la matriz de correlaciones de los indicadores seleccionados, evalúa si la información obtenida en ellos

puede ser representada por menos o por nuevas variables obtenidas a partir de las ya existentes³⁸. Con fundamento en este procedimiento el análisis realizado en esta etapa utilizará esta metodología para crear una nueva variable que represente el comportamiento de cada sector con respecto a cada componente del TD, evaluando este comportamiento por medio del aporte que cada indicador imparte a cada componente.

Al respecto de la definición de que indicadores deberían ser clasificados dentro de cada componente, para esta etapa se realizó una selección fundamentada en la propuesta de indicadores presentada por la comisión de expertos de la OIT en 2008 y en las justificaciones presentadas por Ghai (2003) y (2006).

Cabe mencionar que en esta segunda etapa se utilizaron sólo tres de los cuatro componentes fundamentales del TD, ya que por falta de variables e información cuantitativa obtenida a través de la encuesta de hogares el componente de Diálogo Social no fue posible construirlo. A pesar de esta situación, fue posible acceder a variables adicionales con respecto de la primera etapa (1987-1999), pues existieron cambios en las encuestas de hogares a partir de 2001 que mejoraron la información disponible para la operacionalización de los demás componentes del TD.

Aplicación de la metodológica (2002-2010)

La metodología utilizada en esta etapa se presentará a continuación según los pasos de la aplicación metodológica, especificando detalladamente el procedimiento y ahondando de manera adecuada en los resultados de la investigación.

De acuerdo a lo anterior, en primera instancia se menciona que la recolección de la información se realizó mediante la desagregación de los microdatos de la encuesta de hogares y a partir de estas bases de datos, con el uso del software estadístico SPSS, se procedió a recolectar los datos específicos y obtener para cada indicador los datos por año y por sector de actividad económica³⁹.

³⁸La disminución de variables formalmente se refiere a la evaluación de la verdadera dimensionalidad de los datos. Nuevas variables por otra parte, se refiere formalmente a la identificación de variables significativas subyacentes obtenidas a través de una combinación lineal entre las variables ya existentes.

³⁹ En el anexo digital N°5 se podrán encontrar las variables y los datos para cada uno de los años de estudio

A partir de la construcción de las series, el cuadro N°14 señala la manera en que se organizaron los datos en el programa estadístico y presenta el computo que resulta de la aplicación metodológica, exhibiendo este mismo como una nueva variable que llamaremos NEW, la cual se obtiene a partir de la aplicación del análisis por ACP.

Cuadro N°14
Presentación del cuadro de análisis de ACP
Para cada Componente del TD

Año	Sector	Indicador 1	Indicador 2	..Indicador n	NEW
2002	Agricultura	#	#	#	#
2002	Minería	#	#	#	#
2002	Industria	#	#	#	#
2002	Elect-gas-agua	#	#	#	#
2002	Comercio	#	#	#	#
2002	Construcción	#	#	#	#
2002	Transporte	#	#	#	#
2002	Serv. Financieros	#	#	#	#
2002	Servicios Sociales	#	#	#	#
2003	Agricultura	#	#	#	#
2003	Minería	#	#	#	#
.	.	#	#	#	#
2003	Servicios Sociales	#	#	#	#
2004	Agricultura	#	#	#	#
.	.	#	#	#	#
.	.	#	#	#	#
2005	Agricultura.....	#	#	#	#

En este cuadro N°14 es posible observar una característica adicional que sirve para explicar mejor la metodología de análisis, y se refiere a que para cada dato de la columna sector, existe un dato de la variable NEW, por lo que para cada fase de la segunda etapa (2002-2005 y 2007-2010) se tienen tres (3) variables NEW, representando cada una un componente del TD y haciendo posible comparaciones entre los nueve sectores y entre los propios componentes.

Como parte de la explicación de la metodología del ACP existen tres aspectos específicos que hacen de este proceso una excelente herramienta para analizar cada uno de los componentes del TD. El primero de estos se relaciona con la comparabilidad, ya que cada variable NEW tiene promedio cero (0), lo que hace que cada dato dentro del propio componente del TD sea fácilmente comparable con los demás.

El segundo aspecto es el concerniente a la relación existente entre la variable NEW y cada indicador asociado a la misma (del componente de TD), señalando que es posible conocer esta relación mediante el índice de correlación, donde es posible observar cuan fuerte es esta relación y que dirección posee, es decir si esta es negativa o positiva.

El tercer y último aspecto es el relacionado con la información contenida en los indicadores que puede explicar la nueva variable, la cual por medio de una combinación lineal entre los indicadores es posible medir y así conocer cuál es el cambio en la variable NEW que se debe o es causada por un cambio en un indicador específico, siendo relevante esta información para medir la importancia que cada indicador tiene sobre la nueva variable NEW y en definitiva en cada componente del TD.

En resumen, de acuerdo a lo relacionado en los tres aspectos anteriores, la metodología ACP logra examinar los datos de manera tal que como resultado se obtiene una comparación entre los diferentes sectores de la economía para cada componente del TD, dicha comparación se basa en la clasificación que se obtiene a partir de la variable NEW, la cual es la representación estadística de la combinación entre los indicadores de cada componente del TD.

A partir entonces de esta ilustración, a continuación se presentarán los resultados obtenidos a través del programa estadístico y que definen cada uno de los puntos señalados anteriormente. El primer resultado expuesto es el relacionado con la comparabilidad, la cual es posible observar mediante la presentación de la evolución anual de cada componente del TD representado a través de la variable NEW y que es posible observar a través del Anexo N°2, donde se encontrará gráficamente para 2002-2005 y 2007-2010 la evolución anual de cada uno de los sectores, comparándose entre sí de acuerdo a la media de la variable NEW (componentes del TD).

En este caso será preciso observar el comportamiento de cada sector en relación con el componente del TD analizado, y precisar cuál es el sector de mejor conducta a través de los años en estudio.

El segundo resultado a presentar es el que concierne a la relación entre los indicadores de cada componente del TD y el componente en sí mismo. Para este objetivo la metodología de ACP presenta como resultado las correlaciones entre los indicadores y la variable NEW, donde es posible observar la fuerza y el sentido de la relación. Estas se presentarán a continuación mediante los cuadros N°15 y N°16.

Por ejemplo, en la primera etapa (2002-2005) el indicador Jornada Laboral Decente (JLD) presenta una correlación de 0,862 con el componente de Derechos en el Trabajo (Variable

NEW), lo que significa que el propio indicador JLD se relaciona con el componente de forma fuerte y positiva.

Resulta importante resaltar aquí que para todas las variables presentadas, con excepción de la variable Disminución de la Equidad Salarial o Diferencia Salarial en el componente Derechos en el Trabajo, es posible encontrar una correlación⁴⁰ significativa mayor a 0.5 o -0.5 con el componente del TD en el cual se clasifican, por lo que es posible afirmar que las variables escogidas presentan relaciones significativas y con cada uno de los tres componentes.

Cuadro N°15
Correlaciones obtenidas entre los indicadores
y cada Componente del TD (2002-2005)

Indicador	Correlación con el Componente del TD (NEW)
Componente Oportunidades de Empleo	
Productividad (PI)	0.767
Razón Salarios (Rs)	0.564
Consiguió Empleo (Ce)	0.903
Educación Superior (Es)	0.806
Componente Protección Social	
Contrato Escrito (Ces)	0.956
Salud (Sd)	0.962
Pensión (Pn)	0.970
Estabilidad 12 (Es12)	0.659
Componente Derechos en el Trabajo	
Jornada Laboral Decente (JLD)	0.862
Disminución Equidad Salarial (Des)	0.296
Menores de 18 (M18)	-0.771
Familia-Trabajo (F-T)	0.859
Menos del Mínimo (Mmin)	-0.823

⁴⁰ La correlación es un índice estadístico que mide la relación lineal entre dos variables, señalando la intensidad (fuerza) y el sentido (dirección) de dicha relación. Esta misma puede ser expresada numéricamente con valores entre (-1) y (1), siendo una relación nula cuando el valor es cero (0) y una relación fuerte cuando el valor es (1) o (-1), el sentido de la relación se expresa a través del signo.

Cuadro N°16
Correlaciones obtenidas entre los indicadores
y cada Componente del TD (2007-2010)

Indicador	Correlación con el Componente TD (NEW)
Componente Oportunidades de Empleo	
Productividad (PI)	0.650
Razón Salarios (Rs)	0.963
Consiguió Empleo (Ce)	0.919
Educación Superior (Es)	0.765
Componente Protección Social	
Contrato Escrito (Ces)	0.989
Salud (Sd)	0.881
Pensión (Pn)	0.991
ARP (ARP)	0.979
Componente Derechos en el Trabajo	
Jornada Laboral Decente (JLD)	0.707
Diferencia Salarial (Dfs)	0.273
Menores de 18 (M18)	-0.828
Familia-Trabajo (F-T)	0.926
Menos del Mínimo (Mmin)	-0.902

El tercer resultado es obtenido a través de una combinación lineal entre los indicadores clasificados de cada componente del TD, por lo que los resultados expuestos se deben interpretar como el efecto que cada indicador tiene sobre el componente del TD al cual pertenece. De acuerdo a lo anterior para cada indicador existe una ponderación asignada por la metodología del ACP, el cual resulta ser un coeficiente que mide los cambios en el componente del TD (Variable NEW) a causa de los cambios en el indicador.

Bajo este escenario, a continuación se presentarán en los cuadros N° 17 y 18 las ecuaciones que resultan de la metodología del ACP y que expresan los coeficientes asignados a cada indicador y que como resultado final definen la variable NEW, que resulta ser la sumatoria de la multiplicación entre valores de los indicadores estandarizados y los coeficientes asignados a cada indicador.

Como ejemplo se puede exhibir que para la segunda etapa (cuadro N°18), el componente de Protección Social cambia en 0.268 unidades debido al cambio en una unidad en el indicador Contrato Escrito (Ces), o también que para esta misma etapa, el componente de Oportunidades de Empleo cambia en 0.341 unidades debido al cambio en una unidad en el indicador Razón Salarios (Rs).

Cuadro N°17**Ecuaciones resultantes para cada Componente del TD (2002-2005)**

(Componente Oportunidades de Empleo)
$NEW = 0.324*PI + 0.238*Rs + 0.381*Ce + 0.340*Es$
(Componente Protección Social)
$NEW = 0.297*Ces + 0.299*Sd + 0.302*Pn - 0.205*Es12$
(Componente Derechos en el Trabajo)
$NEW = 0.303*JLD + 0.104*Des - 0.272*M18 + 0.302*F-T - 0.290*Mmin$

Cuadro N°18**Ecuaciones resultantes para cada Componente del TD (2007-2010)**

(Componente Oportunidades de Empleo)
$Factor = 0.230*PI + 0.341*Rs + 0.325*Ce + 0.3281*Es$
(Componente Protección Social)
$Factor = 0.268*Ces + 0.238*Sd + 0.268*Pn + 0.265*ARP$
(Componente Derechos en el Trabajo)
$Factor = 0.241*JLD + 0.093*Dfs - 0.282*M18 + 0.316*F-T - 0.308*Mmin$

Finalmente se señalaran algunas consideraciones en relación con los problemas encontrados al aplicar la propia metodología.

En virtud a lo anterior es necesario separar esta explicación en dos partes, la primera se refiere a la relación entre las variables como supuesto básico del modelo y la segunda se refiere a los resultados exhibidos mediante la nueva variable.

Con respecto al primer punto cabe mencionar que la aplicación de la metodología del ACP requiere que exista una fuerte relación entre las variables propuestas en el análisis, sin embargo, en algunos casos estas relaciones, medidas por medio del coeficiente de correlación, se muestran débiles⁴¹ y podrían no proporcionar los requerimientos adecuados para la metodología.

⁴¹ En el Anexo Digital N°6 se podrán encontrar las matrices de correlación entre los indicadores de cada componente del TD.

Particularmente en este proceso se decidió relajar este supuesto debido a que una variable podría tener una baja correlación con otra variable pero al mismo tiempo presentar alta correlación con las demás, adicionalmente, la búsqueda de una variable inobservable por medio de variables aproximadas proporciona la necesidad de dicha decisión.

Con relación al segundo aspecto es importante señalar que el resultado obtenido a través de la metodología del ACP (variable NEW) puede ser presentado por tantas variables como indicadores se tienen, sin embargo, la reducción a una sola dimensión (variable NEW) se dio por la conjunción dos razones.

La primera, que en este ejercicio sólo necesitamos extraer información para explicar una sola variable. La segunda, que de acuerdo a los supuestos de la metodología, la definición de la dimensionalidad depende de la variabilidad en los datos que es posible explicar por medio del Componente Principal (variable NEW), para lo cual, según los resultados exhibidos en el Anexo digital N°6 se puede observar que dicha variabilidad explicada (por el primer Componente Principal) es superior al 50%, lo cual es relevante si se tiene en cuenta que la medición realizada se centra en variables inobservables (dimensiones del TD) y a las que se aproxima por medio de variables que no se obtuvieron para la medición de las mismas dimensiones.

VIII. RESULTADOS Y ANÁLISIS

A partir de las metodologías señaladas anteriormente para cada una de las etapas se procedió a evaluar los datos resultantes y analizar la pertinencia de estos con relación al comportamiento del TD en Colombia.

Trabajo Decente Para el Período 1987-1999

Luego de haber obtenido los resultados generales de los componentes del TD expuestos en el cuadro N°13, el análisis de esta etapa se centra en clarificar si esos resultados son una buena aproximación del propio termino y si pueden utilizarse para determinar el comportamiento de los sectores de actividad económica en relación con el TD.

Con este interés, una conclusión importante que se puede observar a partir de los cuadros presentados en el Anexo N°1 y sobre todo los cuadros N°12 y N°13, donde se señalan los consolidados de los indicadores y de los componentes del TD, es que en la estructura económica colombiana y específicamente la relacionada con el mercado del trabajo en el período comprendido entre 1987-1999, la rama de actividad que se podría llamar líder o ejemplo en los tres componentes señalados es Electricidad-gas-agua, seguida de Minas y Canteras y Servicios financieros.

Esta situación por demás no significa que estos sectores sean modelo en todos los indicadores, ya que por ejemplo en el Desempleo Juvenil, estos tres sectores no tuvieron buenos resultados y es necesario pensar en las causas, por ejemplo, un exceso de oferta juvenil a causa de las buenas condiciones de los sectores, o un problema de demanda, en la cual la política de contratación de las empresas del sector no involucró personas en este rango de edad.

Un punto importante de recordar aquí es que durante 1991 y 1999 la economía colombiana estuvo expuesta a una apertura financiera y comercial que produjo múltiples privatizaciones y una fuerte liberación del sistema financiero, además se realizaron reformas a la ley laboral (Ley 50 de 1990) y a la ley de seguridad social (Ley 100 de 1993), lo que en conjunto provocó cambios estructurales en las características del mercado laboral que como se puede observar en el Anexo N°1 se tradujo en la variación de algunos indicadores que señalan la formalidad y la estabilidad laboral, como lo son la proporción de asalariados o el empleo temporal.

Para señalar un resultado específico de esta etapa se presenta el cuadro N°19, en el cual se observa la calificación que con respecto al componente de Derechos en el Trabajo tienen los sectores de actividad en 1990 y 1999. En este cuadro por demás se genera un ejemplo claro acerca del comportamiento estructural de las condiciones laborales de los y las trabajadoras, ya que además de exhibirse que los sectores que más variaron de posición (Servicios Financieros y Minas y Canteras) representan una proporción menor del total de los empleos y por ende su variación no representa o disminución o aumento de Derechos en el Trabajo de la gran masa de empleados, saber que en 10 años de actividad económica la variación interna entre sectores no fue relevante representa un marco de preguntas sobre la política económica y de empleo en este período de tiempo.

Cuadro N°19
Resultado Comparado Del Componente
Derechos en el Trabajo

Derechos en el Trabajo		
	1990	1999
Elec -gas- Agua	1	1
Serv. Financieros	2	4
Construcción	3	3
Industria	4	5
Minas y Canteras	5	2
Agricultura	6	6
Servicios Soc.	7	7
Comercio	8	9
Transp. Y Comun	9	8

Dentro de este contexto y teniendo presente el resultado total presentado en el cuadro N°13, una inferencia notable se refiere a que sin importar el tipo de política económica aplicada en este período, esta no se preocupó por mejorar las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores de Colombia.

Lo anterior es claramente justificado mediante la observación de la posición diferenciada de todos los sectores de la economía en los tres componentes del TD analizados, especialmente los tres que representaron la mayor proporción del empleo en Colombia (Servicios Sociales, Industria y Comercio), ya que la heterogeneidad en el comportamiento de los tres componentes exterioriza una falta de sincronización o relación directa entre la creación de empleo, la protección social y el fortalecimiento de los derechos laborales, que en definitiva

se traduce en la ausencia de una política pública enfocada a mejorar y sostener las condiciones laborales de todos y todas las trabajadoras del país en el período analizado.

Con fundamento en lo anterior, el estudio del TD entre los años 1987 y 1999 permite definir que aunque es posible realizar evaluaciones determinadas en cada uno de los componentes que conforman el TD, es necesario integrar este análisis con los demás componentes y sus indicadores asociados, ya que de esta manera es posible acceder a una exploración alternativa sobre el comportamiento del mercado de laboral colombiano para este período, lo que además de complementarlo con el contexto general de la economía, puede generar una visión muy interesante al respecto de las posibles alternativas para evaluar políticas ya sea económicas o laborales.

Trabajo Decente Para El Período 2002-2010

A continuación se presenta el comportamiento de cada uno de los nueve sectores de la actividad económica con respecto a tres de los cuatro componentes del Trabajo Decente. Para presentar dichos resultados, se exhiben en primera instancia en el Anexo N°2 los gráficos que señalan la evolución de los indicadores seleccionados para determinar la comparación entre los sectores.

La primera observación general se refiere a que los sectores de Electricidad-Gas-Agua y Servicios Financieros ostentan unos niveles altos en la mayoría de los indicadores, sin embargo es el primero de estos el que luce una diferencia importante y llamativa con respecto a los otros sectores. Otra observación para mencionar es que los sectores tradicionales de la economía, que son los que absorben la mayor parte del empleo urbano y rural como lo son Agricultura, Comercio, Industria y Servicios Sociales, no se muestran de manera constante como sectores ejemplo o sobresalientes en los diferentes indicadores.

Un punto a resaltar, a pesar de la no completa trazabilidad de los datos entre las dos etapas, es la tendencia hacia el mejoramiento del comportamiento de los sectores de Extracción Minera y Electricidad-Gas-Agua.

A partir de esta generalidad que presenta la evolución de los indicadores, se espera presentar los resultados obtenidos a partir de la metodología del ACP para mostrar la comparación entre los sectores de la actividad económica, con respecto a cada uno de los componentes del TD,

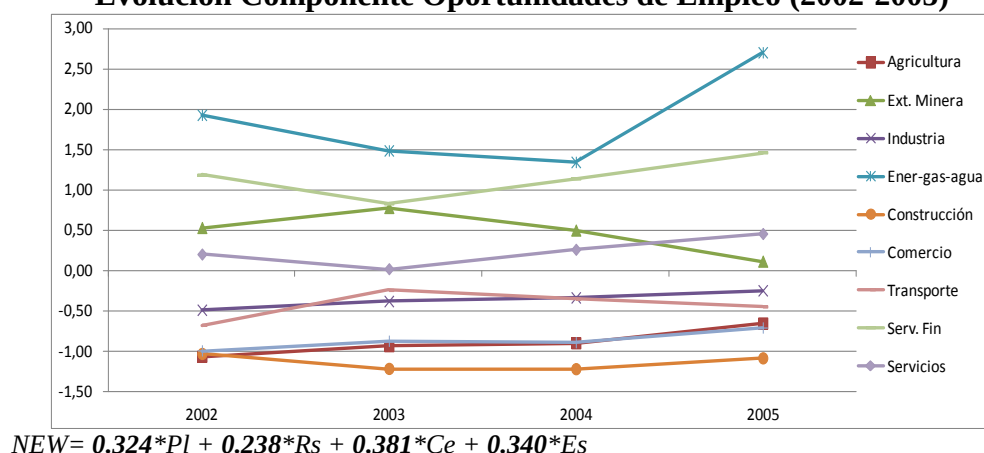
permitiendo además comprender su evolución mediante los determinantes del cambio de cada uno de ellos según la variable NEW expuesta detalladamente en el Anexo N°3.

Primera Parte (2002-2005)

Para presentar los resultados de la primera parte se expondrán a continuación los gráficos que resumen los resultados de la variable NEW y que permiten una comparación relativa entre los sectores económicos, teniendo presente que los coeficientes expresados en el cuadro N°17 revelan cuales son los efectos de los indicadores sobre el componente específico.

De esta manera el gráfico N°2 presenta el componente de Oportunidades de Empleo y muestra que el sector con mejor comportamiento es el de Electricidad-Gas-Agua seguido por el de los Servicios Financieros. Los demás sectores en general presentan una tendencia constante, que señala una menor posición de los sectores de Agricultura, Comercio y Construcción que se deriva de los bajos porcentajes que tienen estos sectores en los indicadores relacionados, donde el más representativo es el de Consecución del Empleo (Ce), cuyo coeficiente es de (0.381) e infiere que la manera como se consigue el empleo es un factor importante relacionado al TD. El empleo debería ser conseguido por medio de mecanismos de mercado destinados a valorar las capacidades y aptitudes de los y las trabajadoras y no por las conexiones o relaciones sociales entre amistades y familiares, que valoran en mayor medida el círculo social y limitan el acceso de oportunidades a personas más productivas y eficientes.

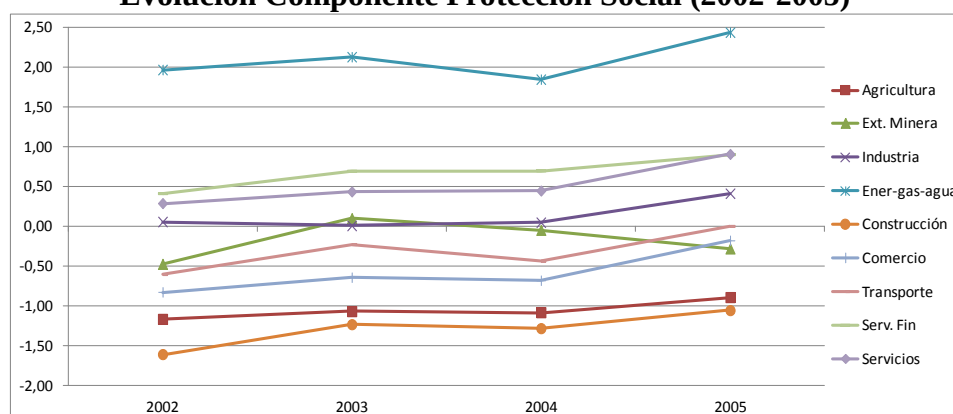
Gráfico N°2
Evolución Componente Oportunidades de Empleo (2002-2005)



El segundo resultado a presentar en esta primera parte es el relacionado con el componente Protección Social, en el cual se observa que al igual que en el componente Oportunidades de Empleo el sector Energía-Gas-Agua es el que mejor comportamiento presenta, diferenciándose de los demás de forma importante (gráfico N°3). Además de esta situación, los demás sectores durante todo el período aumentaron su calificación, aunque el sector de Extracción Minera obtuvo un bajo comportamiento en el último año.

Al respecto de este componente del TD cabe mencionar que los determinantes de su comportamiento evidencian que el indicador Pensión (Pn) es el que mayor efecto causa sobre él (0.302), lo que para un sector de baja cobertura pensional como el sector de la Agricultura significó un cambio en el porcentaje de personas afiliadas de 5,5% en 2002 a 9.8% en 2005, indicando un aumento importante en el período presentado. Esto implica que la pensión o la seguridad económica de largo plazo representa una variable relevante dentro del TD, puesto que realizar un trabajo que además de brindar estabilidad en el presente reconozca y asegure económicamente el futuro, significa tener un trabajo que valore y reconozca la necesidad humana de tener bienestar y supervivencia más allá de su vida productiva.

Gráfico N°3
Evolución Componente Protección Social (2002-2005)



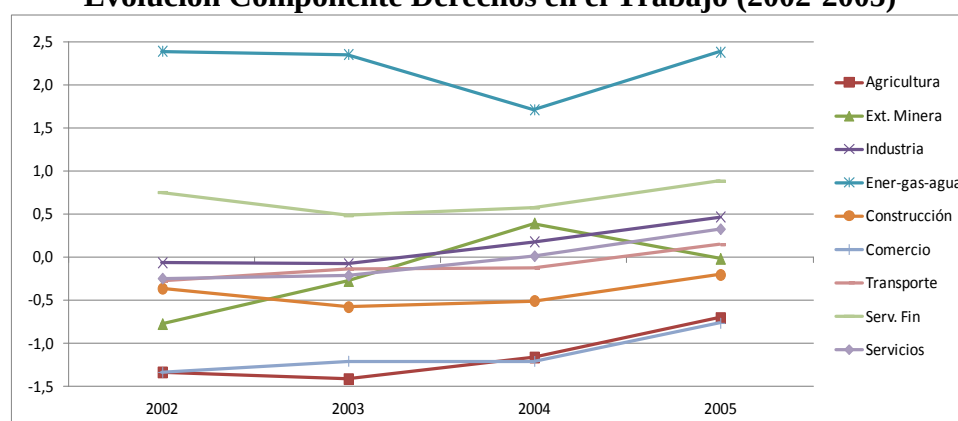
$$NEW = 0.297 * Ces + 0.299 * Sd + 0.302 * Pn - 0.205 * Es12$$

El último componente a presentar es el de Derechos en el Trabajo, el cual según el gráfico N°4 exhibe al sector de Electricidad-Gas-Agua como el de mejor comportamiento y a los sectores de Comercio y Agricultura como los de menor calificación. En general en este período de tiempo existió un comportamiento favorable para todos los sectores.

En relación con el comportamiento específico del componente, se evidencia que este se determina en mayor medida por dos indicadores específicos que se relacionan con el horario

laboral Jornada Laboral Decente (0.303) y Familia-Trabajo (0.302), sin embargo, es necesario resaltar que el indicador Menos del Mínimo (Mmin) (-0.29) a pesar de no ser el mayor en el efecto, si tuvo variaciones relevantes y positivas que provocaron cambios importantes en todos los sectores, traduciéndose en la práctica en la disminución de trabajadores y trabajadoras que reciben salarios por debajo del mínimo legal en todos los sectores económicos y por lo mismo en un mejor comportamiento en el componente.

Gráfico N°4
Evolución Componente Derechos en el Trabajo (2002-2005)



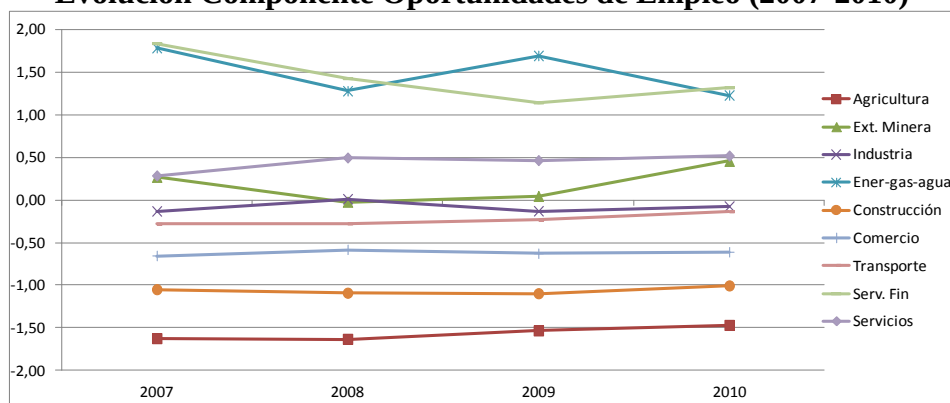
$$NEW = 0.303 * JLD + 0.104 * Des - 0.272 * M18 + 0.302 * F-T - 0.290 * Mmin$$

Segunda Parte (2007-2010)

Nuevamente el primer gráfico presentado es el relacionado con las Oportunidades del Empleo, en donde se puede observar que son los sectores de Electricidad-Gas-Agua y Servicios Financieros los que lideran el comportamiento de este componente, adicionalmente, los demás sectores presentan un comportamiento constante aunque sin mejoras para los sectores de Agricultura y Construcción, que tal y como se veía en la primera parte son los de menor comportamiento.

Al respecto de esta situación cabe mencionar que la estabilidad relativa de este componente se enmarca dentro de un cambio importante en los coeficientes que lo determinan, especialmente el indicador Razón Salario (Rs) que paso de (0.238) en la primera parte a (0.341) en la segunda parte y Productividad Laboral (Pl) que paso de (0.324) en la primera parte a (0.23) en la segunda parte. En algunos sectores existieron cambios anuales pero no de tendencia, ya que esta se mantuvo constante principalmente porque a pesar de la fuerte presión hacia abajo del indicador Productividad Laboral (Pl), existieron aumentos importantes en indicadores como Educación Superior (0.328), Razón Salarios (0.341) y Consecución de Empleo (0.325).

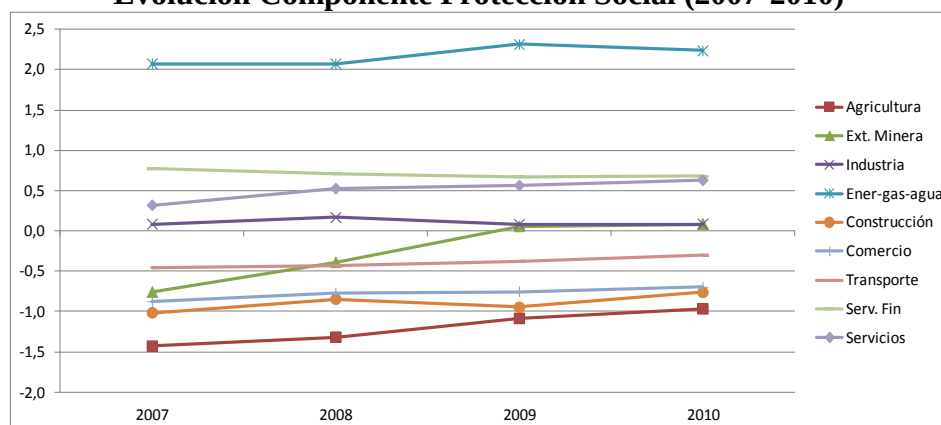
Gráfico N°5
Evolución Componente Oportunidades de Empleo (2007-2010)



$$NEW = 0.230*Pl + 0.341*Rs + 0.325*Ce + 0.3281*Es$$

El segundo componente es el de la Protección Social, que se observa en el gráfico N°6 y que muestra como al igual que en la primera etapa, el sector de Electricidad-Gas-Agua presenta una diferencia importante en relación con los demás sectores. Además de esta situación los determinantes de este componente cambian de manera representativa, ya que en este período se intercambia la variable Estabilidad del Empleo (Es12) por ARP y por lo tanto, los indicadores de Pensión (Pn) y Contrato Escrito (Ces) son los que más afectan el comportamiento del componente, aunque el margen no sea amplio. Al respecto de la evolución cabe resaltar que existió en general un aumento de todos los sectores, obtenido este principalmente por un incremento leve en cada uno de los indicadores, por ejemplo, en el sector Construcción los empleos con Contrato Escrito (Es) pasaron entre 2007 y 2010 de 14% a 16%, las personas empleadas con afiliación de Salud (Sd) pasaron de 79% a 83%, las personas con afiliación a Pensión (Pn) pasaron de 18% a 20% y las adscritas a ARP pasaron de 21,6% a 22,5%.

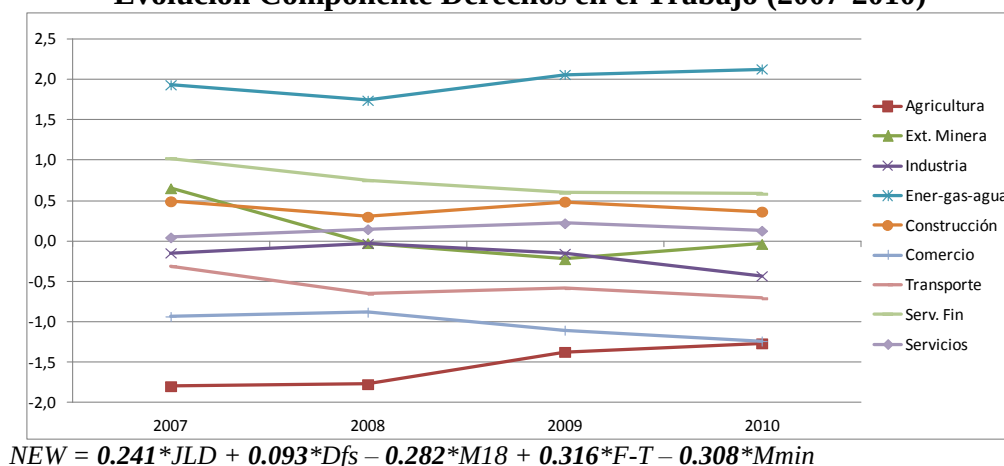
Gráfico N°6
Evolución Componente Protección Social (2007-2010)



$$NEW = 0.268*Ces + 0.238*Sd + 0.268*Pn + 0.265*ARP$$

Por su parte, el componente de Derechos en el Trabajo señala como el comportamiento de los sectores cede en la tendencia creciente que presentaba en el período anterior y pasa a ser más constante, esta situación se manifiesta dentro del contexto del cambio en los coeficientes de los indicadores. Por ejemplo, el coeficiente de Jornada Laboral Decente (JLD) disminuyó de (0.303) en la primera etapa a (0.241) en la segunda, por otro lado el indicador Familia-Trabajo (F-T) pasó a ser el indicador más relevante y cambió en la primera etapa de (0.302) a (0.316) en segunda. En concordancia con lo anterior, los cambios en los coeficientes impactan de manera importante en el componente, lo que sumado a una estabilización del comportamiento de los indicadores, disminuye la tendencia creciente que se presentó en el período comprendido entre (2002-2005).

Gráfico N°7
Evolución Componente Derechos en el Trabajo (2007-2010)



Otro aspecto del análisis importante para presentar como un estudio complementario es la evolución de los componentes dentro de cada sector, de tal manera que se visualice la comparación entre los componentes del TD en relación con los sectores.

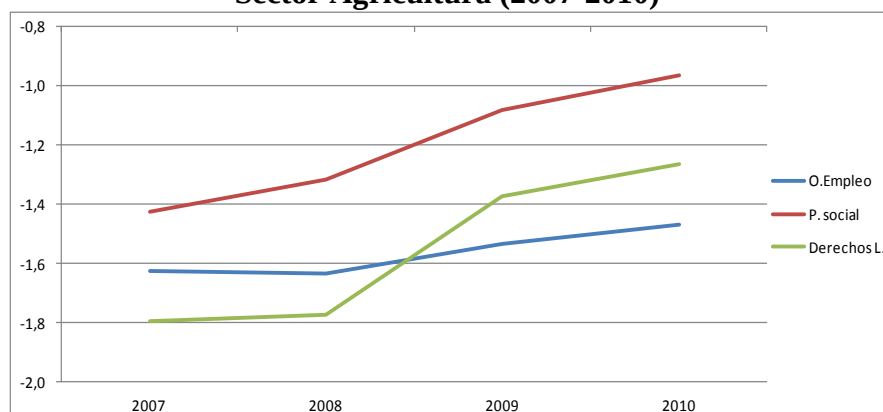
Para este análisis, los gráficos que se presentarán a continuación señalan precisamente como en el período comprendido entre 2007 y 2010⁴² se entrecruzan las relaciones entre los componentes de acuerdo a la variable NEW para cada uno de ellos.

La presentación del gráfico N°8 muestra como es la evolución de cada uno de los componentes para el sector de la Agricultura entre los años 2007 y 2010. En este escenario cabe resaltar que el componente de Protección Social exhibe un mejor comportamiento que

⁴² Para el período comprendido entre 2002 y 2005 los cuadros que señalan este análisis se encuentran en el Anexo N° 4.

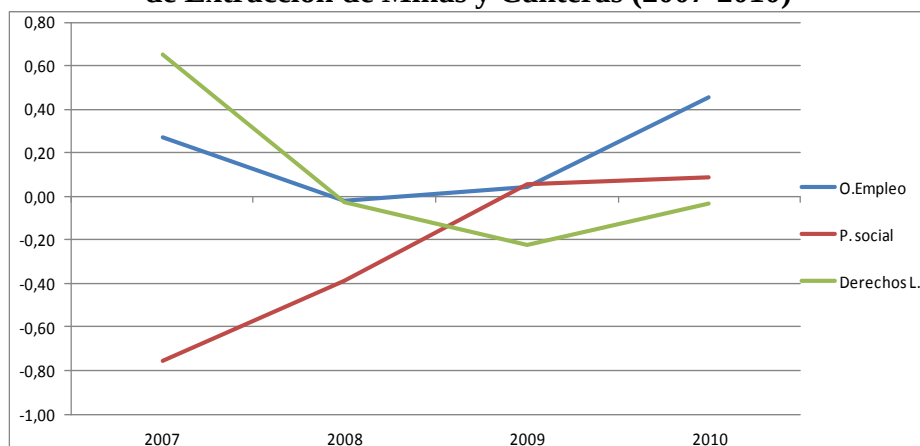
los demás y que su tendencia es claramente positiva, teniendo presente que los indicadores de Contrato, Salud, Pensión y ARP, tienen en general proporciones altas e importantes tal como se vio en el análisis por sectores, a pesar que este sector es uno de los de menor comportamiento en este componente.

Gráfico N°8
Evolución de los Componentes del TD en el
Sector Agricultura (2007-2010)



El siguiente sector que se presenta en estos resultados es el de la Extracción de Minas y Canteras, que si se recuerdan los resultados de los componentes, es un sector con un buen comportamiento frente a otros sectores más tradicionales. En este punto la comparación dentro de su propio ámbito evidencia que no existe una tendencia común entre los componentes, y por el contrario, mientras existe un aumento en el componente de la Protección Social, los Derechos en el Trabajo y Oportunidades de Empleo se debilitan.

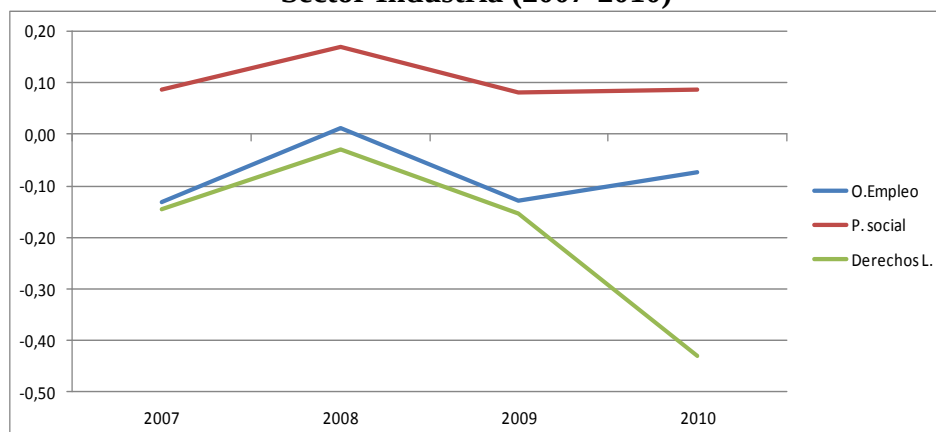
Gráfico N°9
Evolución de los Componentes del TD en el Sector
de Extracción de Minas y Canteras (2007-2010)



Un sector importante de analizar en relación con el comportamiento de la economía es el de la Industria ya que este sector representa una parte importante de la fuerza laboral. De acuerdo a lo anterior, cuando se observa el gráfico N°10 se exhibe una tendencia paralela entre los componentes hasta el 2009, pero en el último año Oportunidades de empleo y Protección Social aumentan y el componente de Derechos en el Trabajo cae.

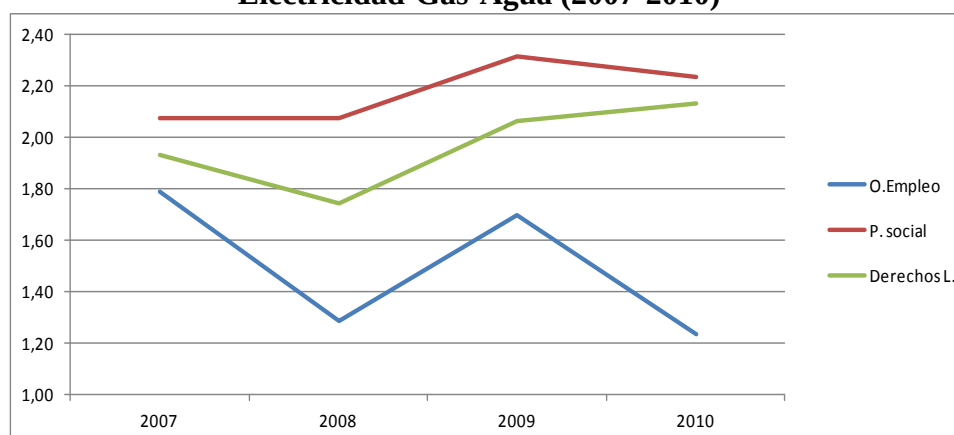
Esta situación se puede representar además de acuerdo a los indicadores que determinan el componente de Derechos en el Trabajo, que entre 2009 y 2010 presentan un cambio importante, especialmente los indicadores Familia-Trabajo (F-T) y Ocupados menos del Mínimo (Mmin), los cuales son los más relevantes en la determinación del componente y que pasaron de 45% y 50% en 2009 a 40% y 56% en 2010 respectivamente. Esta situación evidencia una disminución del porcentaje de mujeres que con personas a cargo tienen una jornada laboral decente, y un aumento de los y las trabajadoras que en el sector industria reciben menos del salario mínimo, señalando la disminución de las condiciones laborales en el sector la industria en este período de tiempo.

Gráfico N°10
Evolución de los Componentes del TD en el
Sector Industria (2007-2010)



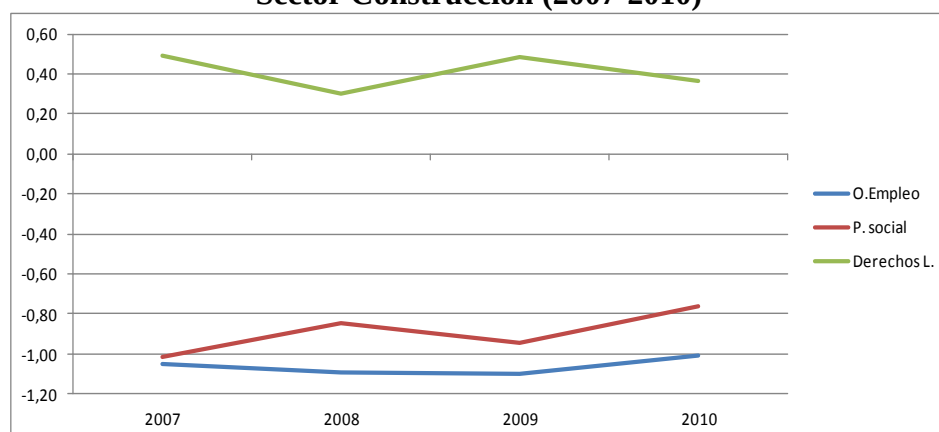
El gráfico N°11 expresa los resultados del sector de la Electricidad-Gas-Agua y señala como el componente de Oportunidades de Empleo presenta una tendencia volátil en comparación con los otros dos componentes, los cuales son más estables. Esta característica se presenta principalmente cuando al observar los indicadores que determinan el componente se exhibe una disminución tendencial de la Productividad Laboral (Pl) y de Razón Salarios (Rs), y aumentos en los indicadores Consecución de Empleo (Ce) y de Educación Superior (Es), los cuales impactan de manera importante el componente.

Gráfico N°11
Evolución de los Componentes del TD en el Sector
Electricidad-Gas-Agua (2007-2010)



Otro de los sectores a analizar es el de la Construcción, donde se observa una clara separación entre el componente de Derechos en el Trabajo con los de Oportunidades de Empleo y Protección Social. Esto representa una caracterización complementaria de la situación del sector y evidencia relaciones importantes entre las variables de cada uno de los componentes, especialmente las del componente de Derechos En el Trabajo; horario laboral, trabajo de menores de 18 años, equidad salarial, combinación vida laboral y familiar y salario inferior al mínimo. A partir de esta importancia, cabe mencionar que si bien el sector exhibe calificaciones mínimas en los tres componentes, dentro de él mismo, lo que más se destaca son los Derechos en el Trabajo.

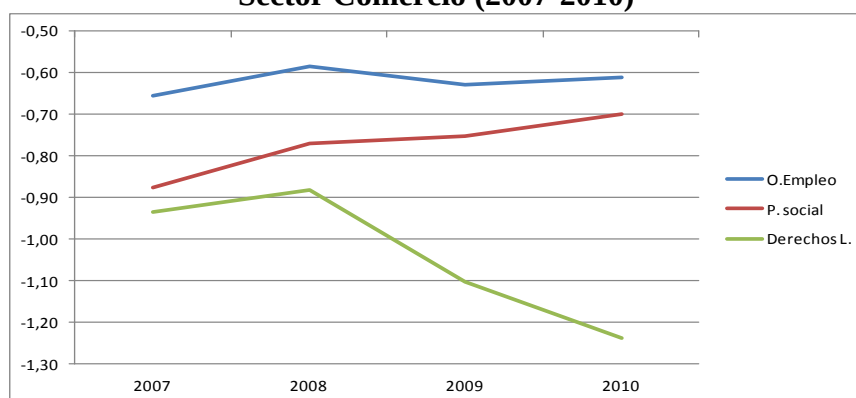
Gráfico N°12
Evolución de los Componentes del TD en el
Sector Construcción (2007-2010)



En el caso del sector del Comercio que es uno de los sectores con mayor participación en el empleo total, se puede observar que los componentes de Oportunidades de Empleo y

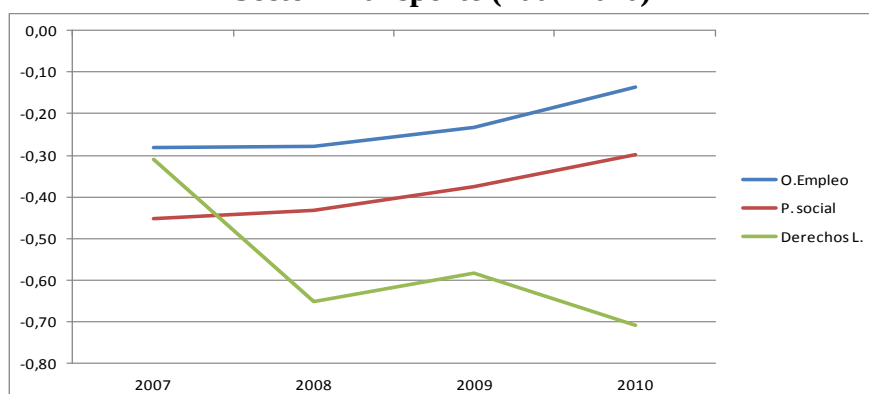
Protección Social tienen un comportamiento similar, sin embargo, el componente de Derechos en el Trabajo presenta una caída fuerte y pronunciada a partir de 2008, evidenciada principalmente por un mal comportamiento de los indicadores de Menos del Mínimo (Mmin) y Menores de 18 (M18), los cuales pasaron de 59,1% (Mmin) y 3,2% (M18) en 2007 a 62,3% (Mmin) y 4,5% (M18) en 2010, lo que expresa un aumento de 3.1 puntos en las y los trabajadores que reciben un salario inferior al mínimo y de 1.5 puntos en las y los menores de 18 años que se emplean en esta actividad

Gráfico N°13
Evolución de los Componentes del TD en
Sector Comercio (2007-2010)



El siguiente sector a analizar es el del Transporte, el cual se muestra en el gráfico N°14 y que señala una tendencia a mejorar en los componentes de Oportunidades de Empleo y Protección Social y una disminución del componente del Derechos en el Trabajo, la cual en se presenta, al igual que el sector del Comercio, por aumentos en las y los trabajadores menores de 18 años y por el aumento de las y los trabajadores que reciben ingresos laborales menores al mínimo.

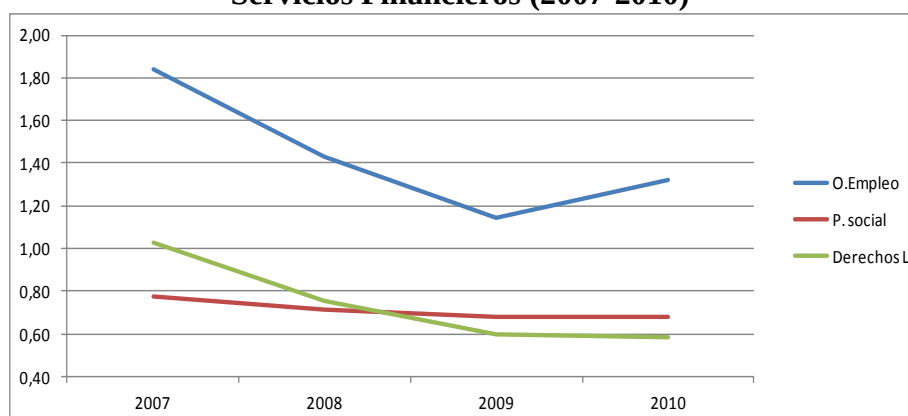
Gráfico N°14
Evolución de los Componentes del TD en
Sector Transporte (2007-2010)



Uno de los sectores que presenta buenos comportamientos en comparación con los demás es el de Servicios Financieros, en este, se presenta una tendencia decreciente en los tres componentes del TD analizados, y más aún, una diferencia importante entre las oportunidades de empleo y los otros dos.

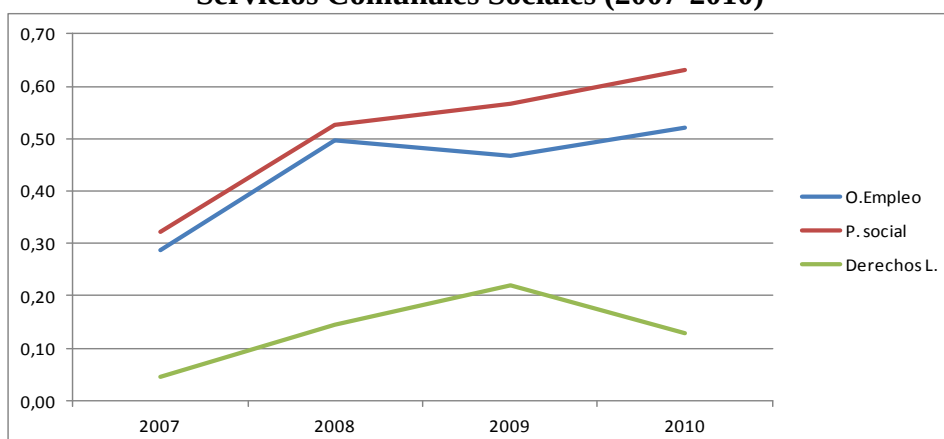
Recordemos que este sector presenta para el componente de Oportunidades de Empleo una alta calificación en los indicadores, sin embargo, como indican los datos, han ido disminuyendo y por ejemplo, el indicador de Productividad Laboral (Pl) (*PIB millones de pesos/Horas trabajadas*) pasa de 5,1 en 2007 a 4,6 en 2010, ó el indicador de Educación Superior (Es) pasa de 46,5% a 43,1%. Esta realidad exhibe que la productividad laboral del sector disminuyó de manera importante y que además la absorción de personal con nivel educativo superior también se redujo, propiciando una caída importante en el componente de Oportunidades de empleo, en el cual el sector Servicios Financieros tiene una comportamiento superior en comparación con los demás sectores.

Gráfico N°15
Evolución de los Componentes del TD en Sector
Servicios Financieros (2007-2010)



Como el último de los sectores a observar mediante estos resultados es el del sector Servicios Sociales, Comunes y Personales, que según se presenta en el gráfico N°16 expresa un buen comportamiento del componente de Oportunidades de Empleo y Protección Social y una mala situación en Derechos en el Trabajo, a pesar que este último haya mejorado en su posición original para este período. Cabe mencionar que si bien al igual que en el sector Construcción la brecha se presenta entre los mismos sectores, en este caso es inversa la relación, ya que para el sector de los Servicios Sociales el componente Derechos en el Trabajo se encuentra por debajo de los otros dos componentes.

Gráfico N°16
Evolución de los Componentes del TD en Sector
Servicios Comunales Sociales (2007-2010)



Antes de finalizar la presentación de los resultados y los análisis obtenidos a través de esta investigación es importante destacar algunas consideraciones que relacionan la pertinencia metodológica y los resultados aquí exhibidos.

La primera de estas se refiere a que los resultados expuestos permiten diferenciar el comportamiento de los sectores según las condiciones propias de la economía colombiana, es decir, sin la necesidad de proponer un tope, un máximo o algún tipo de meta al que se espera llegar, lo que permite una buena aproximación a la evaluación del TD dentro del marco de las características específicas del país.

Una segunda consideración a resaltar es que para la segunda etapa (2002-2010), la definición del comportamiento de los componentes por medio de los coeficientes de la variable NEW permite caracterizar las causas del cambio en los componentes y enfocar la atención en sus determinantes, generando espacios específicos de análisis en cuanto a la evolución ya sea de los componentes o de los sectores.

En cuanto a los resultados específicos cabe resaltar que el comportamiento de los sectores, más allá de ser ejemplo positivo o negativo de las condiciones laborales, es necesario examinarlo de acuerdo a su aporte tanto al empleo generado como al desarrollo económico del país, ya que estos dos ítems pueden brindar líneas de exploración específicas que permitan brindar a cada sector un espacio de acción para mejorar las condiciones laborales de las personas que en él se emplean al igual que crear nuevas y mejores oportunidades de empleo.

IX. CONCLUSIONES

Este capítulo se encuentra centrado en la presentación las conclusiones, donde además se señalaran algunas propuestas que surgieron como parte de la realización de la tesis y algunos desafíos que se refieren a las acciones o actividades que deberían realizarse en el contexto laboral colombiano para mejorar la medición del TD.

Para comenzar cabe mencionar que realizar evaluaciones acerca del mercado laboral requiere instrumentos conceptuales y metodológicos que permitan una integración de los análisis cuantitativos y cualitativos, ya que las múltiples interacciones entre los diferentes elementos de este mercado hacen difícil la separación de ambas perspectivas.

En este escenario, la investigación planteó una hipótesis para observar si el concepto de Trabajo Decente, visto como instrumento que integra los enfoques cuantitativos y cualitativos del mundo laboral, era posible medirlo o aproximarse a él mediante el uso de las encuestas de hogares existentes en Colombia.

A partir de dichos datos la investigación se enfocó en realizar la medición del TD en Colombia por medio de la aplicación de dos metodologías, proporcionando así herramientas prácticas que permiten un análisis alternativo del mercado laboral colombiano por medio de la evaluación comparativa de las grandes ramas de actividad económica.

Ciertamente el desarrollo metodológico reveló en los resultados, de acuerdo al marco teórico escogido, ***que a pesar de que los cuatro componentes del TD no se encuentran incluidos dentro del marco metodológico de las encuestas de hogares realizadas en Colombia, los datos que de estas últimas resultan permiten la operacionalización parcial de los conceptos relacionados con el TD.***

Justamente, la parcialidad de la medición realizada en este trabajo se presenta por que debido a la propuesta de indicadores presentados por la OIT, la información específica y representativa sólo puede ser obtenida a partir de los datos de las encuestas de hogares realizadas en el país, lo que en Colombia no es posible, ya que existe continua ausencia de información sobre los indicadores del componente de Diálogo Social que impide una completa aproximación al TD.

Como aspecto adicional es importante de señalar, que los resultados de esta investigación también permiten observar que las metodologías usadas para evaluar los diferentes períodos de tiempo logran exhibir una comparación pertinente de las nueve ramas de actividad económica, ya que ambas marcan un paralelo entre los sectores de tal manera que el TD es medido relativamente en torno a las propias condiciones del mercado laboral y no con respecto a alguna meta u objetivo que implique comparaciones absolutas de la propia economía.

Así, una conclusión específica para presentar es el necesario planteamiento de la necesidad de construir un módulo complementario a la encuesta de hogares que operacionalice los conceptos relacionados con el Diálogo Social, exponiendo en este proceso mediciones acerca de la causas y efectos de la discusión social entorno al mundo laboral, como por ejemplo las negociaciones colectivas o la pertenencia a asociaciones entre otros temas que devalen la disponibilidad o aversión de los diferentes actores del mercado de trabajo a generar discusión social como manera de resolución de los conflictos.

Otra de las conclusiones es que la propia operacionalización del concepto de TD permite complementar el análisis del mercado laboral con otro tipo de observaciones que en materia de empleo o políticas laborales existen. Para ilustrar este punto se señala un texto publicado en la *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho* (Sánchez, 2010) donde se realiza una evaluación de los programas laborales específicos implementados en Colombia, dando como resultado una evaluación interesante sobre los fundamentos y efectos de dichas políticas. Justamente, realizar un paralelo entre ese tipo de estudios y el presentado aquí permite complementar los análisis del mercado laboral y señalar sus avances y retrocesos.

Adicionalmente, otra conclusión que se puede exhibir es la relacionada con la pertinencia de la metodología escogida en la segunda etapa (2002-2010), ya que con esta es posible no sólo señalar la evolución relativa del comportamiento de cada sector de actividad económica, sino también, la evolución relativa dentro de cada sector de cada uno de los componentes del TD.

Esta metodología por demás es interesante debido a su facilidad de aplicación y su adecuación a los nuevos desarrollos metodológicos y conceptuales que se puedan ir presentando en las encuestas de hogares o en otras fuentes de información estadísticas utilizadas para obtener información relacionada con el TD.

En el ámbito de la generación de información relevante para la medición del TD es importante presentar que aunque mezclar información proveniente de procesos estadísticos puede ser un inconveniente al momento de realizar análisis agregados, la conceptualización del TD permite, debido a su división por componentes, la comparación de datos provenientes de diferentes fuentes de información, esencialmente porque los indicadores que se proponen para la medición del TD se originan sobre la base de la discusión pública, lo que lleva a una definición previa tanto de su origen cómo de su desarrollo, y de la confirmación que no es adecuado o recomendable la conjunción de los datos de un indicador único.

La cuestión anterior muestra que a partir del enfoque del IIEL utilizado en esta investigación y de las metodologías utilizadas, especialmente la del período comprendido entre los años 2002 y 2010, es posible exponer relaciones directas entre los diferentes componentes, siendo interesante esta presentación para aportar al análisis de las múltiples interacciones entre los componentes del TD y de esta manera generar próximos estudios acerca de la indagación de dichas interacciones con la intención de mejorar las políticas públicas que proporcionarían un Trabajo Decente.

Cabe mencionar que en Colombia entre los años de 1987 y 1999, el TD medido con metodología “ranking” puede identificar sólo tres de los cuatro componentes, donde a partir de estos se puede observar que existe una heterogeneidad entre ellos, especialmente en lo referido a la posición dentro de los nueve sectores de actividad económica. Esto por demás infiere que no existió en este período política económica que ponderara de manera similar la producción económica, y las condiciones laborales de los y las trabajadoras de Colombia.

Este escenario demuestra igualmente que a pesar que algunos sectores experimentaron cambios de posición dentro de cada uno de los componentes (Cuadro N° 20), en general, las condiciones iniciales en las que se enmarcaban los sectores se mantuvieron constantes, señalando que en un período de 13 años las condiciones de los diferentes sectores, y especialmente los que presentaban bajas calificaciones, no presentaron cambios significativos en términos comparativos con el resto de los sectores.

Cuadro N°20
Resultado Comparado entre los Componentes

Protección Social			Oportunidades Laborales			Derechos en el Trabajo		
	1987	1999		1987	1999		1987	1999
Elec -gas- Agua	1	1	Elec -gas- Agua	1	3	Elec -gas- Agua	1	2
Serv. Financieros	2	4	Minas y Canteras	2	1	Serv. Financieros	2	4
Servicios Soc.	3	5	Transp. Y Comun	3	6	Construcción	3	3
Minas y Canteras	4	2	Serv. Financieros	4	2	Industria	4	5
Industria	5	3	Industria	5	5	Minas y Canteras	5	1
Comercio	6	7	Servicios Soc.	6	4	Agricultura	6	6
Transp. Y Comun	7	8	Agricultura	7	7	Servicios Soc.	7	7
Construcción	8	9	Construcción	8	8	Comercio	8	9
Agricultura	9	6	Comercio	9	9	Transp. Y Comun	9	8

Luego del resultado de la primera etapa, para los años comprendidos entre 2002 y 2010, de acuerdo a la división en dos períodos, se observa en la primera parte (2002-2005) una tendencia relativamente constante en el componente de Oportunidades de Empleo, y una tendencia creciente en los componentes de Protección Social y Derechos en el Trabajo.

Para la segunda parte de este período (2007-2010), mientras en el componente de Oportunidades de Empleo y en el componente de Protección social se observan tendencias similares a la etapa anterior, en el componente de Derechos en el Trabajo no se exhiben tendencias claras para los sectores, puesto que para todos ellos se presentan características especiales no relacionadas entre sí.

Dentro de este contexto, se puede afirmar que para este período existió en Colombia un leve ascenso en las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras, sin embargo, hay que resaltar que estos avances no se originaron por procesos económicos destinados a mejorar las condiciones laborales o a generar un Trabajo Decente, por el contrario, fueron por promovidos por el crecimiento económico generado en este mismo período.

Resulta importante recalcar en este aspecto que lo anterior no significa que preocuparse sólo por el crecimiento económico sea lo más conveniente, ya que al no sustentar dicho crecimiento sobre la base del ejercicio de los derechos y por lo tanto sobre el mejoramiento de las condiciones laborales de trabajadores y trabajadoras, se pueden presentar en momentos de

crisis o recesión situaciones desfavorables para trabajadores y trabajadoras, causadas por políticas que en vez de proteger los derechos y condiciones ya adquiridos, resguarden más las inversiones y el capital financiero, socavando en definitiva las condiciones socio-económicas de la población en general.

Justamente en este período de tiempo el enfoque de la economía colombiana se basó solamente en el crecimiento económico, dado que al evidenciar de manera específica los mejores resultados en materia de TD, estos se observan en los sectores mejor comportamiento económico, sin embargo, estos mismos tienen la menor proporción de personas empleadas con respecto al total, indicando que es una estructura laboral desigual e inequitativa, que brinda mejores condiciones a los empleados de sectores que produzcan mejores resultados económicos y no al general de la población trabajadora, alejándose este contexto del adscrito a un enfoque de derechos que asegure a todos por igual mismas condiciones generales de empleo, independientemente del nivel de ingreso, raza, sexo, edad y otras circunstancias que le impidan el ejercicio de sus derechos.

Con este contexto, y habiendo encontrado durante la investigación problemas de medición y operacionalización, el texto exhibe también como conclusiones algunas propuestas y desafíos a los que se deben prestar atención, pues debido a las circunstancias y características del mercado laboral colombiano es posible mejorar la medición del TD.

Como propuesta se debe mencionar que es posible realizar diferentes análisis que permitan una comparación en diferentes temas y que particularicen el comportamiento del TD en Colombia, siendo posible de acuerdo a este análisis, reproducir la metodología que se realizó en la segunda etapa de manera tal que sea pueda realizar un estudio complementario al realizado en este documento.

Asociado a lo anterior, un examen que se puede realizar es el relacionado con la equidad de género, evaluación que evidenciaría el comportamiento del TD entre hombres y mujeres y las brechas de desigualdad existentes entre ambos grupos poblacionales. En este escenario, la extracción de los datos podría dividirse adicionalmente en posiciones ocupacionales, edad o nivel de ingreso, lo que podría generar evidencias sobre las características del TD en cada uno de estos grupos.

Además de los anteriores, como propuesta podría pensarse en un escenario de evaluación que gire en torno a la valoración exclusiva de las áreas metropolitanas con mayor población o de las áreas rurales, lo que evidenciaría el comportamiento del TD según generación de condiciones laborales óptimas en una sociedad que cada vez más se concentra en las áreas urbanas y que excluye el ámbito rural como parte de su desarrollo.

En definitiva, conjuntamente con estos análisis, cualquier diferenciación o desagregación poblacional, económica o geográfica que se realice podría realizarse mediante la metodología planteada, combinando los indicadores acá esbozados con otros más acordes con la situación específica y se logre una comparación entre pares y así, presentar una evaluación alternativa sobre las condiciones laborales de las y los trabajadores colombianos, más allá de las teorías económicas tradicionales centradas en el pleno empleo.

Desafíos

Si bien presentar los desafíos no resulta una labor sencilla, sobre todo si se tiene en cuenta que podrían ser innumerables y de difícil implementación, esto no puede ser un obstáculo para desplegar los que bajo el abrigo de esta investigación parecen ser los más relevantes.

Para iniciar se menciona que la medición del TD aún no es un ítem finalizado ni definido por la OIT, por lo que los esfuerzos realizados, inclusive este, son un aporte interesante para el inicio de respuestas institucionales del Estado colombiano para efectuar mediciones del TD.

Estas respuestas por demás deben basarse en esfuerzos no sólo técnicos, si no también políticos, ya que es este aspecto el que en muchos escenarios no logra la mayor atención. Dentro del contexto de la visualización, un importante avance podría centrarse en la creación de herramientas metodológicas que permitan una medición del componente de Diálogo Social, ya que como se vio en esta investigación no es un término de fácil operacionalización, sobre todo si se tiene en cuenta que el concepto como tal ni siquiera se encuentra posicionado de manera general en la sociedad.

Como otro punto, un desafío presentado más allá de lo metodológico es el relacionado con la divulgación más extensiva, esta vez por parte de los centros académicos, de desarrollos



metodológicos y conceptuales diferentes a la teoría económica tradicional, ya que abordajes como el del TD permiten el desarrollo de análisis diferentes a las evaluadas con esta teoría.

A partir de esto existe entonces la necesidad de plantear desde lo político procesos encaminados a mejorar la situación del Trabajo Decente en Colombia, para lo cual es preciso posicionar desde el Estado al TD como una herramienta que asegure el ejercicio de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, logrando esto a través, por un lado, de instrumentos que permitan la identificación de la evolución (medición) y por otro, de la configuración y ejecución de políticas públicas que favorezcan el mejoramiento del TD.

De acuerdo a todo lo expuesto anteriormente y como parte final de este documento, como un desafío general pero relevante, veo la necesidad de reposicionar al trabajo como categoría de análisis, pues en mi opinión, es a partir del análisis del mercado de trabajo y de las relaciones laborales como se pueden generar aportes y mejoras al desarrollo socio-económico de la sociedad colombiana, debido a la importancia del trabajo como articulador de las relaciones económicas y sociales.

X. BIBLIOGRAFÍA

Anker, Richard, Chernyshev, Igor, Egger, Philippe, Mehran, Farhad y Ritter, Joseph (2002). *Measuring Decent Work with Statistical Indicators*. Working Paper No. 2. Policy Integration Department Statistical Development and Analysis, OIT. Genéve.

Anker, Richard, Chernyshev, Igor, Egger, Philippe, Mehran, Farhad y Ritter, Joseph (2003). “Measuring Decent Work with Statistical Indicators”. OIT - Revista Internacional Del Trabajo, vol. 122, núm. 2.

Anker, Richard & Annycke (2010). *Reporting regularly on decent work in the world: Options for the ILO*. Working Paper No. 94. Integration Department Statistical Development and Analysis OIT. Genéve.

Arango, Luis Eduardo, García, Luis Felipe y Posada, Carlos Esteban (2006). “La Metodología de la Encuesta Continua de Hogares y el empalme de las series de mercado laboral urbano en Colombia”. Borradores de Economía, Banco de la República.

Avella, Mauricio (2010). “Las instituciones laborales en Colombia Contexto histórico de sus antecedentes y principales desarrollos hasta 1990”. Banco de la República - Borradores de Economía N° 613.

Bedoya Marulanda, John Fredy y Tangarife López, Carmen Lucía (2010). “Metodología para la medición del trabajo decente: una aproximación para el caso colombiano 2007-2008”. Controversia - Tercera etapa • No. 194 • Junio de 2010

Bonnet, Florence Figueredo, José B. y Standing, Guy (2003). “Una familia de índices de trabajo decente”. OIT - Revista Internacional del Trabajo, vol. 122, núm. 2.

Correa Montoya, Guillermo y Flórez Acosta, Jorge Hernán (2010). “Trabajo decente: una categoría política y técnica para el análisis y medición de las condiciones de trabajo en Colombia”. Controversia - Tercera etapa, No. 194.

DANE (2012). *Principales indicadores del mercado laboral Enero de 2012*. Boletín de prensa. Bogotá.

DANE (2009). *Metodología Gran Encuesta Integrada de Hogares 2009*. Bogotá.

Escuela Nacional Sindical (2008). *Informe Nacional de Trabajo Decente 2007*. Escuela Nacional Sindical.

Escuela Nacional Sindical (2009). *Informe Nacional de Trabajo Decente 2008*. Escuela Nacional Sindical.

Escuela Nacional Sindical (2010). *Informe Nacional de Trabajo Decente 2009*. Escuela Nacional Sindical.

Escuela Nacional Sindical (2011). *Informe Nacional de Trabajo Decente 2010*. Escuela Nacional Sindical.

- Espinoza, Malva (2003). *Trabajo Decente y Protección Social*. OIT, Santiago de Chile.
- Farné, Stefano (2003). “LEY 789 DE 2002; Reforma Laboral Colombiana”. Boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social No 6.
- Farné, Stefano (2003). Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. OIT/Oficina Subregional para los Países Andinos, Lima.
- Farné, Stefano, Vergara, Carlos Andrés, Baquero, Norma (2011). *La Calidad Del Empleo En Medio De La Flexibilización Laboral; Colombia 2002–2010*. Universidad Externado De Colombia - Observatorio Del Mercado De Trabajo y La Seguridad Social.
- Gálvez Santillán, Elizabeth, Gutiérrez Garza, Esthela, y Picazzo Palencia, Esteban (2011). “El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales”. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales. Revista Mexicana de Sociología 73, núm. 1
- Gamero, Julio (2010). *Informe: Trabajo Decente en el Perú 2010: ¿Construyendo Trabajo Decente en un contexto expansivo*. Programa Laboral de Desarrollo PLADES. Lima-Perú.
- Guataquí Roa, Juan Carlos y García Suaza, Andrés Felipe (2009). “Efectos de la reforma laboral: ¿Más Trabajo Menos y Empleos?”. Ensayos sobre Política Económica VOL. 27, NÚM. 60.
- Guataquí, Juan C. y Taborda, Rodrigo (2005). “Theoretical and empirical implications of the new definition of unemployment in Colombia”. Revista de Economía de la Universidad del Rosario Colombia.
- Guimarães, José Ribeiro (2012). Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação. Organização Internacional do Trabalho, Brasília.
- Ghai, Dharam (2002). *Decent Work: Concepts, Models and indicators*. OIT - International Institute for Labour Studies. Genève.
- Ghai, Dharam (2003). “Trabajo Decente: Concepto e indicadores”. OIT - Revista Internacional del Trabajo, vol. 122, núm. 2.
- Ghai, Dharam (editor) (2006). *Decent Work: Objectives and Strategies*. OIT- International Institute for Labor Studies. Genève
- Godio, Julio (2001). *Sociología del Trabajo y Política*. ATUEL. Argentina
- Instituto Internacional de Estudios Laborales Ginebra (IIEL) (2006). *Material Pedagógico sobre el Trabajo Decente*. OIT - Instituto Internacional de Estudios Laborales Ginebra (Versión castellano Becquart, Michèle OIT-2006).
- Johnson, Dallas (2000). *Métodos Multivariados Aplicados al Análisis de Datos*. Thompson Editores, México.

- Lanari, María Estela (2005). “Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición”. Serie Estudios/3 Trabajo, ocupación y empleo. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales Relaciones laborales, territorios y grupos particulares de actividad. Diciembre de 2005 Buenos Aires.
- Lasso Valderrama, Francisco Javier (2002). “Nueva metodología de Encuesta de hogares ¿Más o menos desempleados?”. Archivos de Economía 213. DNP. 30.
- Lindenboim, Javier (Compilador) (2008). *Trabajo, Ingresos y Políticas en Argentina; Contribuciones para pensar en el siglo XXI*. Eudeba, Buenos Aires
- Neffa, Julio (2003). *El Trabajo Humano; contribuciones al Estudio de Un valor que Permanece*. Asociación Trabajo y sociedad - Lumen Humanitas Buenos Aires.
- Neffa, Julio (Director) (2006). *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo: I Marxistas y Keynesianos*. 1ra edición Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.
- Neffa, Julio (Director) (2007). *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo: II Neoclásicos y Nuevos Keynesianos*. Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.
- Neffa, Julio (Director) (2008). *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo: III Análisis Institucionalistas*. Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.
- Neffa, Julio & Pérez, Pablo (Compiladores) (2006). *Macroeconomía, Mercado de Trabajo y Grupos vulnerables; Desafíos para el diseño de políticas públicas*. Asociación Trabajo y Sociedad, 2006 Argentina
- OIT (1999). *Memoria Director General 87ª conferencia internacional del trabajo*. Geneve.
- OIT/Oficina Regional para América Latina y el Caribe (2001). *Panorama Laboral 2001* Lima, Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT/Oficina Regional para América Latina y el Caribe (2002). *Panorama Laboral 2002* Lima, Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT Conferencia Internacional del Trabajo 90.a reunión (2002). El trabajo decente y la economía informal. OIT Ginebra.
- OIT (2006). *Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015*. Organización Internacional del Trabajo.
- OIT (2007). Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra,
- OIT - Concejo de Administración (2008a). *Tercer informe complementario - Reunión Tripartita Expertos del Trabajo Decente*. Organización Internacional del Trabajo Ginebra.
- OIT (2008b). *Informe de la Conferencia Decimoctava Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*. Organización Internacional del Trabajo - Ginebra.

OIT (2008c). *Medición del trabajo decente: Documento de debate para la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente*. Organización Internacional del Trabajo – Ginebra.

OIT (2009). *Guía sobre los nuevos Indicadores de empleo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio*. Oficina Internacional del Trabajo Sector del Empleo – Ginebra.

OIT (2010). *Perfil del trabajo decente en Brasil*. Organización Internacional del Trabajo. Brasilia.

OIT (2010a). *Taller tripartito de consulta sobre la medición del trabajo decente en el Perú*. Organización Internacional del Trabajo. Lima, Perú.

OIT (2010b). Monitoreo y evaluación de los progresos del trabajo decente en Perú. OIT/EC Proyecto Monitoreo y Evaluación de los Progresos del Trabajo Decente (MAP). Lima, Perú.

Orsatti, Álvaro y Calle, Rosario (2004). *La situación de los trabajadores de la economía informal en el Cono Sur y el Área Andina*. Oficina Regional Para América Latina y el Caribe, Organización Internacional del Trabajo.

Pineda, J. (2011), “Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto”, Ensayos sobre Política Económica, No. 65.

Procuraduría General de la Nación (2011). *Trabajo Digno y Decente En Colombia*. Procuraduría General de la Nación.

Reina Salgado, Manuel (2012). “*Líneas invisibles en el camino del trabajo decente: Una propuesta para Bogotá*” *Ensayos Laborales N°21*. Escuela Nacional Sindical.

Sánchez Torres, Roberto (2011). “Política Pública Laboral del Gobierno de Álvaro Uribe 2002-2010”. *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*, Ano 16, no 26, 2011, 183-217.

Sen, Amartya (2010). *La Idea de Justicia*. Taurus, Bogotá.

Weller, Jürgen (Editor) (2009). *El nuevo Escenario Laboral Latinoamericano; Regulación, protección y políticas activas en los mercados del trabajo*. Siglo XXI-CEPAL, Buenos Aires.

Weller, Jürgen (Compilador) (2011). *Fortalecer la productividad y la calidad del empleo*. CEPAL, Santiago de Chile.

Weller, Jürgen & Roethlisberger, Claudia (2011). *La Calidad del Empleo en América Latina*. Serie Macroeconomía y Desarrollo N° 110 CEPAL, Santiago de Chile.

OIT Marzo 23 de 2012 - Perfil legislativo laboral de Colombia.OIT NATLEX
http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_lang=es

Sánchez, Eduardo José y Puyo Posada, Jimena. Marzo 23 de 2012. La Normatividad Laboral en Colombia. Instituto de Ciencia Política Hernán Echavarría Olózaga.
http://www.icpcolombia.org/archivos/conceptos/pr_edicion_04_Laboral_Colombia.pdf

OIT Marzo 17 de 2012 – Informe 87° Conferencia Internacional del Trabajo.

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/lang-es/index.htm>

DANE Marzo 18 de 2012. Reloj Poblacional.

http://www.dane.gov.co/reloj/reloj_animado.php

DANE Septiembre 6 de 2012

<http://suamox03.dane.gov.co:7778/imgcurso/mettran/indice.html>

Departamento Nacional de Planeación. Marzo 18 de 2012. Estudios Económicos.

<http://www.dnp.gov.co/EstudiosEconomicos/Estad%C3%ADsticashist%C3%B3ricasdeColombia.aspx>

XI. ANEXOS

Anexo N° 1

A continuación se presentarán los cuadros que señalan la evolución de cada uno de los indicadores construidos para la primera etapa (1987-1999).

Gráfico N°17
Evolución anual del indicador: Proporción de Asalariados (PAs)

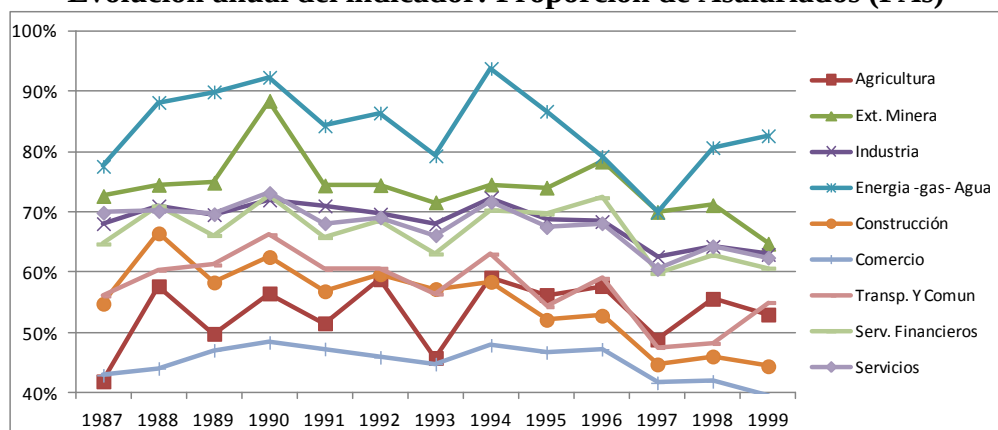


Gráfico N°18
Evolución anual del indicador: Temporales (Tp)

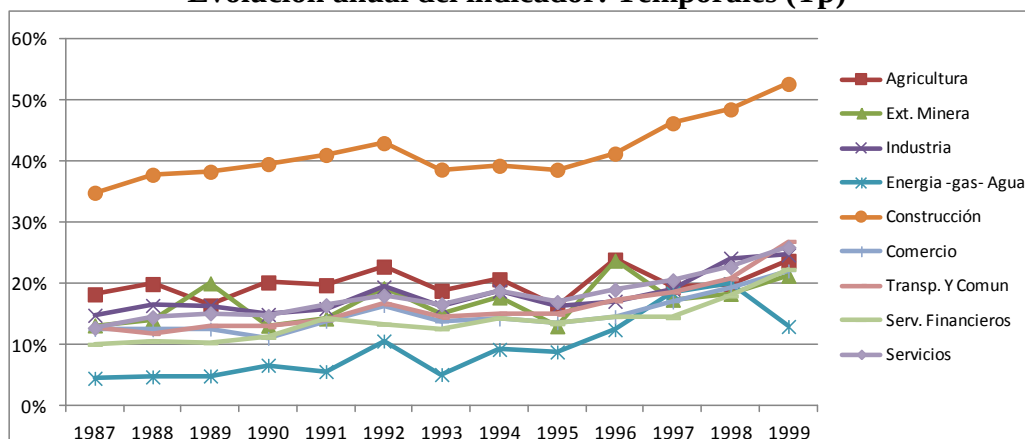


Gráfico N°19
Evolución anual del indicador: Desempleo jóvenes (Dj)

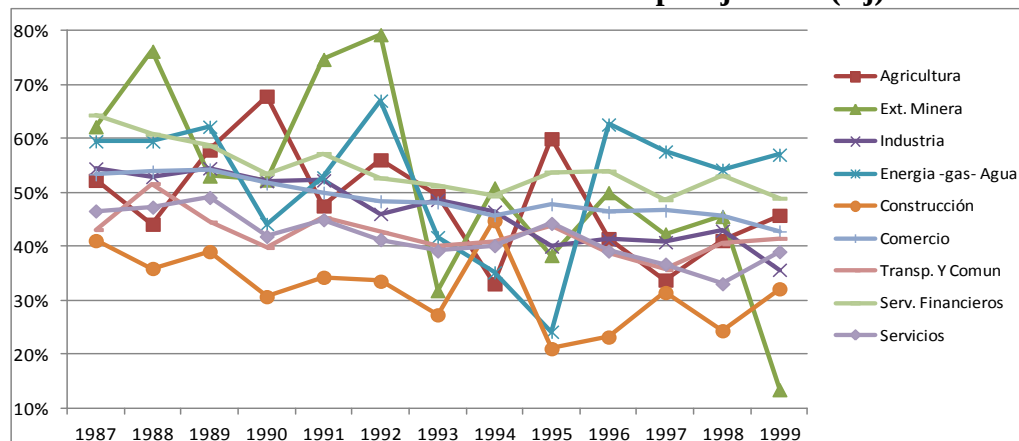


Gráfico N°20
Evolución anual del indicador: Crecimiento del empleo (Ce)

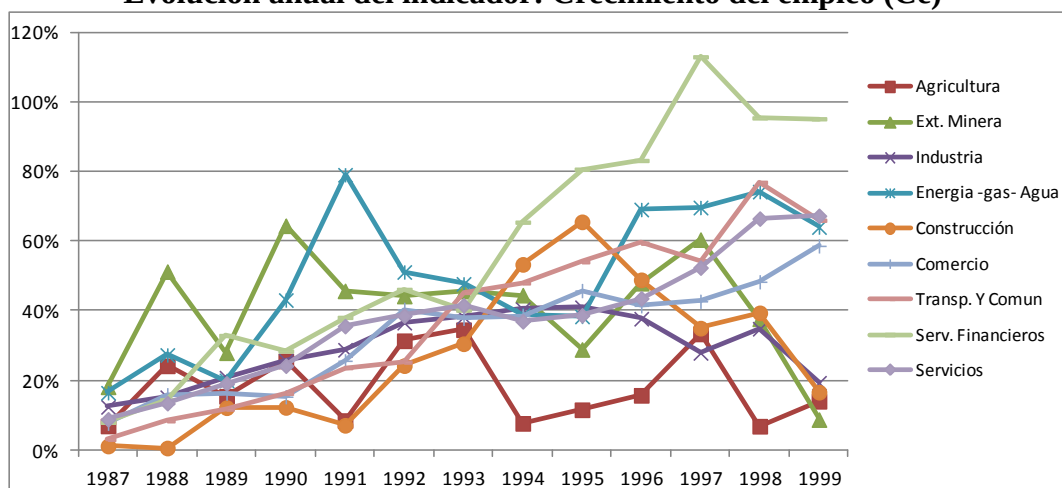


Gráfico N°21
Evolución anual del indicador: Subempleo (Sub)

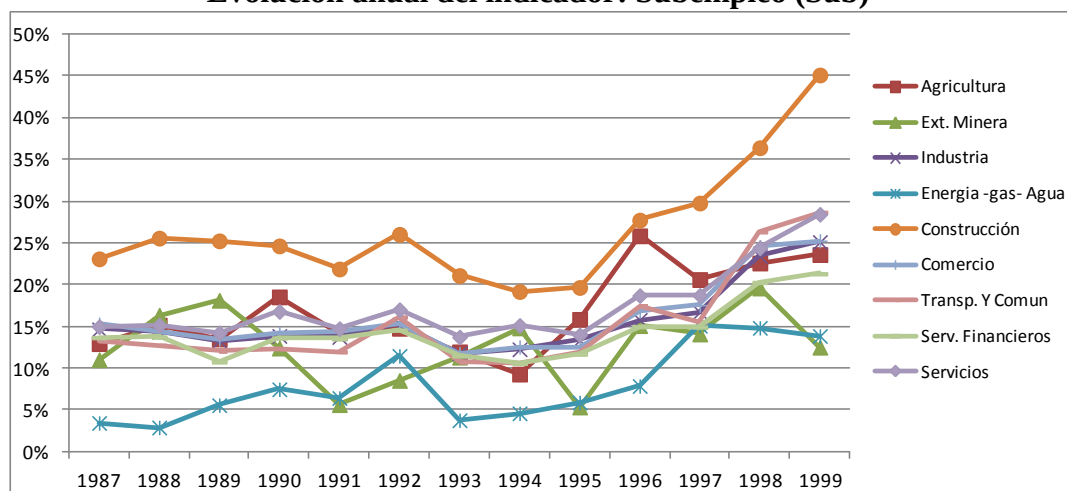


Gráfico N°22
Evolución anual del indicador: Razón Salarios (Rs)

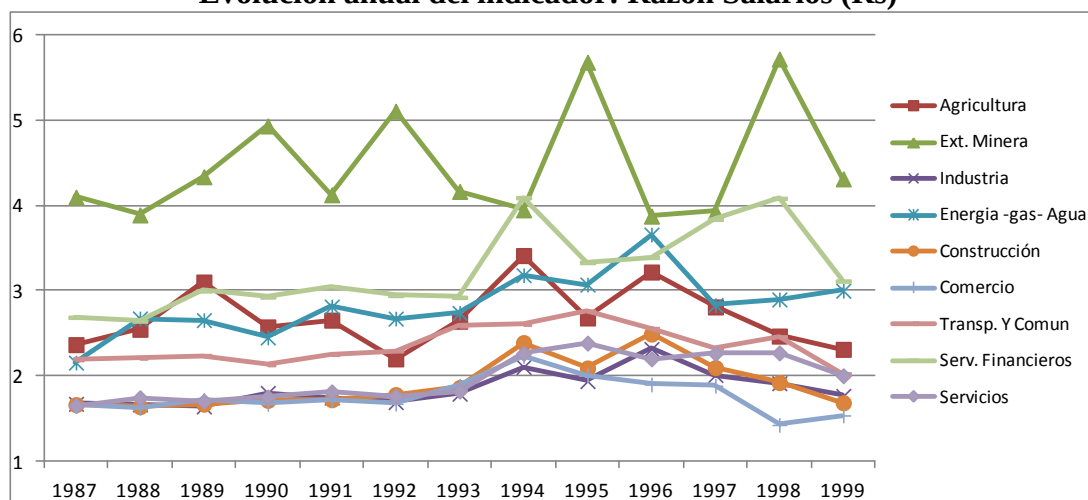


Gráfico N°23
Evolución anual del indicador: Disminución Brecha Salarial (Bs)

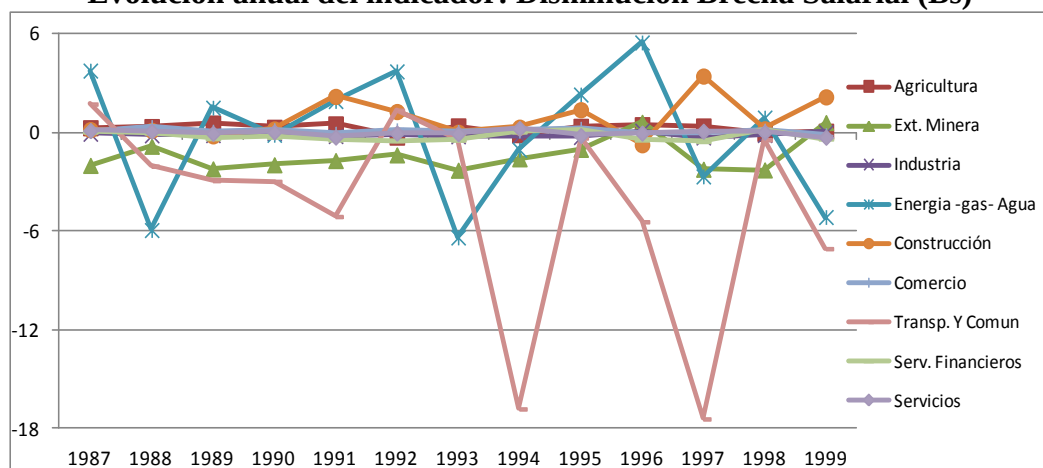


Gráfico N°24
Evolución anual del indicador: Jornada Laboral Decente (JLD)

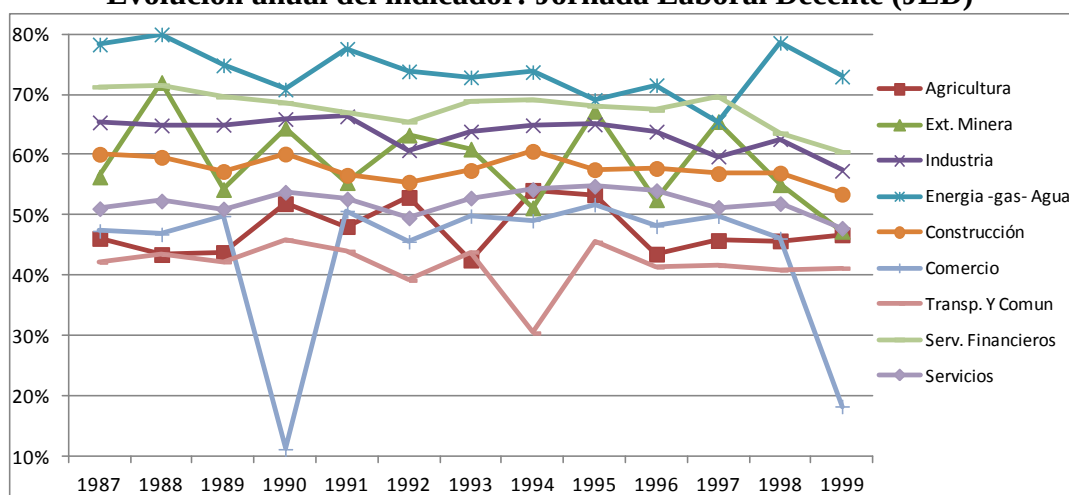
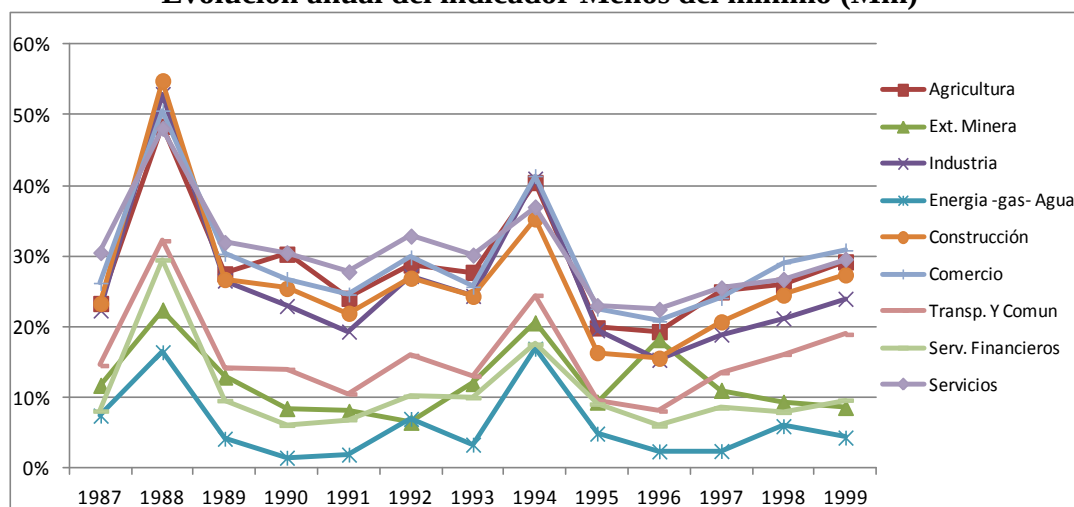


Gráfico N°25
Evolución anual del indicador Menos del mínimo (Mm)



Anexo N° 2

A continuación se presentarán los cuadros que señalan la evolución de cada uno de los indicadores construidos para la segunda etapa (2002-2005 y 2007-2010).

Gráfico N°26
Evolución anual del indicador: Productividad Laboral (PI)

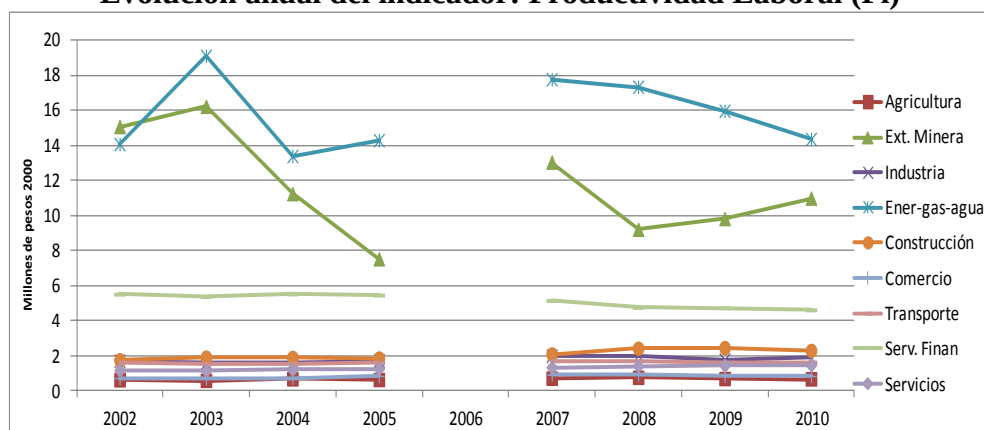


Gráfico N°27
Evolución anual del indicador: Razón Salarios (Rs)

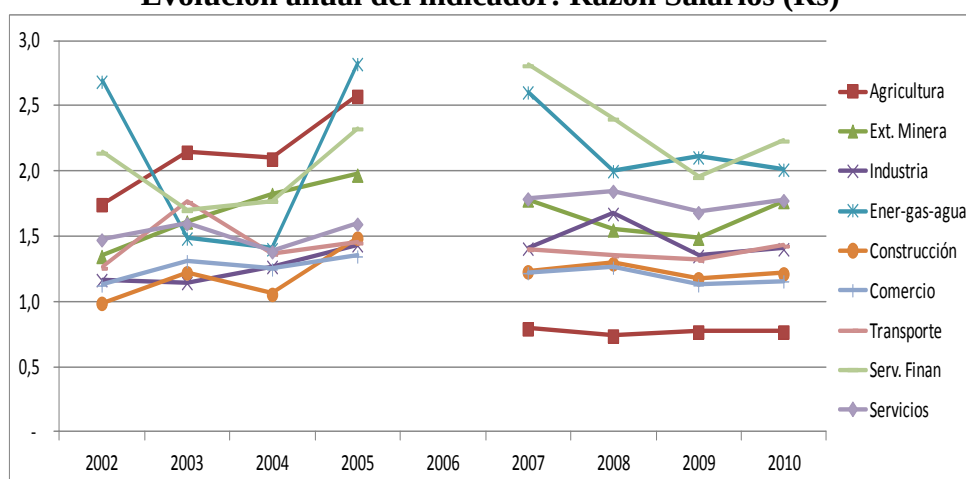


Gráfico N°28
Evolución anual del indicador: Consecución Empleo (Ce)

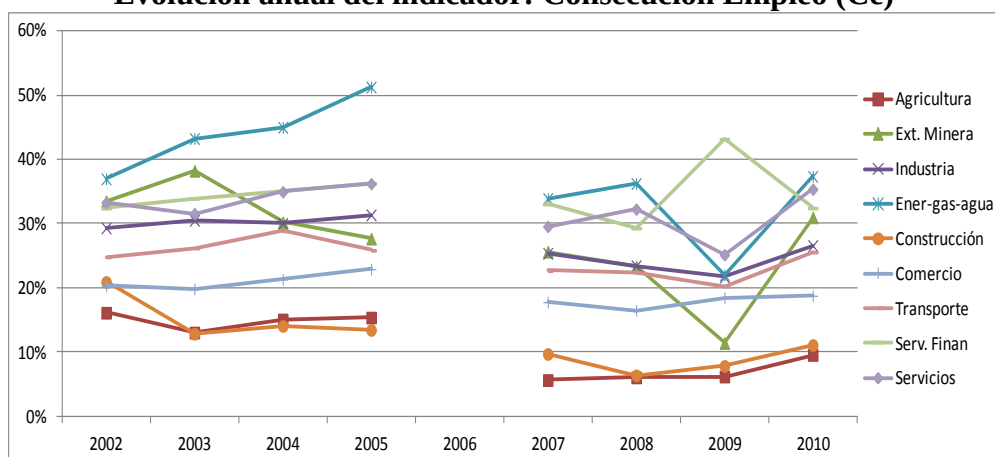


Gráfico N°29
Evolución anual del indicador: Educación superior (Es)

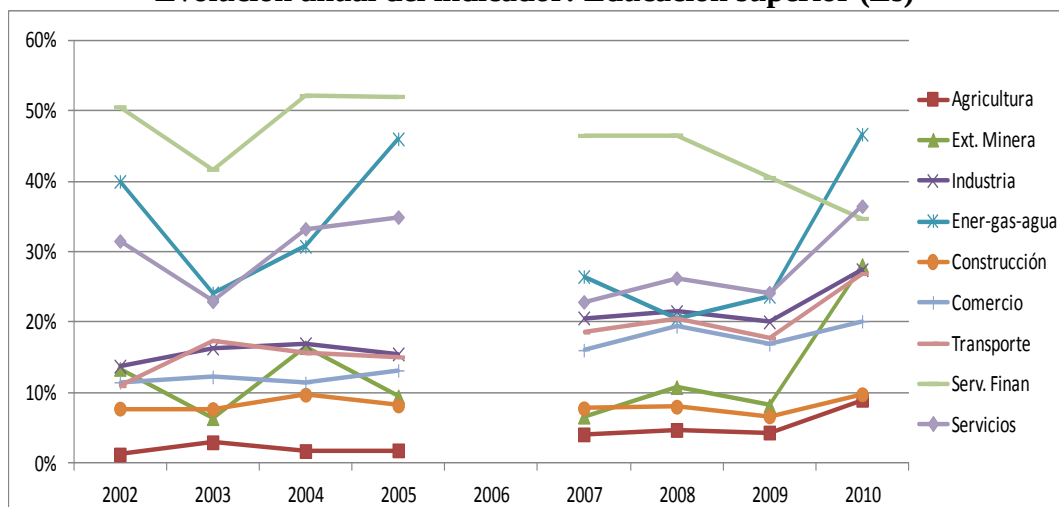


Gráfico N°30
Evolución anual del indicador: Contrato Escrito (Ces)

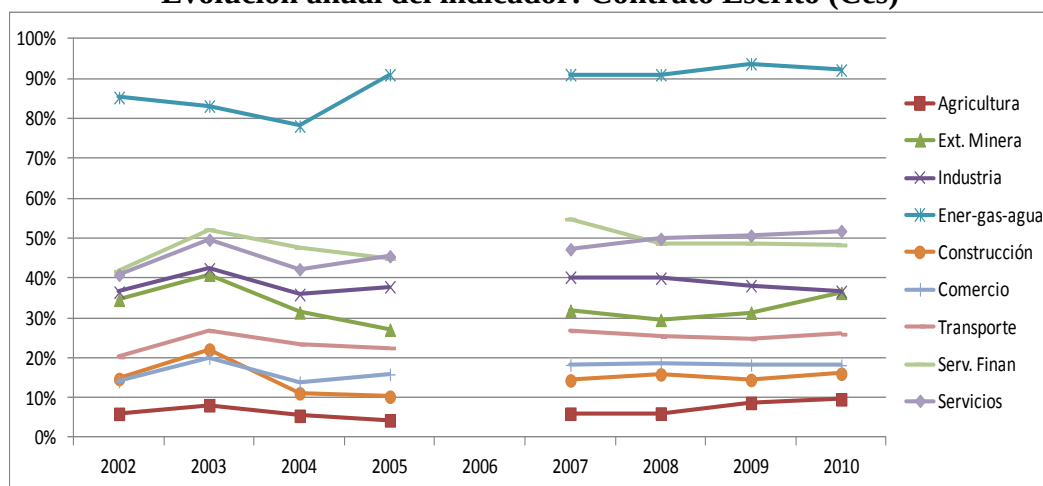


Gráfico N°31
Evolución anual del indicador: Salud (Sd)

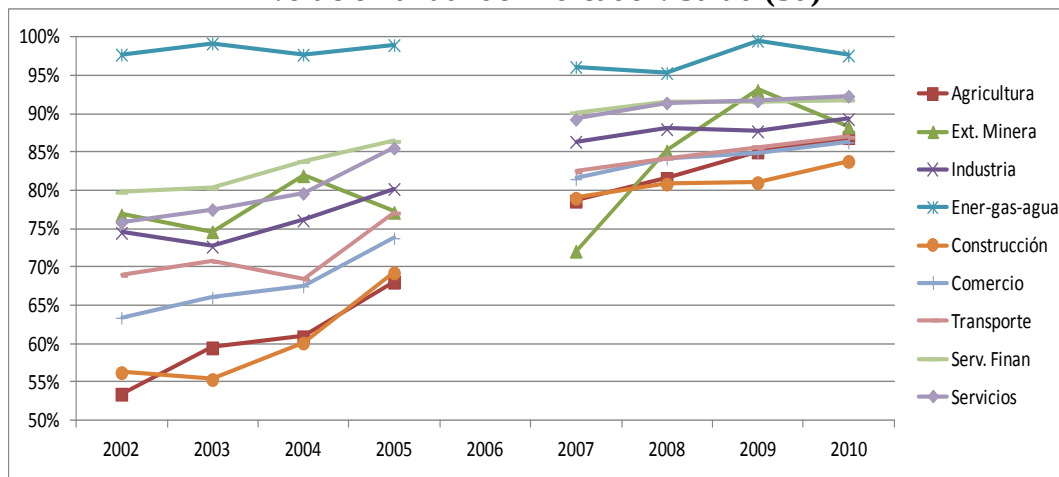


Gráfico N°32
Evolución anual del indicador: Pensión (Pn)

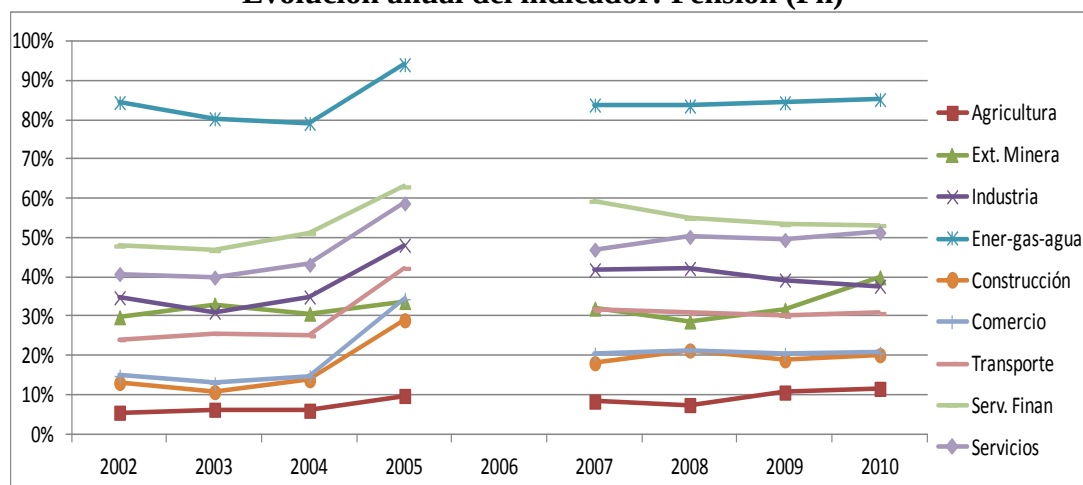


Gráfico N°33
Evolución anual del indicador: Estabilidad 12 (Es12) (2002-2005)

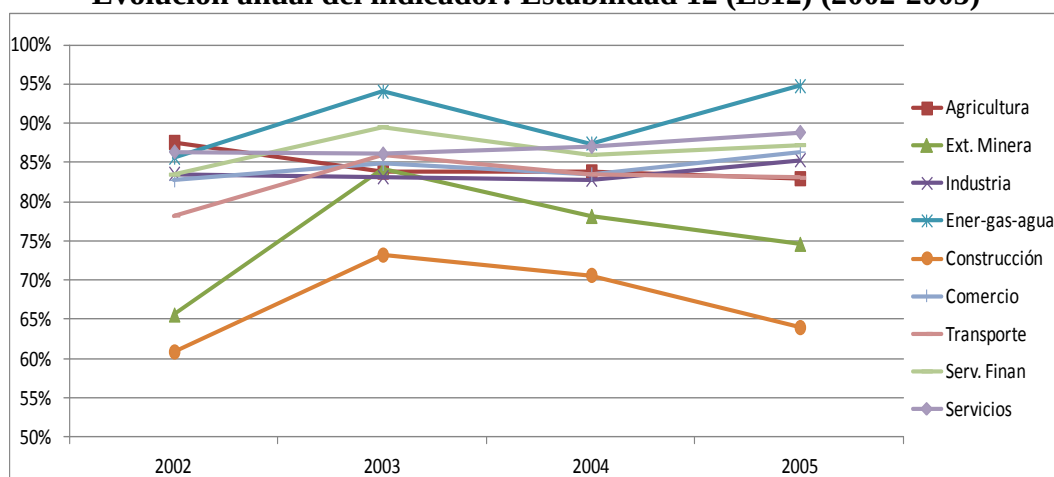


Gráfico N°34
Evolución anual del indicador: ARP (ARP) (2007-2010)

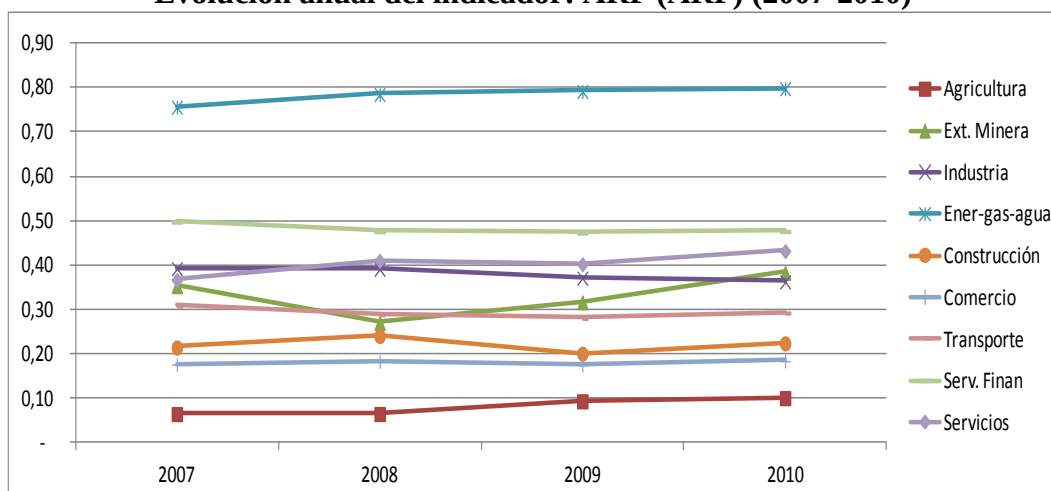


Gráfico N°35
Evolución anual del indicador: Jornada Laboral Decente (JLD)

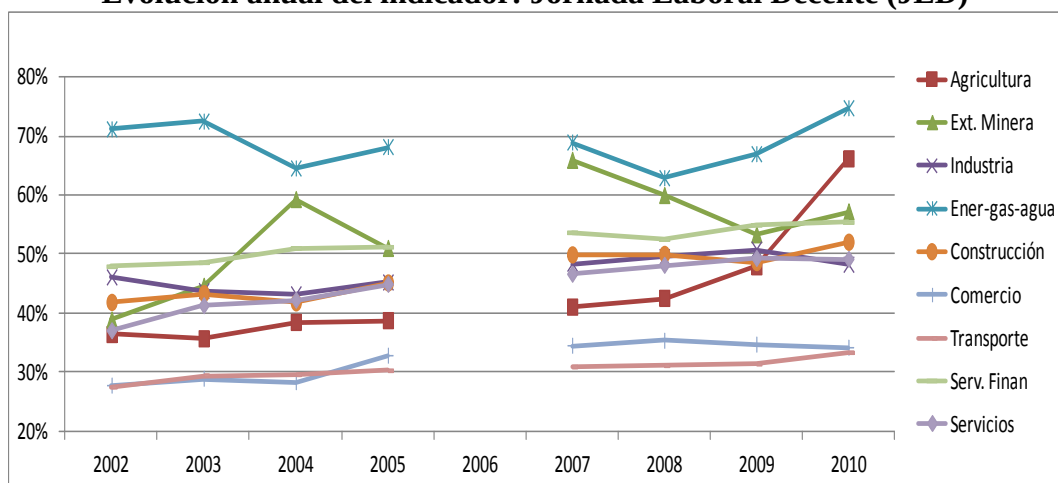


Gráfico N°36
Evolución anual del indicador: Disminución Equidad Salarial (Des)

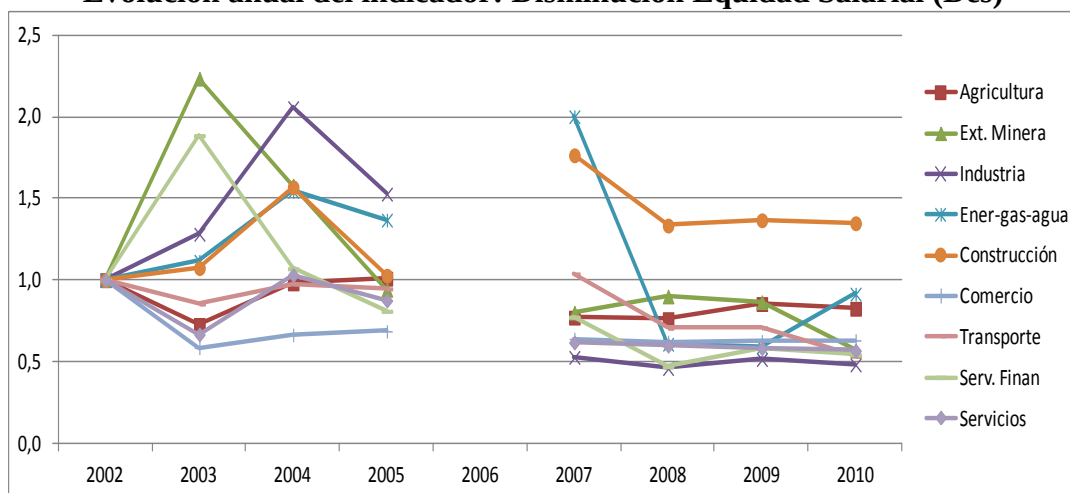


Gráfico N°37
Evolución anual del indicador: Diferencia Salarial (Dfs)

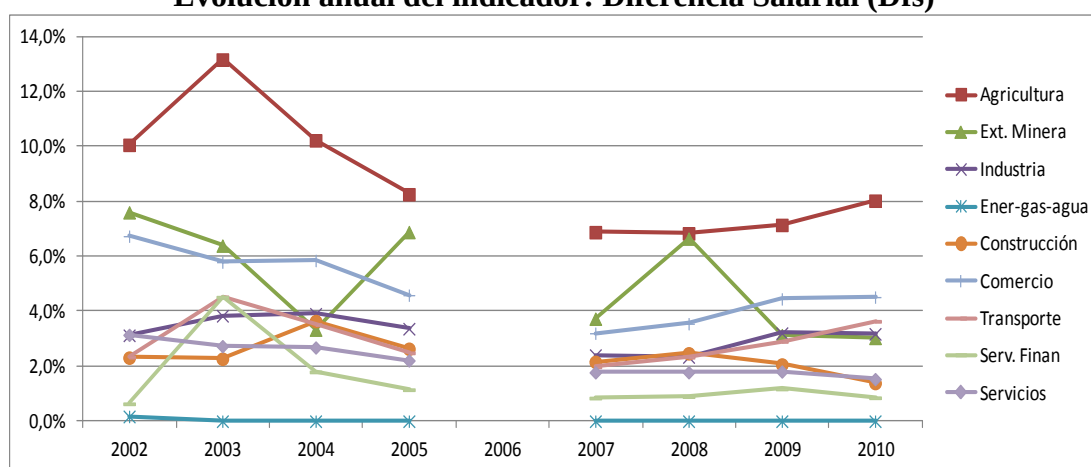


Gráfico N°38
Evolución anual del indicador: Menores de 18 (M18)

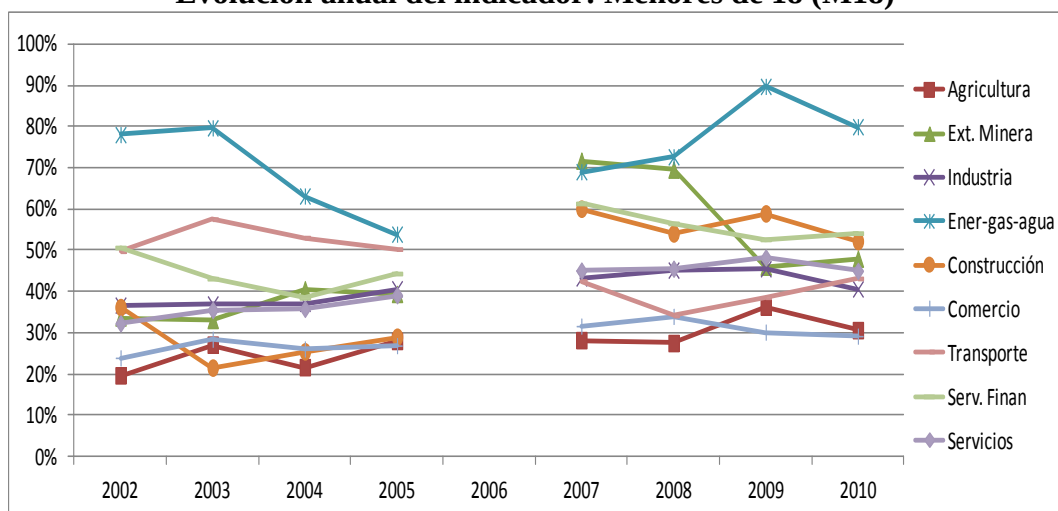


Gráfico N°39
Evolución anual del indicador: Familia-Trabajo (F-T)

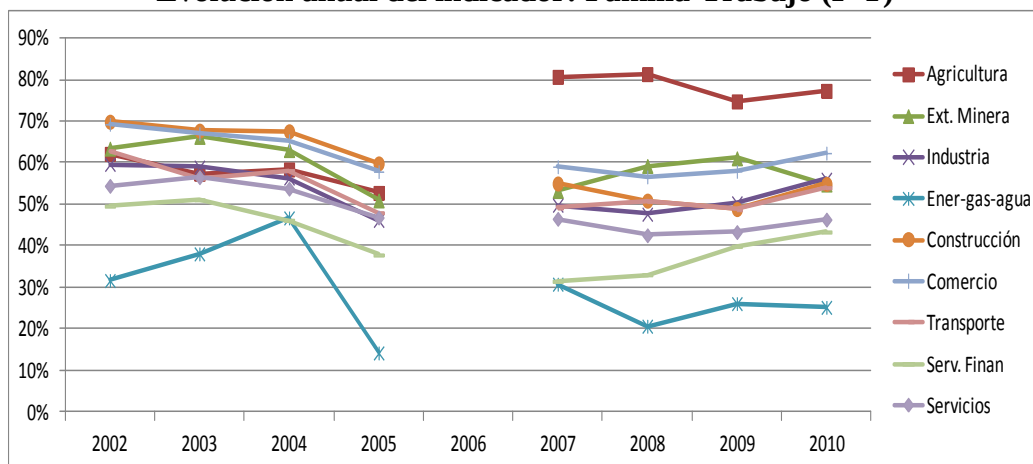


Gráfico N°40
Evolución anual del indicador: Menos del Mínimo (Mmin)

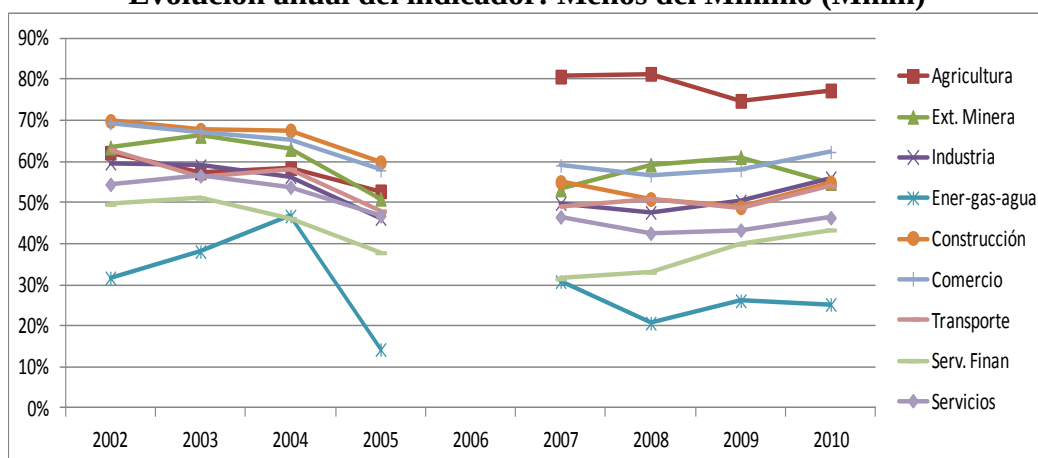


Gráfico N°41
Evolución anual del indicador: Asociación (Aso) (2007-2010)

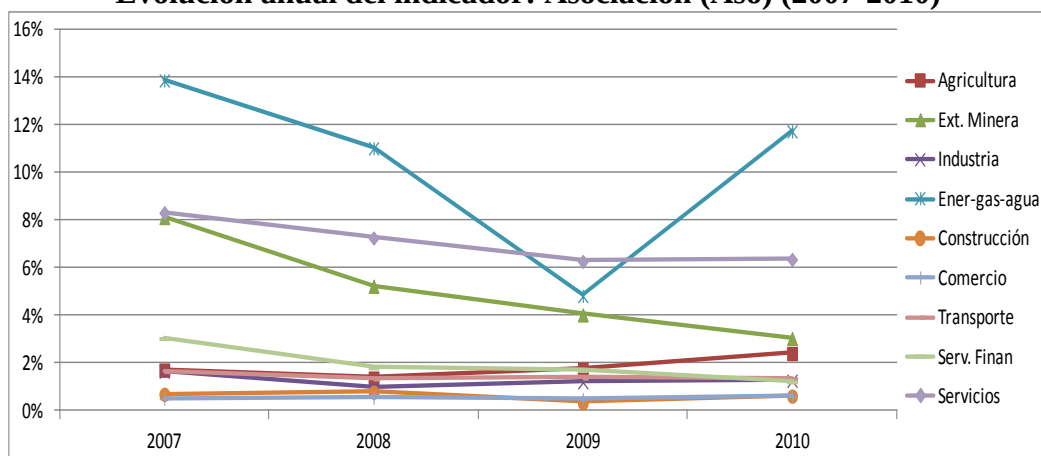
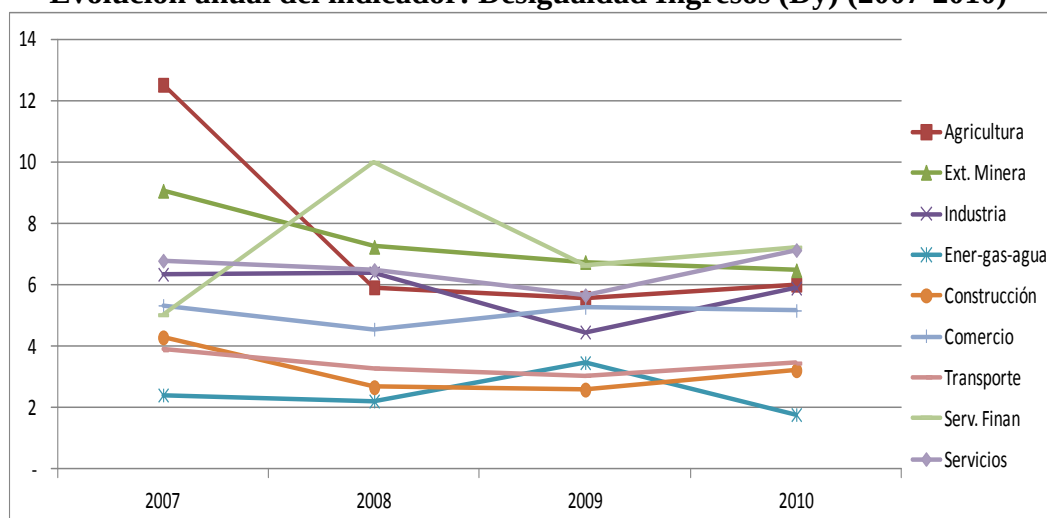


Gráfico N°42
Evolución anual del indicador: Desigualdad Ingresos (Dy) (2007-2010)



Anexo N° 3

A continuación se presentarán los resultados de la variable Factor para cada uno de los componentes construidos para la segunda etapa (2002-2005 y 2007-2010).

Cuadro N°21
Resultados Variable NEW Componente
Oportunidades de Empleo (2002-2005)

	2002	2003	2004	2005
Agricultura	-1,07	-0,94	-0,90	-0,66
Ext. Minera	0,53	0,77	0,49	0,11
Industria	-0,50	-0,39	-0,34	-0,25
Elect-gas-agua	1,92	1,48	1,34	2,70
Construcción	-1,04	-1,22	-1,23	-1,09
Comercio	-1,00	-0,88	-0,90	-0,72
Transporte	-0,68	-0,25	-0,36	-0,45
Serv. Fin	1,18	0,82	1,13	1,46
Servicios Soc.	0,20	0,01	0,26	0,45

Cuadro N°22
Resultados Variable NEW Componente
Protección Social (2002-2005)

	2002	2003	2004	2005
Agricultura	-1,16	-1,06	-1,08	-0,89
Ext. Minera	-0,47	0,10	-0,04	-0,28
Industria	0,057	0,00	0,04	0,41
Elect-gas-agua	1,96	2,12	1,84	2,43
Construcción	-1,60	-1,23	-1,28	-1,05
Comercio	-0,82	-0,64	-0,68	-0,18
Transporte	-0,60	-0,227	-0,43	0,00
Serv. Fin	0,41	0,69	0,69	0,90
Servicios Soc.	0,28	0,43	0,44	0,90

Cuadro N°23
Resultados Variable NEW Componente
Derechos en el Trabajo (2002-2005)

	2002	2003	2004	2005
Agricultura	-1,34	-1,42	-1,17	-0,71
Ext. Minera	-0,78	-0,28	0,39	-0,02
Industria	-0,06	-0,08	0,18	0,47
Elect-gas-agua	2,39	2,36	1,71	2,38
Construcción	-0,37	-0,58	-0,51	-0,21
Comercio	-1,34	-1,21	-1,21	-0,77
Transporte	-0,28	-0,14	-0,13	0,14
Serv. Fin	0,75	0,48	0,57	0,88
Servicios Soc.	-0,25	-0,21	0,01	0,33

Cuadro N°24
Resultados Variable NEW Componente
Oportunidades de Empleo (2007-2010)

	2007	2008	2009	2010
Agricultura	-1,62	-1,63	-1,53	-1,47
Ext. Minera	0,26	-0,02	0,045	0,45
Industria	-0,13	0,01	-0,12	-0,07
Elect-gas-agua	1,78	1,28	1,69	1,23
Construcción	-1,05	-1,09	-1,09	-1,00
Comercio	-0,65	-0,58	-0,62	-0,61
Transporte	-0,28	-0,27	-0,23	-0,13
Serv. Fin	1,84	1,42	1,14	1,32
Servicios Soc.	0,28	0,49	0,46	0,51

Cuadro N°25
Resultados Variable NEW Componente
Protección Social (2007-2010)

	2007	2008	2009	2010
Agricultura	-1,427	-1,31	-1,08	-0,94
Ext. Minera	-0,756	-0,38	0,05	0,08
Industria	0,085	0,16	0,08	0,08
Elect-gas-agua	2,075	2,07	2,31	2,23
Construcción	-1,013	-0,84	-0,94	-0,76
Comercio	-0,875	-0,76	-0,75	-0,69
Transporte	-0,45	-0,43	-0,37	-0,29
Serv. Fin	0,77	0,71	0,67	0,67
Servicios Soc.	0,32	0,52	0,56	0,62

Cuadro N°26
Resultados Variable NEW Componente
Derechos en el Trabajo (2007-2010)

	2007	2008	2009	2010
Agricultura	-1,79	-1,77	-1,37	-1,26
Ext. Minera	0,65	-0,02	-0,22	-0,03
Industria	-0,14	-0,03	-0,15	-0,43
Elect-gas-agua	1,93	1,74	2,06	2,13
Construcción	0,49	0,30	0,48	0,36
Comercio	-0,93	-0,88	-1,10	-1,23
Transporte	-0,31	-0,65	-0,58	-0,70
Serv. Fin	1,02	0,75	0,59	0,58
Servicios Soc.	0,045	0,14	0,22	0,12

Anexo N° 4

En este anexo se presentarán los gráficos que señalan la evolución de cada componente del TD durante los años 2002-2005, ya que las del período 2007-2010 fueron presentadas en el texto.

Gráfico N°43
Evolución de los Componentes del TD en el
Sector Agricultura (2002-2005)

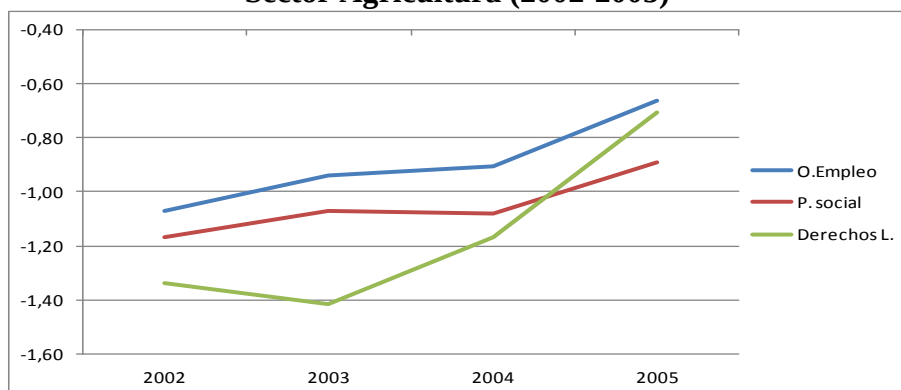


Gráfico N°44
Evolución de los Componentes del TD en el
Sector Extracción Minera (2002-2005)

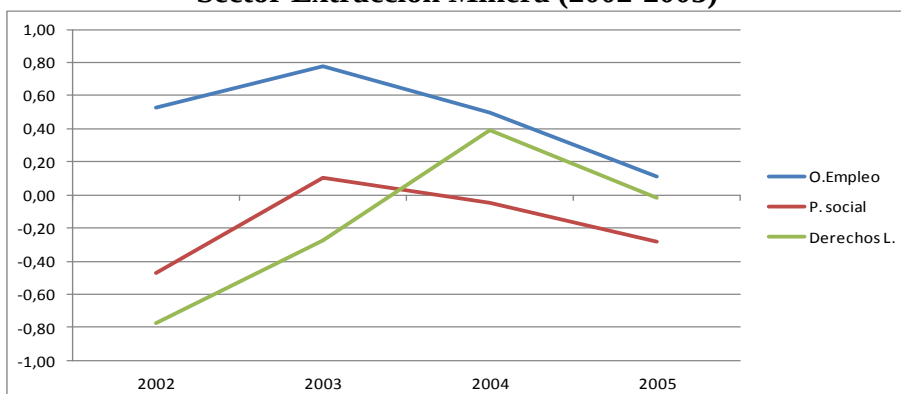


Gráfico N°45
Evolución de los Componentes del TD en el
Sector Industria (2002-2005)

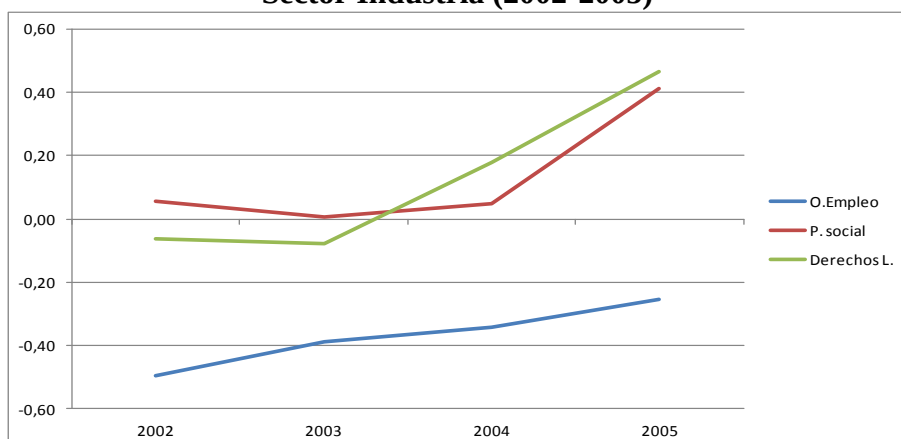


Gráfico N°46
Evolución de los Componentes del TD en el
Sector Energía-Gas-Agua (2002-2005)

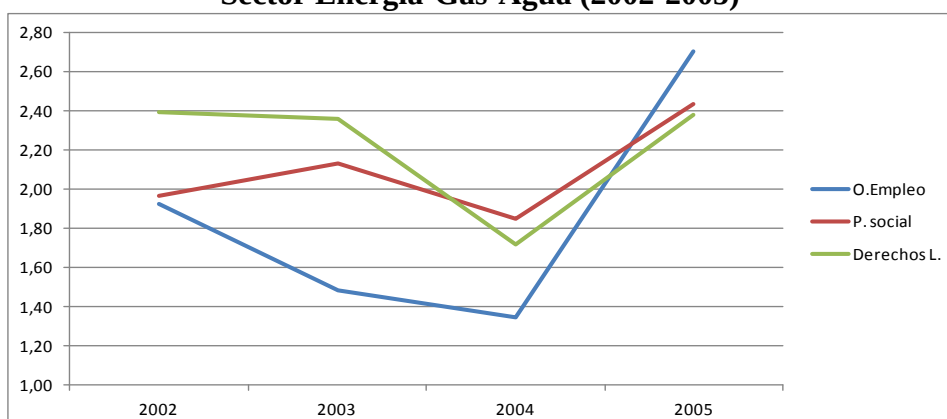


Gráfico N°47
Evolución de los Componentes del TD en el
Sector Construcción (2002-2005)

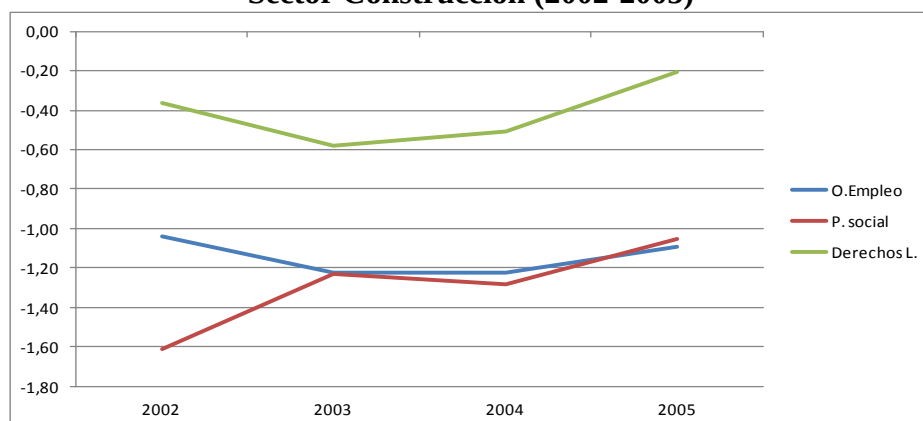


Gráfico N°48
Evolución de los Componentes del TD en el
Sector Comercio (2002-2005)

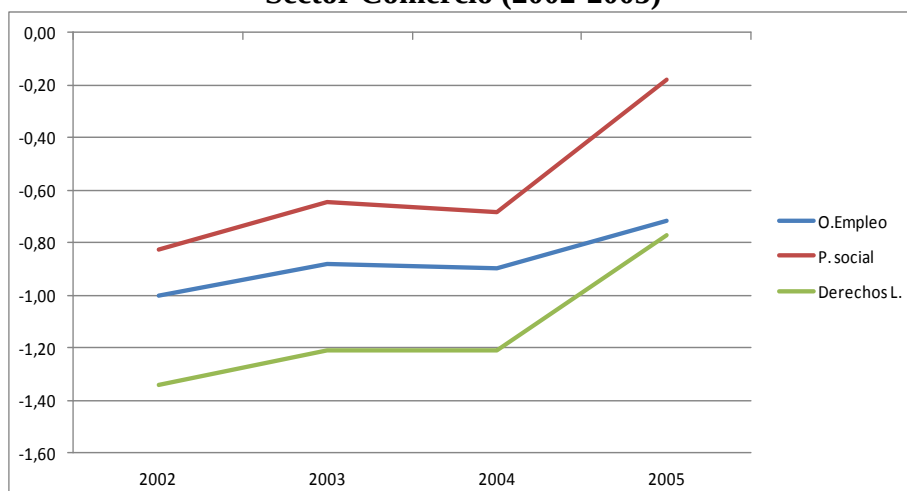


Gráfico N°49
Evolución de los Componentes del TD en el
Sector Transporte (2002-2005)

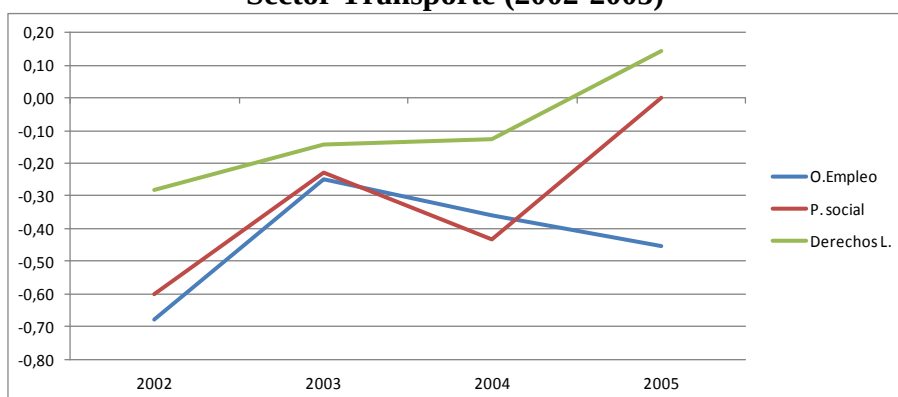


Gráfico N°50
Evolución de los Componentes del TD en el
Sector Servicios Financieros (2002-2005)

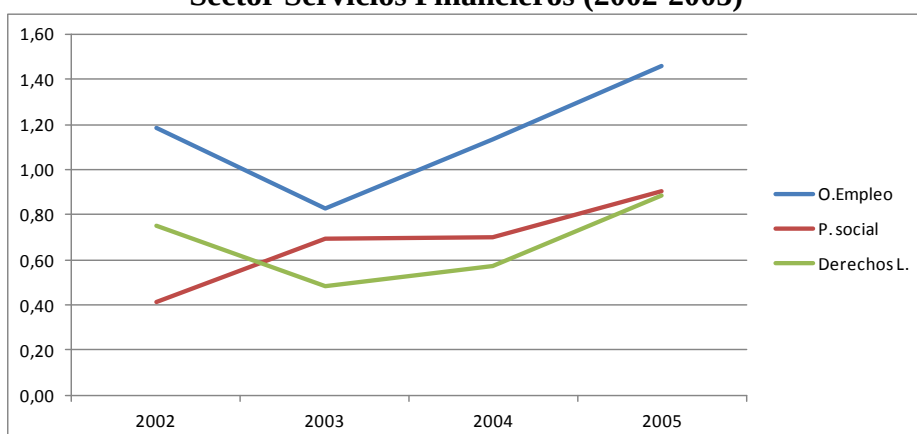
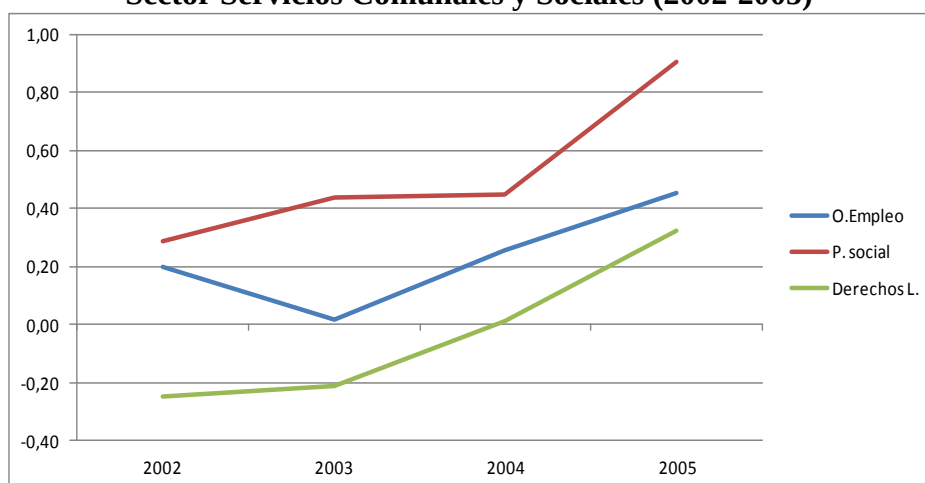


Gráfico N°51
Evolución de los Componentes del TD en el
Sector Servicios Comunales y Sociales (2002-2005)



Anexo Digital:

1. Archivo JPG: Diagrama original tomado del documento *Decent Work: Objectives and Strategies*. (Ghai, 2006).
2. Archivo Word: Nombre de los Cuadros de salida presentados en cada etapa de la ENH hasta 1999
3. Consolidado de Variables:
 - 3.1. Archivo Excel: Consolidado de las variables obtenidas de la Primera etapa (1986-1999).
 - 3.1.1. Tablas de resultados de los indicadores
 - 3.1.2. Calificaciones obtenidas en la primera etapa
 - 3.2. Archivo Excel: Consolidado de las variables obtenidas en la segunda etapa primera parte (2002-2005)
 - 3.3. Archivo Excel: Consolidado de las variables obtenidas en la segunda etapa primera parte (2007-2010)
4. Códigos y Sintaxis:
 - 4.1. Archivo SPSS: Códigos o sintaxis realizadas para la unión de los meses correspondientes al segundo trimestre para cada etapa.
 - 4.2. Archivos SPSS: Códigos o sintaxis realizadas para la extracción de los datos de las bases anteriormente creadas. Formato SPSS
5. Archivo Excel: Consolidado de los indicadores correspondientes a cada componente y del resultado metodológico aplicado mediante ACP de la segunda etapa
6. Archivos SPSS:
 - 6.1. Output de resultados del procedimiento metodológico ACP para cada uno de los componentes del TD.
 - 6.2. Archivos de datos de cada uno de los componentes del TD