

*Medición del trabajo decente en Colombia*  
*Perspectivas teóricas, indicadores, métodos de medición,*  
*e índice nacional*

*Carmen Tangarife, Margarita Ramírez,*  
*Jhon Fredy Bedoya, Jorge Hernán Flórez y Guillermo Correa*



ensayos laborales 19

EDICIONES  
ens ESCUELA  
NACIONAL  
SINDICAL



*Ensayos laborales/diecinueve*

***Medición del trabajo decente en Colombia***

*Perspectivas teóricas, indicadores,  
métodos de medición e índice nacional*

***Carmen Tangarife, Margarita Ramírez,  
John Fredy Bedoya; Jorge Hernán Flórez y  
Guillermo Correa***

*Grupo de Estudios del Mundo del Trabajo*



Primera edición: agosto, 2010  
© Escuela Nacional Sindical, 2010  
Apartado Aéreo 12175,  
Medellín, Colombia

Fotografía de portada:  
“Trabajadores del ladrillo en argentina”, Javier Rasetti Méndez, Argentina,  
2010

Para esta publicación se contó con el apoyo de

Se puede reproducir total o parcialmente por cualquier medio,  
previo permiso de los editores.

## CONTENIDO

<b>Introducción</b> .....	<b>5</b>
<b>1. Reflexiones conceptuales sobre la noción de trabajo decente</b> .....	<b>7</b>
1.1 Debates frente al concepto .....	10
1.2 Universalidad e integralidad del TD .....	15
1.3 Dilemas y fisuras frente al TD .....	16
<b>2. Revisión de las metodologías propuestas para la medición del trabajo decente</b> .....	<b>19</b>
2.1 Los trabajos más representativos sobre medición del trabajo decente .....	20
2.2 Consideraciones frente a las propuestas de medición .....	30
<b>3. Una propuesta de medición del trabajo decente en Colombia</b> .....	<b>33</b>
3.1 Dimensiones e indicadores para la medición del trabajo decente en Colombia .....	34
3.2 Metodología para la construcción de un índice de trabajo decente .....	35
<b>4. Indicadores y medición de Trabajo Decente en Colombia</b> .....	<b>43</b>

4.1 Hallando indicadores que midan el trabajo decente a nivel nacional. . . . .	45
4.2 Interpretación de los indicadores . . . . .	51
4.3 Evaluando el estado del trabajo decente en Colombia en 2007. . . . .	51
4.4 El Índice nacional de trabajo decente (ITD) 2007 . . . . .	55
4.5 El Índice de trabajo decente por género 2007. . . . .	57
4.6 Hallando indicadores de trabajo decente para los hombres en Colombia 2007 . . . . .	57
¿Cómo se comportan estos indicadores para los hombres de Colombia?. . . . .	61
4.7 El Índice Nacional de Trabajo Decente para Hombres . . . . .	64
4.8. Hallando los indicadores de trabajo decente para las mujeres en Colombia 2007 . . . . .	65
4.9 El Índice Nacional de Trabajo Decente para mujeres . . . . .	74
<b>5. Medición del Trabajo Decente para Colombia 2008. . . . .</b>	<b>75</b>
5.1 Evaluando el estado del trabajo decente en Colombia en 2008. . . . .	75
5.2 El Índice nacional de trabajo decente 2008. . . . .	79
5.3. El Índice de trabajo decente por género en 2008 . . . . .	80
5.6 Hallando los indicadores de trabaja decente para las mujeres 2008. . . . .	84
5.8 Índice nacional de trabajo decente para las mujeres, 2008 . . . . .	88
<b>6. Conclusiones . . . . .</b>	<b>91</b>
<b>7. Bibliografía . . . . .</b>	<b>93</b>

## **INTRODUCCIÓN**



## 1. REFLEXIONES CONCEPTUALES SOBRE LA NOCIÓN DE TRABAJO DECENTE

En general, el concepto de trabajo decente (TD),<sup>1</sup> acuñado en la memoria del Director General de la OIT, Juan Somavia, en 1999, hace referencia a la focalización de las acciones de la OIT en cuatro objetivos estratégicos que, de acuerdo con este autor, son los que le dan forma y contenido al concepto, esto es:

1. Los principios y derechos en el trabajo, que él reafirma como un mandato histórico de la OIT, expresado en sus convenciones.

---

1. En inglés, una de las primeras acepciones de la palabra *decent* es *satisfactory* o *an acceptable standard*, satisfactorio o estándar aceptable. En español, una de las acepciones del adjetivo “decente” es “de buena calidad o en cantidad suficiente”. De aquí podría derivarse la constatación de que, aún en el lenguaje común, un trabajo decente es, por lo menos, aquel “suficiente en calidad y cantidad”. Lo decente hace referencia a una noción más compleja que amplía la noción de dignidad, pero a su vez, es más operativa. No supone los mínimos, sino que aboga por una situación deseable y técnicamente alcanzable, o sea una situación que supere la visión precarizadora de lo mínimo, asociada hoy a las condiciones dignas. Por el contrario, lo decente amplía esta lógica y la ubica en la referencia a lo suficiente, y esta suficiencia supone calidad y cantidad. Ahora bien, este concepto no cierra la posibilidad de un mejor horizonte o unas condiciones aún mejores en perspectiva progresiva, pero supone unas garantías necesarias de vida. La alusión a lo *dignified* es una palabra considerada formalista, en desuso, poco cotidiano o popular que no tiene significado alguno en la vida cotidiana de los trabajadores.

2. La focalización en la creación de empleo como un mandato político, señalando que después de los derechos humanos fundamentales, el acceso al empleo es la mayor aspiración de la gente, insistiendo en que el empleo es el primer paso para escapar de la pobreza y de la exclusión social.
3. La protección social como un mandato ético de la OIT, que debe conjugarse, en palabras de Somavia (1999), con un mandato creativo para lograr ampliar el sistema de protección social hacia los sectores excluidos. Esta protección debe además ser considerada como una visión más compleja de la seguridad: la seguridad de las personas, la capacidad para resolver el conjunto de situaciones que hacen que una familia, una comunidad o un grupo humano, viva sin temor y sin riesgos. A esta noción de seguridad socioeconómica la denomina “seguridad de la gente”.
4. El tripartismo y el diálogo social, como un mandato organizativo de la OIT, es un diálogo influyente que está cimentado en una sólida organización de las y los trabajadores, una fuerte organización de los empleadores, un ministerio de trabajo sólido y que posea estructuras modernas de administración del trabajo.

Para Somavia (1999), es necesario que estos cuatro objetivos estratégicos que configuran el contenido básico del TD, se transversalicen con los temas del desarrollo y la igualdad de género. Estos propósitos sintetizan y le dan contenido a la noción de TD, y a su vez reflejan la misión histórica de la OIT. Esta noción surge como una propuesta dirigida a focalizar las actividades de la institución en ideas claras y precisas.

Posterior a estas referencias han sido múltiples las discusiones que se han dado alrededor de los contenidos que suponen la noción de TD. Mientras para algunos este es un concepto aún en construcción, que supone y engloba el proceso histórico de la OIT y marca la ruta de continuidad bajo una noción integradora, para otros, el concepto no es más que una noción que interrelaciona los propósitos de la institución, otorgándoles un orden sin más novedades que su semántica. En este sentido, para quienes afir-

man su sentido de construcción y proceso, dicha noción podría significar el piso sobre el cual se construye una dimensión de dignidad del trabajo, en un paradigma que vincula desarrollo social y económico, con condiciones de seguridad humana; mientras que para los otros, el concepto supone un marco de referencia que ubica el techo de las apuestas de la institución, es decir, los objetivos tradicionales de la OIT bajo un nuevo referente semántico.

En un sentido complementario, el concepto de trabajo decente aparece hoy como un integrador de las apuestas centrales de la OIT, estableciendo un norte de actuación hacia la búsqueda de bienestar social, como una clave en la construcción de futuro. Ante la premonición del fin del trabajo, el creciente deterioro de las relaciones y condiciones laborales, la pobreza, la desigualdad y la exclusión, el concepto de TD se ubica como uno de los grandes desafíos del siglo XXI.

Desde una perspectiva histórica, el TD puede leerse y traducirse en los propósitos y construcciones que la OIT ha venido planteando y renovando desde su fundación. Los elementos centrales que hoy definen el concepto, han sido abordados por la institución en diferentes momentos en el tiempo.

Desde principios del siglo XX, en el texto sobre la Conferencia de Paz de 1919, donde tiene lugar la constitución de la OIT, los principios centrales que definen hoy el TD, referidos a las libertades sindicales, la reivindicación del trabajo como valor y derecho, y el tripartismo, habían sido incorporados. En la misma dirección, a mediados de 1940, los países miembros por ese entonces de la OIT, en la declaración de Filadelfia, constataban que

la necesidad de fomentar programas que tiendan a garantizar pleno empleo y la elevación del nivel de vida, la posibilidad de emplear los trabajadores en ocupaciones en las que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al bienestar común,

En el mismo texto hacen referencia a la necesidad de medidas para garantizar un salario mínimo vital, los derechos de negociación colectiva y la seguridad social, entre otros.

Además, en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social,

en Copenhague, en 1995, que reunió a los países integrantes de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), se establecieron, como ejes de debate, la reflexión sobre el desarrollo, como asunto indisociable de la democracia; el respeto de los derechos humanos, vinculado a la participación de la sociedad; civil y la actuación estructural en políticas nacionales e internacionales, para garantizar crecimiento y superar las desigualdades sociales. En dicha asamblea, se concluía además que todos estos asuntos tienen que estar orientados hacia la consecución de resultados, en la efectiva aplicación y respeto de las libertades sindicales, negociación colectiva, eliminación de todas las formas de trabajo forzado, abolición del trabajo infantil, discriminación en el empleo, aunado al deber que tienen las naciones de promover el pleno empleo como prioridad básica de las políticas económicas y sociales, y de preparar a hombres y mujeres para conseguir medios de vida seguros y sostenibles mediante el trabajo y el empleo productivo elegido libremente.

Ahora bien, si observamos los principios de la constitución y las declaraciones complementarias anexas, encontramos que sus temas fundamentales se encuentran circunscritos en la noción de TD planteada hoy por la OIT. Por ello, como lo señala Ghai (2005), cada una de las dimensiones del TD son parte de los temas que dieron origen a la Organización y que llevan casi nueve décadas de discusión. Lo singular y novedoso estaría en que el TD aparece como una noción unívoca, que ubica bajo un mismo marco, las diversas dimensiones del trabajo.

### **1.1 Debates frente al concepto**

En el texto *Trabajo decente, significados y alcances del concepto*, la argentina María Estela Lanari (2006), presenta la mirada de los principales autores que han otorgado contenido teórico a dicha noción, señalando que desde un punto de vista semántico, tanto en inglés como en español, el calificativo “decente” denota una referencia del trabajo vinculado a la dignidad, la satisfacción, la calidad y la cantidad.

Amartya Sen, en su alocución en la 87<sup>a</sup> Conferencia Inter-

nacional del Trabajo, en 1999, señala que el acierto del vocablo “decente”, es su sentido universal, ya que alcanza a todos los trabajadores (trabajadores del sector organizado, no estructurado, cuenta propia, a domicilio, sobrecargados de trabajo y desempleados) y supone además, una visión ampliada que ubica al trabajo como un derecho que va más allá de la legislación laboral vigente.

Para Erminda Uriarte (2001), el TD es un concepto en construcción que posee un contenido integrativo y un profundo carácter ético, y que le otorga características de calidad, cualidad que reemplazaría la noción de lo productivo y bien remunerado; a su vez sostiene que el tripartismo, la formación profesional y el diálogo social, son asuntos inherentes al mismo.

Para Ghai (2003, 2005), investigador del Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL), el TD es una aspiración universal, pues presupone que los objetivos son válidos para todo el mundo y, en este sentido, establece que en todas las sociedades la gente desea libertad de asociación, se opone a la discriminación, al empleo forzado, al trabajo infantil y, en especial, a las peores formas de éste; desea participar, a través del diálogo social, en la toma de decisiones que afectan al trabajo y su vida, tanto a nivel de la empresa nacional, regional, e incluso global, de igual forma asegura que en todas las sociedad la aspiración por un trabajo en condiciones de dignidad y seguridad, con remuneración adecuada, es una aspiración común. Sin embargo, el marco institucional y político para el logro de estos objetivos, está supeditado y depende necesariamente de las condiciones de cada país, de su historia, tradiciones, estructura económica y social, el momento, el proceso de desarrollo y demás circunstancias específicas.

En consonancia con Somavia (1999), Ghai (2003), establece que el propósito del TD es promover las oportunidades para que hombres y mujeres obtengan trabajos decentes, lo que equivale a la seguridad de las personas tanto en las condiciones en que desarrollan sus actividades laborales, como en las posibilidades de lograrlas y la renta que de ellas se obtenga, equilibrando cantidad con calidad en el trabajo. Esta referencia supone entonces,

en primer lugar, oportunidades, remuneración, seguridad y condiciones de trabajo y, en segundo lugar, libertades, relaciones sociales de los trabajadores, equidad y posibilidad de debate entre empleados y empleadores y de resolución de conflictos. Para Sen (año, página) la primera referencia hablaría de las políticas de empleo, mientras los segundos señalarían el grado de decencia de una sociedad.

A diferencia de Uriarte (2001), para quien el TD es un asunto en construcción, para Ghai (2003), el concepto es una noción analítica de los problemas del trabajo. Además, de acuerdo con este autor un elemento central es que “la idea de ‘trabajo decente’ es válida tanto para los trabajadores de la economía regular como para los trabajadores asalariados de la economía informal, los trabajadores autónomos (independientes) y los que trabajan a domicilio” (Ghai, 2003: 125).

Para autores como Egger y Sengenber (2002), el TD debe ser entendido en una triple dimensión: en primer lugar, en su dimensión subjetiva, es decir, como una aspiración humana. En este sentido, señalan que las y los trabajadores al hablar de TD se refieren a los siguientes criterios:

1. Acceso al empleo en cualquiera de sus formas que lo deseen las y los trabajadores (asalariado o en forma de empresa unipersonal); que la decisión de tomarlo sea libre, lo cual supondría la eliminación del trabajo forzado; respeto por las edades para trabajar, erradicando el trabajo infantil y protegiendo a los adultos mayores; y que incluya la decisión voluntaria de trabajar a tiempo completo o por horas.
2. Condiciones dignas, tratos justos y equitativos en el empleo, eliminando toda forma de discriminación por etnia, nacionalidad, credo religioso, género, edad e identidad sexual; además, deben existir relaciones formalizadas en el trabajo, que garanticen la dignidad humana, para evitar formas de hostigamiento, acoso y abusos de poder.
3. Remuneración laboral decente, lo que obliga a que todo trabajo realizado debería ser remunerado y, especialmente, en el caso de trabajadores asalariados, esta remuneración debe-

ría ser justa y suficiente para superar las carencias, y también que a trabajo de igual valor se debería recibir igual paga.

4. Condiciones laborales justas, que el trabajo pueda ser compatible con la vida familiar y social de las y los trabajadores, que no deberían existir jornadas laborales excesivas, o subutilización del trabajo; además, que los acuerdos de horarios referentes a cantidad de horas diarias y semanales a trabajar, horas extraordinarias y pausas para descanso, deberían ser conformes a prácticas justas y aceptables, para hacer compatible el mundo laboral con las otras esferas de la vida.
5. Lugar de trabajo seguro, un lugar que no vulnere la salud de las y los trabajadores. Implica además, que en el entorno físico laboral deberían evitarse las condiciones extremas (de calor, polvo, ruido, carga), y que deberían existir normas de seguridad (para la prevención de accidentes laborales, lesiones y enfermedades ocupacionales).
6. Medidas para proteger a las y los trabajadores en caso de perder el empleo y que estas medidas se complementen con programas o estrategias eficaces para facilitar la búsqueda y consecución de uno nuevo.
7. Protección social para las y los trabajadores y las familias, al igual que protección para quienes se ven impedidos a trabajar o quienes están por fuera del mercado laboral por su edad.
8. Oportunidad para que las y los trabajadores ejerzan el derecho de participar en las decisiones que les afectan directamente, ser representados en la organización sindical, tengan voz en la organización y en la empresa y a su vez puedan ser representados por otros trabajadores.
9. Oportunidades de formación y capacitación durante todo el ciclo de vida laboral, como también oportunidades de promoción y movilidad a distintos cargos.

Otra de las consideraciones que proponen Egger y Sengenber (2002), es la necesidad de entender el TD como un conjunto de objetivos definidos internacionalmente. Para ellos, el TD busca expresar, en solo dos palabras, un conjunto de principios

y derechos, con referencia a los conceptos de dignidad humana, libertad, seguridad y equidad. Por tanto, es apropiado tener en cuenta las implicancias políticas que se derivan de estos principios fundamentales y derechos. Por último, se plantea que es necesario entenderlo como un marco de referencia para la concreción de políticas públicas.

Barreto Ghione (2001), establece que la participación de los trabajadores es la que garantiza y determina el sustrato del TD. Para el autor los centros de la interpretación del trabajo son los conceptos de equidad, ética, responsabilidad y dignidad humana y reafirmando los postulados de Sen determina que el TD rescata la dimensión del trabajo como derecho fundamental para los seres humanos.

Por otro lado, Malva Espinoza (2003), afirma que el TD es una matriz que integra aspectos que se refieren a la calidad y cantidad de los empleos con aspectos de las relaciones sociales, los tipos de sociedades y el desarrollo al cual aspiran. Por tal motivo, el concepto requiere de un desarrollo teórico con un sustento científico que lo pueda transformar en un paradigma explicativo de la realidad laboral.

Por su parte, Bescond *et ál* (2003) amplía esta referencia al cruzar el concepto con la categoría generacional. En tal sentido, concluye que es necesario entender que de acuerdo al grupo de población, el concepto adquiere un significado particular: para los niños trabajo decente significa no trabajar; para los ocupados supone contar con una remuneración suficiente y una jornada laboral no excesiva; para los desempleados la posibilidad de encontrar un buen empleo; y para los mayores, que puedan contar con una pensión y protección social.

Sin pretender agotar las discusiones o reflexiones teóricas frente al concepto, es posible asumir que los debates frente al TD se concentran en dos grupos: por un lado, quienes reafirman que la noción de TD es solo un tratamiento semántico integrador para los mismos principios que venía defendiendo la OIT, es decir, un nombre nuevo para viejas cosas y, por otro lado, quienes afirman que el concepto aún está en construcción y lo señalan como el

horizonte ético y político de la OIT. Frente a estas discusiones los autores coinciden en valorar el carácter universal del TD (como aspiración de la humanidad), su dimensión ética y su carácter integrativo.

## **1.2 Universalidad e integralidad del TD**

Desde el momento en que el director general de la OIT Juan Somavia (2009) declaró que “El objetivo primordial de la OIT es promover oportunidades para que las mujeres y los hombres consigan un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana” el TD se convirtió en un concepto ampliamente explorado y discutido, en particular se convirtió en una noción de referencia que debía de llenarse de contenido bajo la pretensión de ser un eje integrador y dinamizador de los objetivos centrales de la OIT, además, permite identificar la compatibilidad y los conflictos entre los diferentes componentes del concepto.

De acuerdo con el IIEL, las oportunidades de trabajo, la libertad, la igualdad, la seguridad y la dignidad en el trabajo y el trabajo productivo son las dimensiones que articulan el trabajo decente; el empleo, la protección social, los derechos de las y los trabajadores y el diálogo social, los elementos que lo componen. Ahora bien, cada una de estas dimensiones y elementos no son suficientes por sí solos, es decir, que al hablar de trabajo decente es necesario tener presente una indivisibilidad entre sus componentes y una integralidad en sus realizaciones, para superar la visión fragmentaria que destina mayor interés a aspectos particulares y descuida elementos que sugieren menor importancia, donde se tiende a creer que el foco central es la existencia del empleo y los demás elementos se conquistarían de formas progresivas. La ausencia o precarización de alguno de sus elementos supone un déficit en la calidad y en las condiciones del trabajo.

En la perspectiva de Egger (2002) el TD se define contunadamente en arreglo a las aspiraciones de las y los trabajadores y de la gente en general, por ello supone que el TD es un intento de capturar, en un lenguaje cotidiano, una integración de objeti-

vos sociales y económicos, reuniendo al empleo, a los derechos laborales, a la seguridad y a la representación en una unidad con coherencia interna, que tiene sentido cuando se la considera en su totalidad. En esta lógica tener empleo sin considerar su calidad y condiciones no conduce hacia la superación de la pobreza, de igual forma promover derechos sin la existencia del trabajo resulta paradójicamente absurdo. Es en la idea de integración de derechos, libertades, seguridad, participación, oportunidades y condiciones donde el TD adquiere sentido.

Este autor resalta dos características centrales del TD, su sentido de universalidad y su lógica diversa o territorialmente particular. Para Ghai (2005) los objetivos del TD son una aspiración universal, independiente del lugar en el cual se encuentren insertos las y los trabajadores: sociedades desarrolladas, en transición o pobres; para todos, estos objetivos son válidos, en todas las sociedades se desea un buen trabajo, con una remuneración satisfactoria y en condiciones adecuadas, por lo tanto, el carácter de universalidad debe ser un centro en las estrategias de acción. Sin embargo, el marco institucional y el marco de las políticas para alcanzar estos objetivos depende necesariamente de las condiciones propias de cada país, de las representaciones culturales presentes, de la historia de los lugares, la distribución del ingreso, la estructura económica, entre otros.

Esta clara diferenciación es medular en el planteamiento de Ghai (2003) pues presupone pensar estrategias diferenciadas de acuerdo a los contextos particulares para lograr promover políticas de TD en consideración a las realidades existentes. Sin embargo, al igual que en el tema de los derechos económicos, sociales y culturales (DESC) donde se espera que los países vayan alcanzando niveles adecuados de desarrollo para ir ampliando la garantía de los derechos, lo que refleja su sentido progresivo, el TD debe pensarse en igual dirección.

### **1.3 Dilemas y fisuras frente al TD**

Las condiciones y características de integralidad y universalidad para el TD plantean una amplia discusión frente a sus posibilidades reales de concreción e implementación, por un lado,

porque el sentido de progresividad ubica al TD en una disyuntiva situacional para lo cual los gobiernos parecen tener siempre respuestas fáciles, es decir, al no existir medidas que comprometan a los gobiernos a realizar políticas que promuevan y evidencien progresos en el tema y en particular al amarrar sus alcances a las transformaciones y posibilidades de desarrollo de cada país, el recurso explicativo de una economía en crisis, estaría siempre presente al analizar la inercia estatal y los escasos avances en este sentido, de igual forma, al no existir mecanismos jurídicos que comprometen a los Estados, las apuestas por el TD se ubicarían en una esfera política de voluntad, esfera siempre cuestionable.

Esta discusión ha sido desarrollada ampliamente frente a la progresividad de los DESC y la búsqueda de mecanismos que obliguen a los Estados a responder en esta materia; sin embargo, las explicaciones frente al no cumplimiento o a la implementación de medidas precarias como límites de actuación, han circulado siempre en la esfera de economías y condiciones de desarrollo críticas, argumentos que pueden leerse en los informes estatales presentados a la comisión de derechos económicos sociales y culturales (DESC)

Esto supone que un país siempre podrá escudarse en su situación crítica en términos de desarrollo para no realizar ningún avance en esta materia y en la misma dirección entrarían a establecer una suerte de negociación en términos de sus contenidos, es decir, un supuesto cumplimiento de derechos mínimos bajo la lógica de la precariedad argumentando que para ampliar derechos se deben limitar sus garantías o contenidos. Es el caso de las supuestas políticas para combatir el desempleo que precarizan las condiciones del trabajo, estableciendo que para crear nuevos empleos sin perder competitividad hay que flexibilizar las políticas en términos de los derechos de los y las trabajadores.



## **2. REVISIÓN DE LAS METODOLOGÍAS PROPUESTAS PARA LA MEDICIÓN DEL TRABAJO DECENTE**

Han sido varias las propuestas que han postulado diversos investigadores y asesores de la OIT para convertir el TD en un elemento de diagnóstico del mundo del trabajo, de sus realidades y condiciones. Para algunos supone una lógica de medición que señala el nivel de déficit presente en realidades laborales particulares, para otros es un elemento analítico que permite señalar el nivel y estado de acercamiento de las realidades laborales a un marco de referencia.

Entre los trabajos que han propuesto una serie de indicadores para la medición del TD, que es un concepto tanto integral como abarcador, se pueden encontrar propuestas en las que se nota un gran esfuerzo por sintetizar, mediante las dimensiones más generales derivadas del concepto, el conjunto de indicadores que pueden servir para medir el trabajo decente, hasta otras que desagregan cada una de estas dimensiones y hacen un amplio inventario de indicadores, al parecer todos indispensables para medir el concepto. Así mismo, se encuentran trabajos que intentan combinar indicadores en un solo índice aunque con sencillez y algunas dificultades metodológicas.

Es muy importante anotar que la evidencia de investigaciones similares en las que el concepto central objeto de análisis

es multidimensional y complejo han demostrado que el mejor camino para realizar una medición es simplificar al máximo el campo de análisis, depurar la lista de dimensiones para quedarse con las más importantes, las de mayor interés, o bien, las más viables que den cuenta del concepto en la sociedad en la que se pretende medir.<sup>2</sup>

## **2.1 Los trabajos más representativos sobre medición del trabajo decente**

Ghai (2003, pp. 125-160) identifica al trabajo decente como aquel que está compuesto por cuatro “facetas”: empleo, protección social, derechos de los trabajadores y diálogo social. Este autor reconoce los obstáculos que hay en la medición del trabajo decente, entre ellos, los problemas que hay con las estadísticas laborales. Afirma que es muy difícil hacer comparaciones internacionales y que los indicadores que presenta en su trabajo solo “miden aproximadamente la situación” (pp. 127-128).

Entre los indicadores propuestos por este autor están:

1. Empleo: tasa de ocupación, tasa de desempleo, porcentaje de trabajadores con remuneración (mitad del salario mediano nacional, mide el empleo remunerador), porcentaje de personas en pobreza absoluta, seguridad y salud de los trabajadores (número de accidentes y fallecimientos en el trabajo como proporción de la población ocupada) esto mide las condiciones de trabajo.
2. Seguridad social: gasto público en seguridad social como porcentaje del PIB, grado de cobertura de los trabajadores frente a imprevistos y circunstancias apremiantes (enfermedad, desempleo, vejez, accidentes laborales, ayuda por familiares a cargo, maternidad, invalidez, etc.).

- 
2. En el caso del capital social, concepto multidimensional, complejo y abarcador, que además se relaciona con el estado económico, social, político, religioso, etc., de una sociedad. A este concepto le han identificado hasta diez dimensiones, pero la evidencia muestra que lo más indicado metodológicamente hablando ha sido seleccionar un subconjunto de estas dimensiones para limitar el campo de análisis, sin que el objeto de las investigaciones deje de ser el capital social.

3. Derechos fundamentales: tiene que ver con el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la libertad de sindicación y la discriminación en el trabajo. 1) trabajo forzoso: se considera difícil de medir debido a que básicamente se mide con base en indicadores cualitativos; 2) trabajo infantil: edad mínima para trabajar (14 años, edad en que termina la educación básica), niños entre 10 y 14 años que realizan actividades económicas e índice de niños sin escolarizar en la enseñanza secundaria;<sup>3</sup> 3) discriminación en el trabajo: “consiste en denegar la igualdad de trato y de oportunidades a las personas por ellas mismas o por pertenecer a un colectivo social determinado” (p. 140). Este indicador se mide generalmente como discriminación por sexo: tasa de actividad femenina y de empleo (como proporciones de la población femenina en edad de trabajar), tasa de desempleo, diferencias en remuneración (y otras prestaciones), presencia femenina en el trabajo cualificado y en cargos directivos. Estos indicadores se deben tomar como indirectos y aproximados pues no necesariamente la situación que reflejen puede deberse propiamente a la discriminación (p. 141); 4) libertad de sindicación: se propone medirla con los siguientes indicadores: ratificación de los convenios 87 y 98 de la OIT, el Índice de Libertades Civiles de *Freedom House* (que incluye el derecho a asociarse y a construir organizaciones, la libertad de expresión y de creencias, predominio de la ley y los derechos humanos, la autonomía personal y los derechos económicos), la densidad sindical que es el porcentaje de la PEA o de los asalariados que pertenecen a algún sindicato<sup>4</sup> y el número de convenios colectivos.
4. Diálogo social: se desarrolla en tres escenarios: 1) entre empleadores y trabajadores (condiciones de trabajo), 2) entre la

---

3. Estas son dos medidas alternativas para medir la tasa de actividad infantil.
4. Este indicador no es muy exacto pues la pertenencia a un sindicato está determinada por muchos factores además de la libertad de sindicación. En los países en desarrollo este indicador es aún más inexacto pues hay mucha gente que no pertenece a la “economía regular” (desempleados, cuanta propia, campesinos, amas de casa).

dirección y los trabajadores (funcionamiento de la empresa), 3) interlocutores sociales y autoridades públicas (política social y económica). Para esta faceta se proponen indicadores solo para medir la negociación colectiva: prescripciones legales y administrativas sobre las negociaciones colectivas (índices de ratificación de los convenios de la OIT 87, 98 y 154), resultado en el terreno de los acuerdos colectivos, difusión real de las negociaciones colectivas (porcentaje de trabajadores amparados por acuerdos y convenios colectivos).

Anker *et ál.* (2003), por su parte, es fiel al concepto original de trabajo decente de la OIT, que lo concibe como “oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (p. 160), y hace una amplia desagregación de este concepto: primero en seis dimensiones, luego en once categorías de medición y, finalmente, en treinta indicadores:

Facetas:

1. Oportunidades de trabajo
2. Trabajo en condiciones de libertad
3. Trabajo productivo
4. Equidad en el trabajo
5. Seguridad laboral
6. Dignidad laboral

Once categorías de medición:

1. Oportunidades de empleo
2. Trabajo inadmisibile
3. Remuneración suficiente y trabajo productivo
4. Jornada laboral decente
5. Estabilidad y seguridad del empleo
6. Conciliación del trabajo con la vida familiar
7. Trato justo en el trabajo
8. Seguridad en el trabajo (trabajo seguro)

9. Protección social
10. Diálogo social y relaciones laborales
- 11, Entorno socioeconómico del trabajo decente

Con todos estos indicadores parece que se quisiera encontrar una medida de la actividad de la economía más que del estado y la calidad del trabajo de una nación, pues se tienen en cuenta indicadores como la tasa de inflación, el aumento de la producción por persona ocupada (que debe ser una medida de la variación en la productividad), instrucción de la población adulta, desigualdad de ingresos, pobreza, composición del empleo por sector económico, entre otros.

Bescond et ál. (2003) asume también la definición más amplia de trabajo decente y, por tanto, reconoce las mismas seis facetas del trabajo decente: 1) oportunidades para trabajar, 2) libertad de elección del empleo, 3) productividad, 4) equidad en el trabajo, 5) seguridad laboral y 6) dignidad laboral. Para estos autores, las dos primeras características explican la disponibilidad y aceptabilidad del trabajo, y las demás explican el “grado de decencia” del trabajo (p. 197).

Este trabajo, hace lo contrario que los demás, se ocupa de reducir el concepto de trabajo decente al ámbito del mercado laboral, haciendo una clasificación de la población en activa y no activa, etc., y asigna siete indicadores. Lo que hace éste es medir la ausencia de trabajo decente: remuneración por hora baja, jornada laboral excesiva por razones económicas o involuntarias, el desempleo nacional, número de niños sin escolarizar (indicador indirecto de trabajo infantil), desempleo juvenil (proporción de jóvenes desocupados en el total desempleados), desnivel entre las tasas de actividad masculina y femenina, personas mayores sin pensión.

El indicador de remuneración baja lo miden de dos maneras: como la mitad de la mediana del ingreso por hora de los trabajadores o fijando un mínimo absoluto, en caso de que dicha mitad quede por debajo del umbral, se tiene en cuenta este como remuneración suficiente (decente). La jornada laboral excesiva

la miden con el porcentaje de trabajadores que, sumando el tiempo de trabajo en todos sus empleos, trabajan más de 48 horas a la semana por razones “económicas” (empleo inadecuado por ingresos) o por razones involuntarias (horas extras por órdenes del jefe o por una gran carga laboral),<sup>5</sup> teniendo en cuenta que la OIT considera que 48 horas semanales es el tiempo de trabajo adecuado que permite, entre otras cosas, un equilibrio entre la vida laboral y la familiar. Sobre el desempleo proponen la tasa de desempleo clásica u otra que es el cociente entre los desempleados y la población activa asalariada.

Sobre los niños sin escolarizar, se mide como la diferencia entre 100 y la tasa neta de escolarización definida por la UNESCO que es la tasa de niños que están matriculados en primaria y secundaria y tienen edad oficial para estar en ellas como proporción del total de niños de las respectivas edades. Para medir el desempleo juvenil se toma el rango de edades entre los 14 y los 24 años. El desnivel entre las tasas de participación por sexo se mide como la diferencia entre esas tasas de participación, que se calculan como el cociente entre la población activa de hombres, por ejemplo, sobre la población en edad de trabajar. Respecto al último indicador, personas mayores sin pensión, el objetivo es “destacar las insuficiencias en términos y condiciones en los que se desenvuelve la actividad económica desde el punto de vista de la futura inactividad del trabajador. Si el trabajo es decente, el trabajador deberá gozar del derecho efectivo a recibir unos ingresos una vez abandonado el mercado laboral” (Bescond, 2003, p. 223). Este indicador lo miden con el porcentaje de mayores de 65 años inactivos que reciben pensión por su actividad económica pasada.

El autor entrega una definición sintética de trabajo decente que es importante destacar por ser concreta y útil para definir

---

5. Una jornada excesiva por razones económicas o involuntarias se da por imposición de la naturaleza del trabajo, las exigencias del sector, circunstancias excepcionales o una remuneración baja por hora (Bescond, 2003, p. 206). La ambición y la dedicación propia se consideran razones voluntarias.

este concepto tan complejo: el trabajo decente tienen una interpretación diferente dependiendo del grupo de la población que se tenga en cuenta: para los niños trabajo decente es no trabajar en nada; para los ocupados significa contar con una remuneración suficiente y una jornada laboral normal (no excesiva); para los desempleados, significa la posibilidad de encontrar un trabajo rápidamente; y para los mayores el concepto implica que puedan contar con una pensión suficiente por su trabajo anterior (Bescond, 2003, p. 225).

En este estudio también se construye un índice que, a diferencia del estudio anterior, no consiste en otorgar un puntaje para ordenar los países, aunque la metodología que utiliza es sencilla y se basa principalmente en que los indicadores seleccionados son aditivos, lo que les permite sumar porcentajes simplemente y encontrar un promedio. El índice se construyó mediante la selección de al menos cuatro de los siete indicadores y después de excluir los dos valores extremos, se calcula un promedio y se obtiene un porcentaje que se interpreta como “la media porcentual del número de personas que tienen déficit de trabajo decente.

Bonnet, Figueiredo y Standing (2003, pp. 233-261) hacen una crítica de las investigaciones que han intentado hacer índices de trabajo decente debido a las debilidades metodológicas y a la ausencia de un modelo teórico que respalde dichos índices. Ellos conciben el trabajo decente como seguridad socioeconómica, que se compone de siete facetas: seguridad del mercado de trabajo, seguridad del empleo, seguridad profesional, seguridad en el trabajo, seguridad de formación profesional, seguridad de ingresos y seguridad de representación (Bonnet *et ál.*, 2003, p. 234)

Proponen una familia de índices de trabajo decente que son tres: uno macro, que mide la seguridad socioeconómica que pueden tener los trabajadores gracias al establecimiento de leyes, reglamentos, etc.; otro meso, que mida el grado de “decencia” de los centros de trabajo; y otro micro, cuyo objeto es el trabajador en el cual el trabajo decente hace referencia a que el trabajador cuente con “buenas posibilidades de trabajar con niveles suficientes de todas las facetas de la seguridad socioeconómica” (p. 234).

La metodología que los autores eligen para construir el índice es la misma que utiliza el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) para su índice de desarrollo humano (IDH): a partir de un conjunto de indicadores, se eligen valores máximos y mínimos de cada uno con el fin de estandarizarlos, se convierten en escala entre 0 y 1 y se hace finalmente un promedio entre todos los valores.

El Índice de trabajo decente nivel macro (ITD) resulta de combinar los siguientes índices con la misma ponderación (cada uno de los índices se calculó mediante la combinación de tres tipos de indicadores: de insumos, de procesos y de resultados, dando igual ponderación a los dos primeros y el doble de esta al tercer tipo):

1. *Índice de seguridad en el mercado de trabajo*

- Ratificación del convenio OIT sobre política de empleo (122 de 1964).
- El gobierno, o la constitución, tiene como objetivo el pleno empleo.
- Existencia de un servicio público de empleo.
- % del “consumo público” en el PIB.
- Tasa de crecimiento anual media del último decenio.
- Tasa de desempleo.
- Evolución porcentual anual del empleo durante los diez años anteriores
- Tasa de empleo.
- % de asalariados entre la población que desempeña actividades remuneradas (total y por sexo).

2. *Índice de seguridad (estabilidad) del empleo*

- Ratificación del convenio sobre la terminación de la relación de trabajo (158 de 1982).
- Severidad de las leyes de protección al empleo (existencia de preaviso de despido, indemnización de cesantía y definición de despido improcedente).
- % de trabajadores amparados por convenios colectivos.

- Existencia de tribunales de trabajo independiente.
- % de asalariados que goza de un empleo seguro (trabajo asalariado estable).
- % trabajadores asalariados que pertenecen al sector público.

### 3. *Índice de seguridad profesional*

- Ratificación de los convenios: igualdad de remuneración (100 de 1951), discriminación (111 de 1958), trabajadores con responsabilidades familiares (156 de 1981), y readaptación profesional y empleo (personas inválidas, 159 de 1983).
- Existencia de leyes de prohibición de la discriminación a las mujeres, licencia de maternidad remunerada, prohibición de la discriminación a trabajadores discapacitados.
- Tasa general de alfabetización.
- Cociente entre las tasas de alfabetización de hombres y de mujeres.
- Relación entre el porcentaje de mujeres con estudios superiores y el porcentaje de la población que alcanza este nivel.
- Duración de la licencia de maternidad remunerada obligatoria.
- Prestaciones de maternidad como porcentaje de los ingresos medios del trabajo.
- Proporción de puestos profesionales en el empleo total.
- Relación entre el porcentaje de mujeres con ocupaciones profesionales entre el empleo femenino y la misma tasa para hombres.
- Existencia de una ley que permita la transferencia de la licencia parental entre la madre y el padre.

### 4. *Índice de seguridad en el trabajo*

- Ratificación de convenios pertinentes (p. 242).
- Existencia de leyes sobre seguridad e higiene en el trabajo, protección a los trabajadores incapacitados, licencia de maternidad remunerada y licencias pagadas.
- Nivel de gasto público en indemnización por accidentes de trabajo y administración del trabajo como porcentaje del PIB.
- Existencia de comités bipartitos o tripartitos de seguridad e higiene en el trabajo.

- Nivel de prestaciones obligatorias de incapacidad o invalidez para los trabajadores con accidentes de trabajo como porcentaje del promedio de sus ingresos laborales anteriores.
  - Tasa de accidentes de trabajo (mortales y no mortales). Proponen calcularla como el cociente entre el número de accidentes al año y el empleo total.
  - Promedio de la licencia anual remunerada (vacaciones), ajustado según la proporción de trabajadores que tienen un empleo asalariado regular.
  - Porcentaje de la PEA que goza de indemnización garantizada en caso de baja por enfermedad o accidente de trabajo.
  - Duración declarada de la jornada laboral expresada por el promedio de horas a la semana.
5. Índice de seguridad de formación profesional
- Ratificación de los convenios pertinentes (p. 243).
  - Existencia de leyes que obliguen a las empresas a brindar formación profesional continúa.
  - Gasto público en educación y formación como porcentaje del PIB.
  - La tasa de alfabetización adulta (25 a 64 años).
  - Número mediano de años de escolarización.
  - Porcentaje de personas que han finalizado estudios superiores.

##### 5. *Índice de seguridad de ingresos*

- Ratificación de convenios sobre seguridad social, fijación de salarios mínimos y métodos para la fijación de salarios mínimos.
- Existencia de leyes de salario mínimo, existencia de sistema de prestaciones al desempleo y de sistema público de pensiones.
- Gasto en seguridad social como porcentaje del PIB.
- Cobertura de los regímenes de previsión social.
- Tasa nacional de pobreza.
- PIB per cápita en PPA.
- Coeficiente de GINI.

- Esperanza de vida al nacer.
- Porcentaje de desempleados que reciben subsidio al desempleo.
- Proporción de los salarios en el valor agregado total.
- Índice de seguridad de ingresos en la vejez teniendo en cuenta el endeudamiento externo.

#### 6. *Índice de seguridad de representación*

- Ratificación de los convenios sobre libertad sindical.
- Existencia de leyes que autorice la existencia de sindicatos y facilite su constitución.
- Existencia de un órgano o consejo nacional tripartito para las políticas laborales y sociales.
- Existencia de leyes que permitan la creación de ONG en pro de los derechos de los trabajadores.
- Porcentaje de la PEA cubierta por las convenciones colectivas.
- Tasa de sindicación.
- Variación de la sindicación en la década de 1990.
- Porcentaje de trabajadores asalariados respecto al empleo total.
- Índice de libertades civiles de la *Freedom House*.

El índice de trabajo decente a nivel meso se denomina índice de centro de trabajo decente (ICTD) pues lo que se pretende estudiar es el ambiente y el tipo de lugar en el que los trabajadores se desempeñan. Aquí se concibe un centro de trabajo decente como aquel en el que se promueve la seguridad de formación profesional de los trabajadores. Los indicadores de insumo son: 1) la empresa proporciona formación inicial al personal recién contratado; 2) proporciona información complementaria para mejorar el desempeño en el puesto de trabajo o reasignar a los trabajadores a otros puestos; 3) otorga readiestramiento para la promoción profesional y el ascenso de los trabajadores.

Los indicadores de procesos se centran en el tipo de información que reciben los trabajadores: si es programada o es

aquella que proviene de las órdenes impartidas y demás, si hay programas de capacitación constituidos, en síntesis, si dicha información genera un costo para la empresa o no. El indicador de resultados tiene que ver con El cómo la empresa patrocina la formación: financiando a los trabajadores en un instituto o pagando dinero al personal que asiste a cursos. Este índice también se construye evaluando la seguridad en el trabajo, seguridad del empleo, y la seguridad profesional (mediante un índice de no discriminación). Además, se considera un centro de trabajo decente a aquel que garantiza la seguridad de ingresos razonable a sus trabajadores, es decir, una empresa que se acerca a la “equidad económica” pues minimiza las diferencias de ganancias y prestaciones entre sus miembros sin poner en riesgo la eficiencia. La idea es que no haya salarios muy bajos con respecto al salario medio de la empresa.

El índice de trabajo del nivel micro mide los mismos componentes de la seguridad que el nivel macro exceptuando la seguridad del mercado de trabajo, ya que mide lo general. Estos índices se construyen con base en la combinación de indicadores objetivos y subjetivos, los primeros son similares a los del nivel macro y los segundos corresponden a la percepción del trabajador sobre cada uno de los componentes de la seguridad.

## **2.2 Consideraciones frente a las propuestas de medición**

Entre los trabajos analizados anteriormente se puede ver que hay diferentes propuestas sobre cómo medir el trabajo decente: algunas pretenden abarcarlo todo como los trabajos de Anker *et ál.* (2003) y el de Bonnet, Figueiredo y Standing (2003, pp. 233-261), y otros eligen el camino de la sencillez tratando de minimizar la información a recolectar y tener una fotografía del problema apuntando a los puntos más importantes del concepto como lo hace Bescond *et ál.* (2003) que aunque respeta el concepto de trabajo decente de la OIT, hace un trabajo sintético y propone solo siete indicadores para medirlo.

El estudio de Anker *et ál.* (2003) constituye sin duda una referencia, puesto que en él hay un trabajo exhaustivo por buscar

los indicadores que se relacionan con cada faceta del trabajo decente y, por tanto, es de gran utilidad para elegir los indicadores adecuados que permitan medir el trabajo decente de acuerdo con la información disponible y los intereses del investigador, en la misma dirección Bescond *et ál.* (2003) es otra referencia importante en cuanto a su concepción esquemática del concepto de trabajo decente<sup>6</sup> y la metodología que utiliza para medirlo, pues no mide la existencia de trabajo decente como tal, sino la carencia de éste, lo que le permite reducir el universo de indicadores a tener en cuenta.

---

6. El trabajo decente tienen una interpretación diferente dependiendo del grupo de la población que se tenga en cuenta: para los niños trabajo decente es no trabajar en nada; para los ocupados significa contar con una remuneración suficiente y una jornada laboral normal (no excesiva); para los desempleados, significa la posibilidad de encontrar un trabajo rápidamente; y para los mayores el concepto implica que puedan contar con una pensión suficiente por su trabajo anterior (Bescond, 2003, p. 225).



### 3. UNA PROPUESTA DE MEDICIÓN DEL TRABAJO DECENTE EN COLOMBIA

De la revisión bibliográfica presentada en el apartado anterior se puede concluir que, aunque existen diversas metodologías de medición, hay consenso en que el trabajo decente es un concepto multidimensional que debe reflejar el estado de muchas variables relacionadas con el mundo del trabajo. Siguiendo esta idea, en esta investigación se buscó construir una propuesta de medición para Colombia partiendo del reconocimiento de las dimensiones que componen al trabajo decente y los indicadores que darían cuenta de cada dimensión, teniendo presente tanto la teoría como la disponibilidad de la información requerida en Colombia.

En este orden de ideas, este trabajo se circunscribe en los planteamientos de los trabajos de Anker *et ál.* (2003) y Bescond *et ál.* (2003). Del primero, adoptamos como *dimensiones* del trabajo decente a las seis facetas que estos autores proponen, y del segundo acogimos la idea de que el trabajo decente debe ser medido fundamentalmente por indicadores del mercado laboral, lo que nos permitió reducir el volumen de indicadores que Anker *et ál.* (2003) habían propuesto a mucho menos de treinta. Finalmente, se seleccionaron los indicadores para medir cada faceta de acuerdo con la información estadística que se produce en el país

y, en caso de que no existiera alguno, se eligieron indicadores que se aproximaran a los sugeridos internacionalmente (como es el caso de *violencia antisindical*), para producir así una propuesta propia de indicadores sintética que exprese contundentemente lo que se quiere medir: el trabajo decente en Colombia.

### **3.1. Dimensiones e indicadores para la medición del trabajo decente en Colombia**

#### *1. Oportunidades de trabajo*

Tasa de desempleo

Tasa de subempleo subjetivo y objetivo

Tasa global de participación

Tasa de ocupación.

#### *2. Trabajo en condiciones de libertad*

Tasa de trabajo infantil

Tasa de escolaridad educación básica

Tasa de mayores de 65 años que reciben pensión.

Jornada laboral excesiva – porcentaje de personas que trabajan más de 48 horas a la semana.

#### *3. Dignidad en el trabajo*

Quejas ante la OIT

Violencia antisindical

Número de negaciones de registro sindical

Tasa de sindicalización

Tasa de beneficiarios de negociación

Tasa de negociación colectiva

Número de quejas ante el ministerio del trabajo

#### *4. Trabajo productivo*

Porcentaje de hogares con ingresos iguales o superiores a cuatro veces la línea de pobreza.

Porcentaje de trabajadores con un salario igual o superior a la mitad del salario mediano

Porcentaje de capacitación para el empleo.

5. *Equidad en el trabajo*

Tasa de desempleo de mujeres

Tasa de subempleo objetivo y subjetivo de mujeres

Diferencia salarial hombres y mujeres

Tasa de ocupación de mujeres

Número de mujeres con cargos ejecutivos

Porcentaje de mujeres en el sector informal

Número de quejas de mujeres frente al ministerio con respecto al total

6. *Seguridad laboral*

Cotizantes a la seguridad social

Tasa de accidentes de trabajos

Afiliación a fondo de pensiones

Porcentaje de trabajadores afiliados a un fondo de cesantías

Afiliación a ARP

Porcentaje de ocupados en el régimen subsidiado

Porcentaje de ocupados con un contrato a término indefinido

Porcentaje de trabajadores temporales

### **3.2. Metodología para la construcción de un índice de trabajo decente**

La construcción de índices para explicar los fenómenos sociales consiste en combinar una serie de indicadores que midan diferentes dimensiones de los fenómenos estudiados, por ejemplo, el índice de desarrollo humano combina indicadores de salud, educación e ingreso para construir un índice sintético que muestre los niveles de desarrollo humano en un territorio determinado, pero adicionalmente, permite hacer comparaciones y mirar la evolución en el tiempo del índice como una medida del crecimiento o decrecimiento del desarrollo de los territorios.

El principal problema a la hora de construir un índice es que éste debe estar respaldado por una teoría, que además sirva para constatar que los resultados empíricos obtenidos son coherentes con lo que predice dicha teoría. Además, el modelo teórico ayuda a interpretar los resultados que se obtengan al aplicar modelos

matemáticos o estadísticos, en especial, porque en muchas ocasiones los procedimientos pueden ser aplicados pero los resultados no tienen una interpretación sencilla.

En cuanto a la metodología para la construcción de los indicadores e índices, se debe tener en cuenta el tipo de variables con los cuales se desean construir, ya que, dependiendo de si son cualitativas o cuantitativas, los métodos a aplicar varían. En el caso que se quiere abordar, la medición de un índice sintético de trabajo decente, los indicadores sobre el tema que se han venido construyendo en la literatura nos muestran la existencia de los dos tipos de variables.

Ahora bien, hasta ahora se han aplicado procedimientos para la construcción de un índice de trabajo decente que consisten en ponderar bajo criterios de expertos una serie de indicadores aceptados por la literatura y que miden diversas dimensiones del concepto de trabajo decente, por ejemplo, Bonnet, Figueiredo y Standing (2003) aplican el mismo método de normalización usado por Naciones Unidas para la construcción del IDH, esto es:

$$\text{Valor normalizado X} = \frac{[\text{valor real} - \text{valor mínimo}]}{[\text{valor máximo} - \text{valor mínimo}]}$$

Donde el valor real es la puntuación alcanzada por el país en un determinado indicador, el valor mínimo es el valor más bajo de todos los países y el valor máximo es el valor más alto de todos los países. Seguido a esto, se calculan los valores medios de todos los índices, y el resultado se normaliza para elaborar una escala de índice de trabajo decente que va de 0 (la cifra más baja o que refleja las peores condiciones) a 1 (la cifra más alta o la que muestra las mejores condiciones). Es importante tener en cuenta que el resultado es una clasificación relativa, y que el valor máximo no quiere decir «ideal», sino que trata de explicar, en relación con la ciudad con mejores situaciones de TD, como se encuentran las demás.

En este sentido, dada la multidimensionalidad del concepto de TD y la naturaleza de los datos, es necesario usar un método

que permita reducirla posibilitando mayor comprensión e interpretación, para este objetivo hemos seleccionado el método de Análisis de Componentes Principales (ACP)

El análisis de componentes principales (ACP) es la mejor alternativa para crear un indicador sintético y objetivo del trabajo decente. Este método no requiere supuestos que exige la econometría y genera igualmente resultados que son estadísticamente deseables: vectores de información no correlacionados e independientes.

De este modo, el ACP consiste en reducir el número de variables ( $p$ ) a un pequeño subconjunto ( $r$ ) de ellas, disminuyendo así la multidimensionalidad del caso de estudio, con el objetivo de generar nuevas variables que puedan expresar la información contenida en la matriz original con una mínima pérdida del poder explicativo del fenómeno. Así mismo, se puede eliminar información que resulte redundante o variables que aporten poco al estudio (Pla, 1986).

En resumen, el método busca resolver el siguiente sistema:

$$\begin{bmatrix} x_{11} \dots x_{1n} \\ \cdot \\ \cdot \\ x_{n1} \dots x_{nn} \end{bmatrix}_{n \times n} = \begin{bmatrix} a_{11} \dots a_{1n} \\ \cdot \\ \cdot \\ a_{n1} \dots a_{nn} \end{bmatrix}_{n \times n} \begin{bmatrix} c_{11} \dots c_{1n} \\ \cdot \\ \cdot \\ c_{n1} \dots c_{nm} \end{bmatrix}_{n \times n} \quad (1)$$

Donde la matriz  $X$  es la matriz de componentes a encontrar, la matriz  $A$  es la de variables originales (los datos iniciales) y la matriz  $C$  representa los coeficientes para el cálculo de las componentes. En este sistema, se trata de hallar los coeficientes factoriales ( $c_{ij}$ ) para encontrar los indicadores buscados ( $x_{ij}$ ). Es bueno notar que el método extrae tantos componentes como variables hay en el sistema, es decir, para  $p$  variables se extraen  $p$  componentes, solo que se eliminan las que menos información aportan al modelo. En este sentido, la componente  $x_i$  será una combinación lineal de todas las variables originales:

$$\begin{bmatrix} x_{1i} \\ \cdot \\ \cdot \\ x_{ni} \end{bmatrix} = c_{1i} \begin{bmatrix} a_{11} \\ \cdot \\ \cdot \\ a_{n1} \end{bmatrix} + \dots + c_{ni} \begin{bmatrix} a_{1n} \\ \cdot \\ \cdot \\ a_{nn} \end{bmatrix} \quad (2)$$

Por otra parte, los requerimientos que este método exige de los datos son:

- a) Continuidad en las variables: el método trabaja sobre datos de naturaleza cuantitativa pues originalmente se busca hallar los componentes que expliquen o sintetizen la mayor variabilidad de la matriz original de datos, dicha variabilidad no podría extraerse de variables de otra naturaleza<sup>7</sup>.
- b) El número  $n$  de individuos o elementos observados debe ser mayor que el número  $p$  de variables originales: en la idea original, los componentes principales se basan en hallar las combinaciones lineales de las variables originales para las cuales la varianza no explicada fuera mínima. Dichas minimizaciones son similares a las de los mínimos cuadrados ordinarios, hacer que la suma de las distancias de cada punto al ajuste sea mínima, por tanto, un número de variables mayor al número de individuos sobre-identificaría el problema. En otras palabras, el tener un sistema con más variables  $p$  que individuos  $n$  nos daría como resultado un sistema con múltiples ecuaciones indeterminadas o diversas soluciones.
- c) Una o más variables originales de información no pueden ser combinaciones lineales de las demás: el ACP está basado en el álgebra lineal donde los valores y vectores propios son la raíz de los componentes extraídos y cuando existen combinaciones lineales de las variables del sistema, por lo menos uno de los valores propios será igual a cero y por

---

7. Estadísticamente las variables no continuas como las ordinales no poseen estadísticos que midan la variabilidad o su comportamiento a través de sí mismas, este tipo de variables requieren que se les apliquen otros métodos como el CATPCA o PRINQUAL.

tanto, no se extraerán las componentes.

- d) Debe haber una alta correlación entre las variables que hacen parte de la matriz original de datos: la necesidad de correlación entre las variables es más sencilla de explicar, el método busca a través de la matriz de correlaciones del sistema, las combinaciones lineales que expliquen la mayor variabilidad de los datos, cuando está correlación es débil no se logra explicar dicha variabilidad.

### *3.2.1 Pruebas para realizar el análisis de componentes principales*

1. A la hora de la preparación de los datos para la realización del ACP es necesario comprobar el grado de asociación entre las variables originales. Para esto, el método más usado es la correlación de Pearson que no solo permite obtener el grado de asociatividad entre las variables sino que además brinda una prueba de hipótesis para comprobar la significancia de esta asociatividad.

El valor del coeficiente de correlación varía en el intervalo  $[-1, 1]$ , de aquí, si el coeficiente es igual a cero, no existe correlación lineal, lo que indica, una independencia lineal total entre las dos variables, es decir, que la variación de una de ellas no influye en absoluto en el valor que pueda tomar la otra. Si el coeficiente es igual a uno, existe una correlación positiva perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables denominada relación directa: cuando una de ellas aumenta, la otra también lo hace en idéntica proporción. Si el coeficiente es mayor que cero y menor o igual a uno, existe una correlación positiva. *Si el coeficiente es igual a menos uno*, existe una correlación negativa perfecta. *Y si el coeficiente es mayor o igual a menos uno y menor que cero*, existe una correlación negativa.

De la matriz original se debe comprobar que las variables que la componen tengan al menos un coeficiente de correlación significativo, esto es, que se apruebe correlación entre ellas al nivel de 1% o máximo a 5% de confianza. Para esto, se usan las pruebas de correlación de Pearson, que como se mencionó ante-

riormente, muestran el grado de asociación de las variables con su respectivo nivel de significancia.<sup>8</sup>

2. El determinante de la matriz de correlaciones: un determinante muy bajo indicará altas intercorrelaciones entre las variables, pero no debe ser cero (matriz no singular), pues esto, indicaría que algunas de las variables son linealmente dependientes y no se podrían realizar ciertos cálculos necesarios en el Análisis Factorial.

3. Posteriormente, se debe analizar el estadístico Kayser-Meyer-Olkin (KMO) que compara los coeficientes de correlación de Pearson con los coeficientes de correlación parciales entre las variables. Para la interpretación de este estadístico debe tenerse en cuenta la tabla 1, la cual ubica el valor del KMO.

**Tabla 1. Análisis del estadístico KMO**

Valor del KMO	Grados de varianza común
0,90 to 1,0	Maravilloso
0,80 to 0,89	Bueno
0,70 to 0,79	Medio
0,60 to 0,69	Mediocre
0,50 to 0,59	Miserable
0,00 to 0,49	No hacer factores

El test de Bartlett busca probar si la matriz inversa de correlaciones es la identidad, es decir, que no existe correlación entre las variables (hipótesis nula). Este *test* busca el determinante de la matriz, lo transforma en un estadístico *chi-cuadrado* y a este valor se le prueba la significancia, en este sentido se busca que el

- 
8. Tras realizar el cálculo del coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) debemos determinar si dicho coeficiente es estadísticamente significativo. Para dicho cálculo se aplica un test basado en la distribución de la  $t$  de student:

$$t = \sqrt{\frac{1 - r^2}{n - 2}}$$

p-valor sea mínimo<sup>9</sup>. Si se acepta la hipótesis nula significa que las variables no están intercorrelacionadas y, por tanto, no tiene mucho sentido llevar a cabo un Análisis Factorial. Es muy útil cuando el tamaño muestral es pequeño.

### 3.2.2. Número de factores a conservar

El número de factores hallados puede presentar un número superior al necesario para explicar la estructura de los datos originales. Generalmente, hay un conjunto reducido de factores, los primeros, que son los que explican la mayor parte de la variabilidad total. Los otros factores suelen contribuir relativamente poco. Uno de los problemas que se plantea, consiste en determinar el número de factores que se deben conservar, de manera que se cumpla el principio de parsimonia (explicar la información con el menor número de factores).

Se han dado diversos criterios para determinar el número de factores a conservar. Uno de los más conocidos y utilizados es el *criterio o regla de Kaiser* (1960), el cual indica que se deben conservar solamente aquellos factores cuyos valores propios sean mayores a la unidad, pues estos son los que más información contienen. Este criterio es el que normalmente utilizan los programas estadísticos por defecto.

Ahora bien, con este método de selección del número de componentes, no se reduce del todo la multidimensionalidad del asunto, pues pueden haber varios de ellos con un valor propio mayor a uno. Si bien, estos pueden ser útiles para explicar cómo se comporta el TD en Colombia en pocas dimensiones, no se podría alcanzar un indicador único de TD, por lo tanto, se debe

---

9. La fórmula correspondiente asume la siguiente expresión:

$$x^2 = \left[ n-1 - \frac{1}{6} * (2*v+5) \right] * \ln | R |$$

Donde: n = tamaño muestral, v = número de variables,  
ln = logaritmo natural, R = matriz de correlaciones.

utilizar otra metodología que responda al objetivo principal de la investigación.

Para solucionar este problema se optó por agrupar los componentes encontrados en uno solo, que corresponde al promedio ponderado de estos, usando como ponderador de cada uno su importancia relativa en la explicación de la variabilidad total de los datos. Así, el factor que más información posea pesa más dentro del índice global de trabajo decente y pierde peso dentro de este indicador a medida que la información que tiene es menor. En la siguiente sección se explicará de manera más detallada este proceso.

Otro de los problemas con los componentes hallados, es que la información que contienen dificulta medir en una misma escala el fenómeno estudiado, así mismo, dificulta su interpretación, por tal motivo, se eligió estandarizarlos, retomando la metodología utilizada para crear el índice de IDH, con esto se obtiene un valor entre cero y uno que ayuda a la explicación de los resultados.

#### 4. INDICADORES Y MEDICIÓN DE TRABAJO DECENTE EN COLOMBIA

Para medir el TD se utilizaron los datos recolectados en la Gran Encuesta Integrada Continua de Hogares correspondiente al tercer trimestre de 2007, de esta base de datos se obtuvo información para 69 municipios de Colombia en 24 departamentos (incluyendo Bogotá). Lamentablemente, los datos disponibles no permiten obtener toda la información de las variables expuestas anteriormente, sin embargo, si se puede calcular información por municipio de las siguientes variables como *Proxy* para medir el TD:

- a. La Tasa Global de Participación (TGP), calculada como la participación de la Población Económicamente Activa (PEA) sobre la Población en Edad de Trabajar (PET), esto es,  $TGP = (PEA/PET)*100$ .
- b. La Tasa de Ocupación (TO), es la participación de los ocupados (OC) sobre la PET,  $TO = (OC/PET)*100$ .
- c. La Tasa de Subempleo Subjetivo (TASASUBJE), corresponde a una proporción de la PEA que está interesada y puede trabajar más horas a la semana y además cree que en su trabajo actual no puede aplicar todas sus competencias. Está definida como (TSsub),  $TASASUBJE = (PSsub/PEA)*100$
- d. La Tasa de Subempleo Objetivo (TASAOBJ), hace referencia a una proporción de la PEA que además de estar intere-

- sada y puede trabajar más horas a la semana, ya ha buscado la forma de hacerlo,  $TASAOBJ = (PSobj/PEA)*100$ .
- e. La Tasa de Trabajo Infantil (TASAINFAN), se define como la presión que ejerce los trabajadores entre 5 y menores a 18 de edad (TInf) sobre la población total en este mismo rango de edad (Pinf),  $TASAINFAN = (TInf/Pinf)*100$ .
  - f. Tasa de Jornada Laboral Excesiva (TASAJOREXC), es la proporción de trabajadores del total de ocupados (OC) con una jornada semanal mayor a 48 horas,  $TASAJOREXC = (Jexc/OC)*100$ .
  - g. La Tasa de Sindicalización (TASASINDI), indica la proporción de trabajadores del total de ocupados que pertenecen a agremiaciones sindicales,  $TASASINDI = (sind/OC)*100$
  - h. Tasa de aportes a la Salud, (TASASALUD), es la participación de los trabajadores que aportan al sistema de salud sobre el total de ocupados,  $TASASALUD = (Salud/OC)*100$ .
  - i. Tasa de Aportes a las Pensiones (TASAPEN), corresponde a la participación de los trabajadores que aportan al sistema de pensiones sobre el total de ocupados,  $TASAPEN = (Pensión/OC)*100$ .
  - j. Tasa de Afiliación a la ARP (TASAARP), es el porcentaje de trabajadores que están afiliados a Administradoras de Riesgos Profesionales,  $TASAARP = (ARP/OC)*100$ .
  - k. El Porcentaje de trabajadores con contrato (TASAPOSECON), representan la proporción de trabajadores que poseen un contrato laboral,  $TASAPOSECON = (Contrato/OC)*100$ . Así mismo, se determinó la proporción de trabajadores que poseen contratos a término indefinido (TASAINDEF) y a término fijo (TASAFIJO),  $TASAINDEF = (Indef/OC)*100$  y  $TASAFIJO = (Fijo/OC)*100$ .
  - l. El porcentaje de familias bajo la línea de pobreza (FLIALINEAP), calculada a partir de la proporción de familias que poseen un ingreso inferior a \$957.867 pesos (López y Núñez, 2007), esto es  $FLIALINEAP = (Fliaspob/Flias)$ .
  - m. El porcentaje de trabajadores con salario superior al salario

mínimo (TASAINGRE), representa la proporción de trabajadores que devengan más de \$433.700 pesos.<sup>10</sup>

De la misma manera, estas variables fueron calculadas discriminándolas por género, excepto FLIALINEAP, con el fin de encontrar y resaltar las diferencias estructurales existentes entre el mercado laboral masculino y el femenino. De este modo, la medición de este indicador se realizó en dos etapas, en primer lugar, usando este conjunto de variables para crear indicadores que midan el trabajo decente en diferentes ámbitos a nivel nacional, discriminando por departamentos dentro de la muestra. En segundo lugar, se ejecutó el mismo ejercicio para hombres y mujeres por separado para hallar y luego comparar sus respectivos indicadores.

#### **4.1 Hallando indicadores que midan el trabajo decente a nivel nacional.**

Para hallar los indicadores de trabajo decente en Colombia se utilizaron el conjunto de variables anteriormente definidas, como resultado se obtuvieron cuatro componentes que permiten medir el trabajo decente.

Para evaluar el buen ajuste del ejercicio de componentes principales, se puede analizar el estadístico KMO<sup>11</sup> que tiene un valor de 0,754, indicando que los factores son una buena aproximación de las variables originales, por otro lado, el p-valor de la prueba de esfericidad de Bartlett es cero, lo que muestra que existe una excelente asociación entre las variables. Además, las comunalidades<sup>12</sup> del ejercicio revelan que cada una de las variables está bien representada por los componentes, al tener un valor de extracción superior a 50% cada una, es decir, con los

---

10. Salario mínimo legal vigente en el año 2007.

11. El valor mínimo que debe tomar el KMO para aceptar que se puede realizar componentes principales con los datos es de 0.7 (Vinacua, 2007), aunque se puede aceptar al 0.5 como lo muestra el tutorial del SPSS 15.

12. Las comunalidades expresan la cantidad de varianza que es explicada o extraída de una variable por los componentes que tiene en común la misma.

componentes se puede explicar más del 50% de la variabilidad de cada variable (tabla 2).

**Tabla 2. Comunalidades**

	Inicial	Extracción
TGP	1,000	0,883
TO	1,000	0,938
TASAJOREXCE	1,000	0,796
TASASINDIC	1,000	0,698
FLIALINEAP	1,000	0,708
TASASALUD	1,000	0,944
TASAINF	1,000	0,575
TASAPEN	1,000	0,944
TASAARP	1,000	0,839
TASAPOSECON	1,000	0,803
TASAINDEF	1,000	0,833
TASAFIJO	1,000	0,627
TASAINGRE	1,000	0,726
TASASUBJE	1,000	0,699
TASAOBJ	1,000	0,706

Finalmente, para conocer cuántos indicadores se extraen del ejercicio, se usa el valor propio de cada uno de los vectores propios de la matriz de variables originales, aquellos que sean mayores que uno son componentes que mejor resumen la información de la matriz. En la tabla 3 se puede observar que los tres primeros componentes tienen un valor propio mayor a uno y todos en conjunto resumen el 71,55% de toda la información, sin embargo, se tomará el cuarto factor para ampliar la información explicada 78,13%, y poder comparar con los resultados obtenidos para los hombres y las mujeres.

**Tabla 3. Varianza total explicada**

Componente	Valor Propio	% de varianza	% acumulado
1	6,598	43,989	43,989
2	2,208	14,718	58,706
3	1,927	12,846	71,552
4	0,986	6,576	78,128
5	0,818	5,452	83,579
6	0,572	3,813	87,393
7	0,501	3,341	90,734
8	0,395	2,633	93,366
9	0,329	2,196	95,562
10	0,230	1,532	97,094
11	0,193	1,288	98,381
12	0,112	0,744	99,125
13	0,068	0,451	99,576
14	0,038	0,255	99,831
15	0,025	0,169	100,000

La tabla 3, indica que el primer factor explica el 43,989% de toda la varianza de la matriz original de datos, es decir, en este factor se integran las variables entre las cuales hay mayores diferencias en Colombia. Éste indicador se denominará **Indicador de Seguridad Laboral (ISL)**, pues integra variables tales como la tasa de afiliación a salud, a pensiones y a ARP, el porcentaje de trabajadores con contrato, el porcentaje de trabajadores con contrato tanto a término indefinido como a término fijo, el porcentaje de trabajadores con salario superior al mínimo, y el porcentaje de familias bajo la línea de pobreza. Estas variables tienen mayor correlación con el primer componente y por tanto, éste explica adecuadamente la información que ellas contienen (tabla 3). ,Nos referimos a seguridad laboral en un sentido amplio, abarcando no sólo la afiliación a la seguridad social sino la estabilidad laboral, en términos del tipo de contrato y de recepción de ingresos, que un trabajador pueda tener. Estas variables conforman el factor determinante en la medición del trabajo decente en Colombia,

pues como se mencionó anteriormente, aquí es donde se presentan mayores diferencias en el país.

En este sentido, el indicador de seguridad laboral puede expresarse como:

#### **Ecuación 1**

$$\begin{aligned} \text{Indicador de Seguridad Laboral} = & 0,189 * \text{TASASALUD} + \\ & 0,159 * \text{TASAPEN} + 0,154 * \text{ARP} + 0,206 * \text{TASAPOSECON} + \\ & 0,105 * \text{TASAINDEF} + 0,149 * \text{TASAINGRE} + 0,216 * \text{TASAFIJO} \\ & + (-0,087) * \text{FLIALINEAP} + 0,110 * \text{TASAINFAN} + (-0,110) * \text{TGP} + \\ & (-0,111) * \text{TO} + 0,047 * \text{TASASUBJE} + 0,135 * \text{TASAOBJ} + (-0,062) * \text{TASAJOREXC} \\ & + (-0,091) * \text{TASASINDI}. \end{aligned}$$

La ecuación 1, nos dice que el indicador de seguridad laboral será mayor cuando la tasa de afiliación a salud, a pensiones y ARP sean mayores, así mismo, cuando los trabajadores posean un contrato que sustente su relación laboral, sin importar si es indefinido o a término fijo, además cuando existan mayor número de trabajadores con salario superior al mínimo y cuando el porcentaje de familias bajo la línea de pobreza sea menor (por el signo negativo).

El segundo factor, denominado **Oportunidades de Trabajo (IOT)**, explica el 14,72% de la varianza total de la matriz original y da cuenta del buen comportamiento de la tasa de ocupación y de la tasa global de participación, midiendo las oportunidades relativas de un individuo en el mercado laboral de un determinado municipio, la ecuación de este factor puede expresarse como:

#### **Ecuación 2**

$$\begin{aligned} \text{Indicador de Oportunidades de Trabajo} = & 0,454 * \text{TGP} \\ & + 0,456 * \text{TO} + (-0,186) * \text{FLIALINEAP} + (-0,071) * \text{TASASALUD} + \\ & (-0,012) * \text{TASAPEN} + (-0,029) * \text{ARP} + (-0,125) * \text{TASAPOSECON} + \\ & 0,080 * \text{TASAINDEF} + 0,044 * \text{TASAINGRE} + (-0,161) * \text{TASAFIJO} + \\ & (-0,051) * \text{TASAINFAN} + 0,019 * \text{TASASUBJE} + (-0,083) * \text{TASAOBJ} + \\ & 0,058 * \text{TASAJOREXC} + 0,116 * \text{TASASINDI} \end{aligned}$$

Ésta expresa que son mayores las oportunidades de trabajo mientras mayores sean la tasa global de participación y la tasa de ocupación en un municipio o departamento.

Un tercer indicador que explica el 12,85% de la varianza, encierra las variables que hablan del subempleo objetivo, subempleo subjetivo y la tasa de trabajo infantil. Este es denominado como **Indicador de Trabajo Precario (ITP)** y puede expresarse como:

### Ecuación 3

$$\begin{aligned} \text{Indicador de Trabajo Precario} = & 0,386 * \text{TASASUBJE} + \\ & 0,517 * \text{TASAOBJ} + 0,478 * \text{TASAINFAN} + (-0,081) * \text{TGP} + (-0,041) * \text{TO} \\ & + (-0,106) * \text{FLIALINEAP} + 0,013 * \text{TASASALUD} + (-0,028) * \text{TASAPEN} \\ & + 0,036 * \text{ARP} + 0,065 * \text{TASAPOSECON} + (-0,053) * \text{TASAINDEF} + \\ & 0,096 * \text{TASAINGRE} + 0,139 * \text{TASAFIJO} + -0,019 * \text{TASAJOREXC} + \\ & (-0,101) * \text{TASASINDI} \end{aligned}$$

El ITP debido a las variables que lo componen mide el trabajo en condiciones de precariedad, este contiene el subempleo, que se refiere a la insatisfacción que expresa un ocupado por su trabajo en lo referente a ingresos, horas laboradas o competencias, y abarca también el trabajo infantil. Este indicador es alto cuando existe un mayor número de trabajadores con subempleo objetivo y subjetivo, así como de trabajo infantil. Es importante saber que para que este indicador pueda compararse con los demás, debe leerse en sentido inverso, pues aquí el municipio o departamento que posee menores tasas de subempleo y trabajo infantil es aquel que tiene un indicador más bajo.

El cuarto y último indicador que se obtuvo mediante el ejercicio de componentes principales es el **Indicador de Dignidad en el Trabajo (IDT)**, éste agrupa el porcentaje de trabajadores sindicalizados y el porcentaje de trabajadores con jornada excesiva de trabajo (mayor de 48 horas); explica el 6,58% de la varianza y puede expresarse como:

### Ecuación 4

$$\begin{aligned} \text{Indicador de Dignidad en el Trabajo} = & \\ & (-0,456) * \text{TASAJOREXC} + 0,491 * \text{TASASINDI} + 0,120 * \text{TASASUBJE} \\ & + 0,004 * \text{TASAOBJ} + 0,088 * \text{TGP} + 0,006 * \text{TO} + 0,016 * \text{FLIALINEAP} \\ & + (-0,046) * \text{TASASALUD} + 0,048 * \text{TASAPEN} + (-0,028) * \text{ARP} + \\ & 0,073 * \text{TASAPOSECON} + 0,191 * \text{TASAINDEF} + (-0,108) * \text{TASAINGRE} + \\ & (-0,174) * \text{TASAFIJO} + (-0,207) * \text{TASAINFAN} \end{aligned}$$

Cuando la tasa de sindicalización aumenta, el indicador es mayor y se hace menor cuando se incrementa el número de trabajadores con jornada excesiva. Aquí se enmarca una relación inversa entre la tasa de sindicalización y la de jornada excesiva, es decir, no es del todo erróneo describir la disociación de los signos de ambas variables como el efecto de la sindicalización sobre la regulación de la jornada de trabajo. Sabemos que la dignidad en el trabajo abarca muchos aspectos, pero estas variables dan cuenta de la reivindicación de los derechos en el trabajo de una forma integral al poder ejercer la libertad de asociación, además, la jornada de trabajo excesiva es señal de precariedad en las condiciones de trabajo, ya que puede interpretarse como explotación, empleos con bajos ingresos, entre otros.

La tabla 4 muestra la correlación de cada variable con los componentes y donde ésta sea más alta, se infiere que la variable pertenece al componente, esta tabla es un resumen del ejercicio.

**Tabla 4. Correlación de los variables con las componente\***

	Componente			
	ISL	IOT	ITP	IDT
TASASALUD	0,924	0,121	-0,268	
TASAPENS	0,907	0,194	-0,278	
TASAARP	0,872	0,196	-0,199	
TASAPOSECON	0,862		-0,155	0,188
TASAINDEF	0,782	0,296	-0,208	0,301
TASAFIJO	0,754			-0,22
TASAINGRE	0,749	0,356		-0,179
FLIALINEAP	-0,602	-0,583		
TO	0,125	0,948		-0,142
TGP	0,185	0,921		
TASAOBJ	-0,149		0,805	0,188
TASASUBEJ	-0,29		0,712	0,324
TASAINF	-0,181		0,702	-0,212
TASAJOREXCE	-0,227	0,192		-0,837
TASASINDIC	-0,182			0,812

\*Los espacio vacíos representan correlaciones inferiores al 10%

## 4.2 Interpretación de los indicadores

Dado que los valores originales de los factores toman números negativos y positivos, se hizo necesario convertirlos a una escala positiva. Para esto, se estandarizó el valor de cada uno de los factores mediante el establecimiento de valores máximos y mínimos para convertirlos en números entre 0 y 1, donde 0 refleja las peores condiciones y 1 indica la mejor situación a la que puede llegar un departamento dada las condiciones estructurales del país, el límite superior no indica la situación ideal sino la mejor situación entre todas las posibles que se puedan presentar en el país; la estandarización está dada por:

$$Fe_i = \frac{F_i - VMín}{VMáx - VMín}$$

Donde  $Fe_i$  hace referencia al factor  $i$  estandarizado,  $F_i$  es el valor del factor  $i$ ,  $VMín$  es el valor más bajo obtenido para el factor por alguno de los departamentos y  $VMáx$  representa el valor más alto obtenido para el factor por uno de los departamentos. Para efectos de la interpretación, se puede clasificar el índice en tres categorías: bajo, medio y alto. Esto es, un departamento presentará un nivel de trabajo decente bajo si alcanza un ITD entre 0 y 49,98, medio si su ITD está entre 50 y 79,98, y finalmente, diremos que un departamento tiene un nivel de trabajo decente alto si registra un índice entre 80 y 100.<sup>13</sup>

## 4.3 Evaluando el estado del trabajo decente en Colombia en 2007

De los 100 puntos posibles que puede alcanzar el ISL, en promedio para Colombia es de 48,4 puntos; esto según el criterio de calificación, ubica a la seguridad laboral en el país en un nivel bajo, lo que se traduce en una cantidad considerable de trabajadores desprotegidos por el sistema de protección social, que

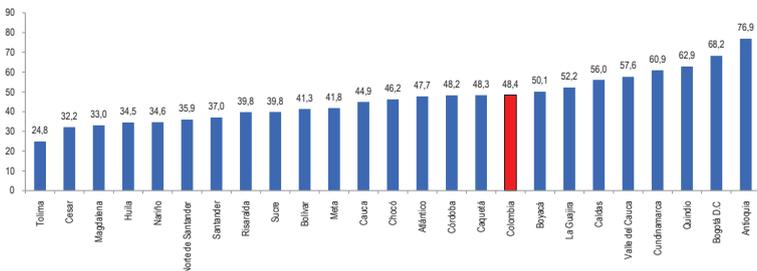
---

13. Esta clasificación fue determinada siguiendo la metodología del Índice de Desarrollo Humano (IDH) del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

incluye salud, pensiones y ARP, así como la falta de un contrato laboral que reglamente y brinde estabilidad en su trabajo. También influye en esta calificación, la presencia de muchos trabajadores cuyo salario no supera el mínimo, lo que se traduce en más familias bajo la línea de pobreza. En otras palabras, el bajo ISL refleja la cantidad de trabajadores que en Colombia están en la informalidad y la repercusión de este fenómeno sobre los ingresos de los hogares colombianos.

También se debe resaltar que de los 24 departamentos analizados, el 67% se ubican por debajo de esta media nacional, entre ellos se encuentran Caquetá, Córdoba y Atlántico como los más cercanos a esta media y en peor posición están Norte de Santander, Santander, Nariño, Huila, Magdalena, Cesar, y Tolima con 24,8 puntos en la escala ubicándose en el último lugar. En el otro extremo, los departamentos de Boyacá, La Guajira, Caldas y Valle del Cauca, a pesar de que se encuentran en un nivel superior a la media, aún están en un nivel bajo (menos a 50 puntos), mientras que Cundinamarca, Quindío, Bogotá y Antioquia se ubican en un nivel medio (entre 50 y 79,89 puntos). No existen departamentos en niveles altos (entre 80 y 100 puntos), esta ausencia genera insatisfacciones en cuanto al comportamiento de estas variables en el país.

**Gráfico 1. Indicador de seguridad laboral para Colombia**



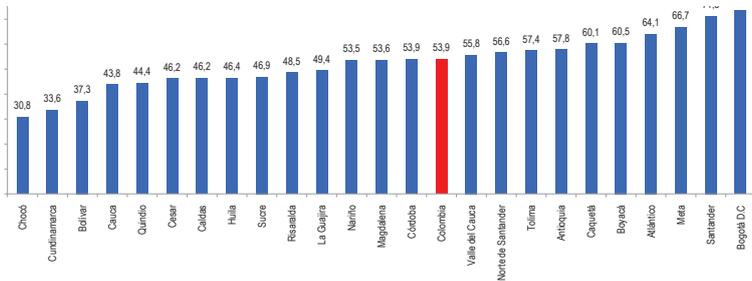
Por su parte, el indicador de oportunidades de trabajo alcanza 53,9 puntos en promedio para Colombia, es decir, en el

país existen oportunidades de empleo, pero, gran parte de estos empleos están en la informalidad, sector que se caracteriza por la escasez de todas las garantías laborales.

Bajo la media nacional se encuentran el 58% de los departamentos, Nariño y Magdalena clasifican en el nivel medio y Bolívar, Cundinamarca y Chocó, entre los más bajos. Por encima de la media están Valle del Cauca, Norte de Santander, Tolima, Antioquia, Meta, Santander y Bogotá, sin embargo, ninguno clasifica en un nivel alto en oportunidades de trabajo.

Estos resultados deben de ser mirados con cautela pues las diferencias coyunturales, demográficas, sociales y económicas entre estos departamentos pueden conllevar a resultados sesgados, por ejemplo, en el caso de la línea de pobreza medida a nivel nacional puede estar sobreestimada o subestimada en algunos departamentos.

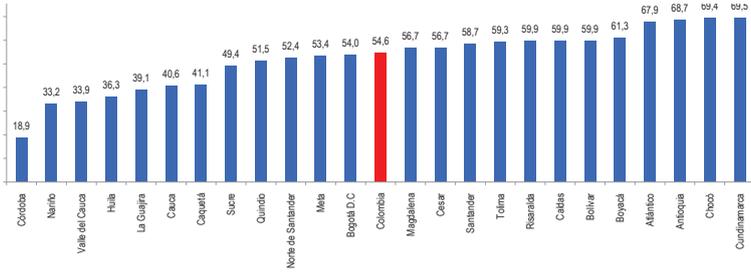
**Gráfico 2. Indicador de oportunidades de trabajo para Colombia**



Con respecto al ITP, el promedio en Colombia es de 54,6 puntos, es decir, en el país hay un nivel medio de precarización del trabajo (recuérdese que este indicador se lee de manera inversa), por debajo de esta media está el 50% de los departamentos, entre ellos Bogotá, Meta, Norte de Santander y Quindío que aun tienen un nivel medio. Por su parte, Huila, Valle del Cauca, Nariño y Córdoba son los departamentos con mayor precarización. Por encima del promedio es bueno destacar a Atlántico, Antio-

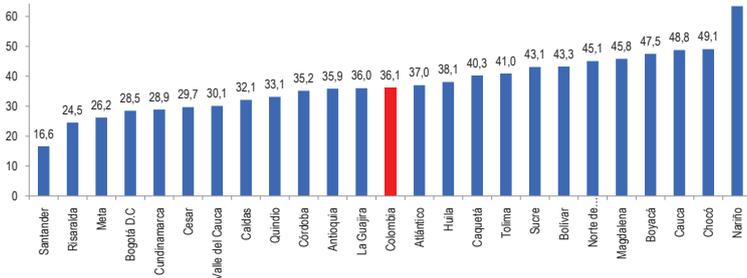
quia, Chocó y Cundinamarca como los departamentos donde la precarización es menor que en el resto del país.

**Gráfico 3. Indicador de trabajo precario para Colombia**



Por último, al mirar el indicador de dignidad del trabajo, en Colombia alcanza un puntaje de 36,1, indicando que en promedio en el país existen una bajas tasas de sindicalización (según los datos) y gran cantidad de trabajadores con una jornada laboral superior a 48 horas. De este modo, se encuentra que 96% de los departamentos tienen un indicador bajo en dignidad de trabajo, entre ellos se destacan Chocó en el límite superior con 49,1 puntos y Santander en el inferior con 16,6 puntos. El único departamento con un indicador por encima del nivel bajo es Nariño con 63,4 puntos.

**Gráfico 4. Indicador de dignidad del trabajo para Colombia**



#### 4.4 El Índice nacional de trabajo decente (ITD) 2007

El ITD se calculó como el promedio ponderado de los cuatro factores descritos anteriormente. Los ponderadores representan la importancia relativa de los factores en el índice global de acuerdo con su capacidad de explicar la variabilidad de los datos utilizados, por ejemplo, como el factor uno (Seguridad Laboral) es el que mayor varianza explica se convierte en el elemento que más pesa en el ITD (56,3%). El cálculo se realizó así:

$$ITD = (0,563 * ISL + 0,188 * IOT + 0,164 * ITP + 0,084 * IDT) * 100$$

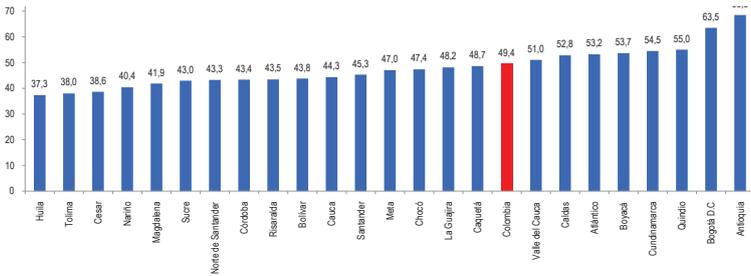
Donde ISL es el índice de seguridad laboral, IOT es el índice de oportunidades de trabajo, ITP es el índice de trabajo precario e IDT es el índice de dignidad en el trabajo. El índice está expresado en una escala de cero a 100 donde cero representa las peores condiciones de trabajo decente de acuerdo con el contexto nacional y 100 expresa la mejor situación que se puede alcanzar dadas las características del país, teniendo en cuenta que alcanzar este valor máximo no significa que Colombia (o alguno de sus departamentos) cumpla satisfactoriamente las condiciones para que existan trabajos decentes, sino que correspondería a las mínimas carencias que se pueden vivir en el país en el mundo del trabajo de acuerdo con las limitaciones que el país presenta.

En el gráfico siguiente aparecen los resultados del índice nacional de trabajo decente para Colombia y sus departamentos. En general, la situación del país no es la mejor: el ITD para Colombia en el 2007 es de 49,4 lo que indica que, de acuerdo con la clasificación propuesta anteriormente, en el país hay un nivel de trabajo decente bajo y refleja la necesidad de mejorar en muchos aspectos antes de lograr un buen ambiente de trabajo decente para sus habitantes. Hay que resaltar que este resultado está determinado principalmente por el índice de seguridad laboral que alcanzó un nivel de 48,4, pues los índices de oportunidades de trabajo y de trabajo precario registraron niveles medios: 53,9 y 54,6 respectivamente.

De los 24 departamentos del estudio (incluyendo a Bogot

tá), no hay ninguno que presente condiciones óptimas de trabajo: 22 presentaron un ITD bajo y solo dos un nivel medio: Bogotá con 63,5 y Antioquia, que obtuvo la mejor calificación con 68,5, mostrando que en comparación con los demás departamentos del país, Antioquia posee las mejores condiciones para sus trabajadores y supera el nivel que Colombia brinda, gracias, especialmente, a que es el departamento con el mejor índice de seguridad laboral (76,9).

**Gráfico 5. Indicador de trabajo decente para Colombia**



Llama la atención el caso del Chocó, que obtuvo un IDT de 47,4 cercano al nivel nacional y por encima del ITD de 13 departamentos. Analizándolo por componentes, el Chocó está en segundo lugar en los índices de trabajo precario (con 69,42) y dignidad en el trabajo (con 49,07), lo que dice que en este departamento puede haber un bajo nivel de subempleo o una baja explotación infantil y una alta tasa de sindicalización. Una explicación para este fenómeno podría darse debido a que el subempleo es una medida subjetiva de la calidad del empleo (ya que tiene que ver con la satisfacción del trabajador con las horas que trabaja, los ingresos que percibe y la armonía entre las actividades que desempeña y sus competencias) y a que las condiciones de precariedad y pobreza son generalizadas en el departamento, las personas pueden conformarse más fácilmente con un trabajo que en otras partes del país. Aunado a esto, se conoce que la principal fuente de empleo en el departamento es el sector público, que

puede ser una ventaja para los trabajadores que deseen sindicalizarse. Así, la tasa de sindicalización en el Chocó puede ser una de las más altas.

#### **4.5 El Índice de trabajo decente por género 2007**

El índice de trabajo decente calculado por género, muestra en general unas tendencias similares a las que reflejó el índice total. Sin embargo, surgen algunas particularidades que son importantes y que destacamos a continuación. Por ejemplo, las mujeres muestran una situación mejor en comparación con los hombres pues el nivel más bajo de trabajo decente es menor en hombres que en mujeres.

#### **4.6 Hallando indicadores de trabajo decente para los hombres en Colombia 2007**

Para este ejercicio de componentes principales, se tomaron las mismas variables descritas anteriormente, pero sólo teniendo en cuenta a los hombres con el fin de saber los cambios que pueden presentarse al hacer esta discriminación. Es importante resaltar que la única variable que no se tiene en cuenta dentro del ejercicio es el porcentaje de familias bajo la línea de pobreza, ya que como se mencionó antes, ésta no puede desagregarse por género.

Como resultado se obtuvieron cuatro indicadores, con un KMO de 0,713 y un p-valor para la prueba de Bartlett de cero. En cuanto a las comunalidades, tal como se observa en la tabla 5, se tiene que un gran porcentaje de la varianza de cada una de ellas es explicada por los indicadores, superior al 50%.

**Tabla 5. Comunalidades**

	Inicial	Extracción
TGP	1,000	0,897
TO	1,000	0,901
TASAJOREXCE	1,000	0,789
TASASINDI	1,000	0,612
TASASALUD	1,000	0,935
TASAPEN	1,000	0,948
TASAARP	1,000	0,860
TASAPOSECON	1,000	0,772
TASAFIJO	1,000	0,684
TASAINGRE	1,000	0,697
TASASUBJ	1,000	0,708
TASAOBJ	1,000	0,524
TASAINF	1,000	0,644
TINDEF	1,000	0,740

Entre todos los factores se explica el 76,52% de la varianza total de la matriz original, en la tabla 6 se observa que el primer factor explica el 40,77%, el segundo el 14,55%, el tercero el 13,79% y el cuarto el 7,41%.

**Tabla 6. Porcentaje de varianza explicada**

Componente	Valor Propio	% de Varianza	% Acumulado
1	5,707	40,768	40,768
2	2,037	14,548	55,316
3	1,930	13,788	69,103
4	1,038	7,412	76,515
5	0,824	5,888	82,403
6	0,676	4,829	87,232
7	0,520	3,717	90,949
8	0,360	2,571	93,521
9	0,330	2,356	95,877
10	0,270	1,930	97,807
11	0,132	0,943	98,750
12	0,102	0,725	99,476
13	0,052	0,375	99,850
14	0,021	0,150	100,000

Al igual que el indicador general, el indicador de Seguridad Laboral en los hombres reúne las variables tasa de afiliación a salud, a pensiones, a las administradoras de riesgos profesionales, el porcentaje de trabajadores con contrato, el porcentaje de trabajadores con contrato tanto a término indefinido como fijo y el porcentaje de trabajadores con salario superior al mínimo. De esta manera, el indicador de seguridad laboral en los hombres está dado por:

#### **Ecuación 5**

$$\text{Indicador de Seguridad Laboral} = 0,180 * \text{TASASALUD} + 0,149 * \text{TASAPEN} + 0,120 * \text{ARP} + 0,202 * \text{TASAPOSECON} + 0,145 * \text{TASAINDEF} + 0,204 * \text{TASAINGRE} + 0,265 * \text{TASAFIJO} + 0,119 * \text{TASAINFAN} + (-0,054) * \text{TGP} + (-0,025) * \text{TO} + 0,082 * \text{TASASUBJE} + 0,040 * \text{TASAOBJ} + (-0,014) * \text{TASAJOREXC} + 0,001 * \text{TASASINDI}.$$

La ecuación 5, nos revela que el indicador de Seguridad Laboral, será mayor cuando la tasa de afiliación a salud, a pensiones y ARP sean mayores, así mismo, cuando los trabajadores posean un contrato que sustente su relación laboral sin importar si es indefinido o a término fijo, además será mayor cuando exista un mayor número de trabajadores con salario superior al mínimo. Los componentes de este indicador coinciden con los del indicador de Seguridad Laboral general de Colombia.

Por otro lado, el segundo factor, correspondiente al indicador de oportunidades de trabajo, que coincide con el IOT general, reúne la tasa de ocupación y la tasa general de participación y puede expresarse como:

#### **Ecuación 6**

$$\text{Indicador de Oportunidad del Trabajo} = 0,484 * \text{TGP} + 0,463 * \text{TO} + (-0,022) * \text{TASASALUD} + 0,034 * \text{TASAPEN} + 0,075 * \text{ARP} + (-0,081) * \text{TASAPOSECON} + 0,076 * \text{TASAINDEF} + (-0,017) * \text{TASAINGRE} + (-0,186) * \text{TASAFIJO} + 0,025 * \text{TASAINFAN} + (-0,061) * \text{TASASUBJE} + 0,016 * \text{TASAOBJ} + 0,052 * \text{TASAJOREXC} + 0,112 * \text{TASASINDI}$$

Éste expresa que son mejores las oportunidades de trabajo cuanto mayor sea la tasa global de participación y la tasa de ocupación.

En tercer lugar, se encuentra el IDT, el cual agrupa el porcentaje de trabajadores sindicalizados y el porcentaje de trabajadores con jornada excesiva de trabajo, éste se hace mayor cuando la primera variable es mayor y menor cuanto mayor sea el número de trabajadores que trabajan más de 48 horas. La ecuación 7 hace referencia a dicho indicador y puede describirse como:

**Ecuación 7**

$$\text{Indicador de Dignidad del Trabajo} = (-0,466)*\text{TASAJOREXC} + 0,410*\text{TASASINDI} + 0,208*\text{TASASUBJE} + 0,154*\text{TASAOBJ} + 0,066*\text{TGP} + (-0,003)*\text{TO} + (-0,022)*\text{TASASALUD} + 0,035*\text{TASAPEN} + (-0,004)*\text{ARP} + 0,111*\text{TASAPOSECON} + 0,109*\text{TASAINDEF} + (-0,139)*\text{TASAINGRE} + (-0,048)*\text{TASAFIJO} + (-0,189)*\text{TASAINFAN}$$

Por último se tiene el indicador de trabajo precario, se compone del subempleo objetivo y el subjetivo y la tasa de trabajo infantil; cuando éste es mayor entonces existen mayores condiciones de trabajo precario, pues revela el descontento entre los trabajadores con las horas laboradas y la aplicación de las habilidades y conocimientos, además indica la existencia de trabajo infantil. La ecuación 8 explica cómo puede expresarse el trabajo precario:

**Ecuación 8**

$$\text{Indicador de Trabajo Precario} = 0,393*\text{TASASUBJE} + 0,322*\text{TASAOBJ} + 0,587*\text{TASAINFAN} + (-0,059)*\text{TGP} + 0,041*\text{TO} + (-0,009)*\text{TASASALUD} + (-0,096)*\text{TASAPEN} + (-0,118)*\text{ARP} + 0,062*\text{TASAPOSECON} + (-0,035)*\text{TASAINDEF} + 0,215*\text{TASAINGRE} + 0,333*\text{TASAFIJO} + 0,147*\text{TASAJOREXC} + (-0,039)*\text{TASASINDI}$$

La tabla 7 muestra la correlación de cada variable con los componentes, donde la correlación sea más alta, está indicando que la variable pertenece al componente, por ejemplo, la tasa de pensión tiene una correlación de 0.920 en el primer componente, menos de 0.1 en el segundo, -0.107 en el tercero y -0,270, según lo expuesto, la mayor correlación la tiene en el componente uno, por lo tanto, es una variable explicativa del mismo; esta tabla es un resumen del ejercicio.

**Tabla 7. Correlación de las variables con los componentes\***

	Componente			
	ISL	IOT	IDT	ITP
TASASALUD	0,920		-0,107	-0,270
TASAPEN	0,896	0,154		-0,349
TASAPOSECON	0,848		0,178	-0,138
TASAARP	0,819	0,225	-0,105	-0,358
TINDEF	0,790	0,226	0,133	-0,216
TASAFIJO	0,787	-0,189		0,163
TASAINGRE	0,781	0,128	-0,266	
TGP		0,942		
TO	0,112	0,932		0,119
TASAJOREXCE		0,188	-0,860	0,102
TASASINDI		0,154	0,762	
TASAINF	-0,117	0,183	-0,210	0,744
TASASUBJ	-0,237		0,523	0,608
TASAOBJ	-0,287		0,395	0,533

\*Los espacios vacío representan una correlación menor al 10%

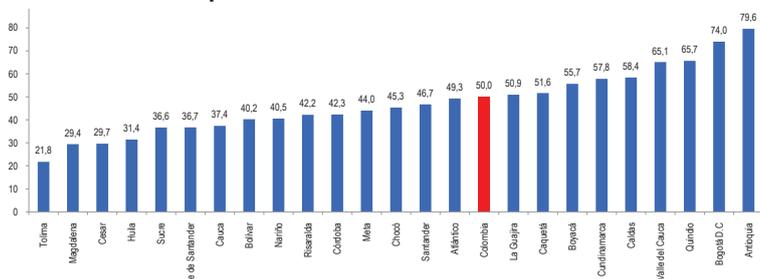
Una vez hallados los indicadores, se estandarizaron de acuerdo a la ecuación uno.

### **¿Cómo se comportan estos indicadores para los hombres de Colombia?**

A continuación, se presenta un análisis del comportamiento de los cuatro indicadores resultantes para los hombres en Colombia, de acuerdo a la estandarización realizada para el ejercicio, en la cual se pudo encontrar un promedio generalizado para el país y con el cual se pueden hacer comparaciones entre departamentos.

Con respecto al ISL se puede observar que para los hombres, el departamento que presenta la mejor situación es Antioquia, con un factor de 79.6 ubicándose por encima del promedio nacional, 50.0, al igual que los departamentos de Bogotá, Quindío, Valle del Cauca, Caldas, Cundinamarca, Boyacá, Caquetá y La Guajira.

**Gráfico 6. Indicador de seguridad laboral para los hombres en Colombia**

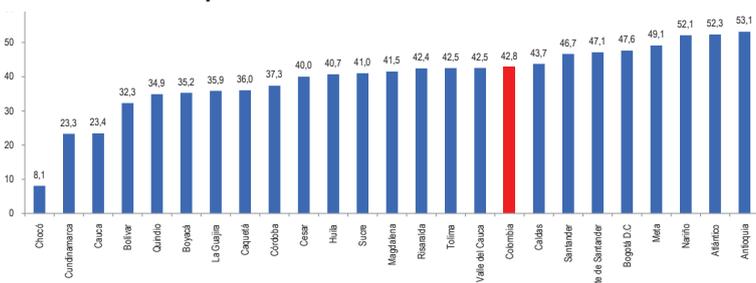


Fuente: DANE, Cálculos propios.

Los 15 departamentos restantes se ubican por debajo del promedio nacional, siendo Tolima el departamento, en donde las condiciones de seguridad laboral para los hombres están en peores condiciones, seguido de Magdalena y Cesar, con 21,8, 29,4 y 29,73 puntos respectivamente.

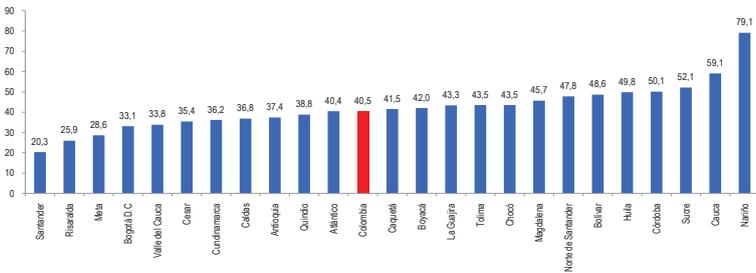
En cuanto al IOT, se tiene que para los hombres el promedio nacional es de 42,8, lo cual es un nivel bajo de acuerdo a la escala; Antioquia aparece como el departamento en el cual se tienen mejores oportunidades de trabajo con un índice de 53,1, seguido de Atlántico, Nariño, Meta, Bogotá, Norte de Santander, Santander y Caldas. Chocó es el departamento que se encuentra en peores condiciones, ubicándose en 8,1, los departamentos restantes están por debajo del promedio nacional, en un nivel bajo de acuerdo a la escala.

**Gráfico 7. Indicador de oportunidades de trabajo para los hombres en Colombia**



Por otro lado, el IDT para los hombres alcanza un máximo de 79,1 puntos que representan la situación del departamento de Nariño, seguido de Cauca (59,1), Sucre (52,1) y Córdoba (50,1) los cuales según la escala se encuentran en un nivel medio de dignidad del trabajo, es decir, donde la tasa de sindicalización es mayor o las jornadas no son superiores a 48 horas. Los departamentos de Caquetá, Boyacá, La Guajira, Tolima, Chocó, Magdalena, Norte de Santander, Bolívar y Huila a pesar de estar por encima de la media nacional (40,5 puntos), se encuentran en una nivel bajo en cuanto a dignidad del trabajo se refiere. Lo mismo sucede con los departamentos que se encuentran por debajo de la media nacional.

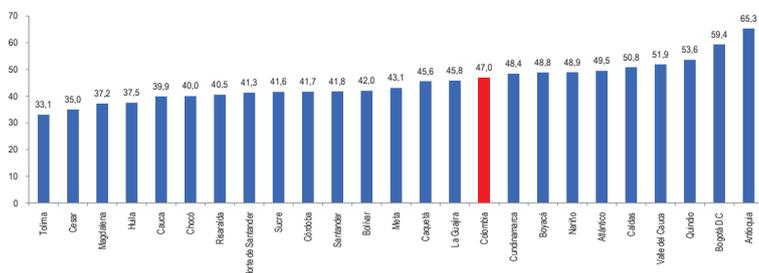
**Gráfico 8. Indicador de dignidad en el trabajo para los hombres en Colombia**



Por último, el ITP para los hombres se ubica en 50,8, que según la escala, indica que en el país las condiciones laborales son medianamente precarias; lo mismo puede decirse de los 12 departamentos que se encuentran por encima del promedio nacional, resaltando a Atlántico, Antioquia, Chocó y Cundinamarca que poseen el menor nivel de precariedad para los hombres. También se debe resaltar a los departamentos de Boyacá, Cauca y Sucre, que a pesar de estar por debajo de la media tienen un nivel mediano de trabajo decente. Por otra parte, los departamentos de Caldas, Norte de Santander, Santander, Huila, La Guajira, Caquetá, Nariño, Valle del Cauca y Córdoba son donde mayor precarización del trabajo existe, pues según la escala están en un nivel bajo.



**Gráfico 10. Indicador de trabajo decente para los hombres en Colombia**



El Chocó en este caso se aleja de lo que muestra el índice total, pues aparece como uno de los departamentos que ofrecen las peores condiciones de trabajo para los hombres, con un IDT de 40. Esto muestra que los resultados de este departamento en el índice total pueden estar afectados positivamente por la situación que viven las mujeres (con un IDT de 45,4, que supera al promedio nacional) es mejor que la de los hombres.

#### **4.8. Hallando los indicadores de trabajo decente para las mujeres en Colombia 2007**

Cuando se realiza el ejercicio de componentes principales para hallar un indicador de trabajo decente para las mujeres se encuentran algunas diferencias sustanciales entre estos, éstas pueden explicarse por las diferencias existentes entre el mercado laboral de los hombres y las mujeres. De este modo, se hallan cuatro factores que representan en su conjunto el 74,148% de la varianza total de la matriz original, con un KMO de 0,611 y un p-valor de cero para la prueba de Bartlett. En cuanto a las comunalidades se tiene que estos indicadores explican más del 50% de la varianza de cada una de las variables ingresadas, excepto para el porcentaje de mujeres con ingresos superiores al salario mínimo y para la tasa de trabajo infantil de mujeres. En resumen, se puede concluir que este análisis es tan bueno como los dos anteriores.

**Tabla 8. Comunalidades**

	Inicial	Extracción
TGP	1,000	0,866
TO	1,000	0,926
TASAJOREXCE	1,000	0,576
TASASINDI	1,000	0,767
TASASALUD	1,000	0,904
TASAPEN	1,000	0,882
TASAARP	1,000	0,861
TASAPOSECON	1,000	0,752
TASAFIJO	1,000	0,747
TASAINGRE	1,000	0,402
TINDEF	1,000	0,820
TASASUBJ	1,000	0,788
TASAOBJ	1,000	0,717
TASAINF	1,000	0,356

**Tabla 9. Porcentaje de varianza explicada**

Componente	Total	% de Varianza	% acumulado
1	4,985	35,606	35,606
2	2,168	15,484	51,090
3	1,851	13,218	64,308
4	1,361	9,723	74,031
5	0,963	6,882	80,913
6	0,823	5,880	86,793
7	0,655	4,679	91,472
8	0,398	2,840	94,313
9	0,288	2,056	96,368
10	0,217	1,547	97,915
11	0,124	0,888	98,803
12	0,079	0,566	99,369
13	0,071	0,510	99,879
14	0,017	0,121	100,000

El primer componente, indicador de seguridad laboral, contiene las variables tasa de afiliación a salud, a pensiones, ARP, el porcentaje de trabajadoras con contrato, con contrato a término indefinido, el porcentaje de trabajadoras con salario superior al mínimo, la tasa de trabajo infantil entre las mujeres y el porcentaje de trabajadoras con jornada laboral excesiva. Esta última variable no estaba en el indicador de seguridad laboral para hombres, una explicación para esto es que la jornada excesiva en las mujeres no está fuertemente ligada a la tasa de sindicalización sino a las condiciones de seguridad laboral.

En este sentido, el indicador de seguridad laboral puede expresarse como:

### **Ecuación 9**

$$\begin{aligned} \text{Indicador de seguridad laboral} = & 0,185*\text{TASASALUD} + \\ & 0,184*\text{TASAPEN} + 0,164*\text{ARP} + 0,177*\text{TASAPOSECON} \\ & + 0,186*\text{TASAINDEF} + 0,110*\text{TASAINGRE} + \\ & (-0,108)*\text{TASAINFAN} + (-0,135)*\text{TASAJOREXC} + 0,005*\text{TGP} \\ & + (-0,012)*\text{TO} + (-0,004)*\text{TASASUBJE} + (-0,008)*\text{TASAOBJ} + \\ & 0,069*\text{TASASINDI} + 0,063*\text{TASAFIJO} \end{aligned}$$

En las mujeres el indicador de Seguridad Laboral, presenta diferencias tanto con la ecuación total como con la de los hombres. La ecuación 9 muestra que el ISL será mayor cuando las tasas de afiliación a salud, a pensiones y ARP sean mayores, así mismo, cuando las trabajadoras posean un contrato y cuando dicho contrato sea a término indefinido. Además, cuando existan un mayor número de trabajadoras con salario superior al mínimo y cuando la tasa de trabajo infantil sea menor, al igual que la tasa de jornada de trabajo excesiva.

Es importante analizar la relación existente entre la jornada excesiva de trabajo y la seguridad laboral, que como se vio, mientras menores sean las mujeres que trabajan en jornadas excesivas mayores serán las condiciones de seguridad laboral. Esto es, la seguridad laboral en las mujeres implica tener además de los términos legales de afiliación al sistema de protección social,

ingresos mayores a un salario mínimo, un contrato indefinido y carencia de trabajo infantil; unas condiciones laborales con una jornada que no exceda las 8 horas diarias y las 48 horas semanales. Una jornada laboral excesiva contradice los principios de un trabajo decente en condiciones dignas y justas en el trabajo. Este componente está relacionado con los trabajos que tradicionalmente ha asumido la mujer como son las tareas domésticas y de cuidado de los miembros del hogar, tornándose en el caso de las mujeres indispensable fijar un límite al período de trabajo que no exceda el de la jornada máxima ordinaria, límite por fuera del cual se quebrantarían las garantías mínimas del trabajador. En las mujeres parece ser un componente esencial las horas de trabajo, ya que, usualmente su jornada laboral se extiende con las actividades del hogar y si a esto se suma una jornada excesiva de trabajo, puede convertirse en una situación perjudicial para sus condiciones de vida y sus relaciones familiares.

En segundo lugar, está el indicador de oportunidades de trabajo, éste contiene las variables tasa de ocupación y tasa global de participación y numéricamente puede formularse como:

### **Ecuación 10**

$$\begin{aligned} \text{Indicador de Oportunidades de Trabajo} = & 0,417 * \text{TGP} + \\ & 0,442 * \text{TO} + 0,002 * \text{TASASALUD} + 0,052 * \text{TASAPEN} + 0,037 * \text{ARP} + \\ & (-0,097) * \text{TASAPOSECON} + 0,047 * \text{TASAINDEF} + 0,111 * \text{TASAINGRE} \\ & + (-0,123) * \text{TASAFIJO} + 0,115 * \text{TASAINFAN} + 0,049 * \text{TASASUBJE} + \\ & 0,008 * \text{TASAOBJ} + 0,198 * \text{TASAJOREXC} + (-0,063) * \text{TASASINDI} \end{aligned}$$

El IOT expresa que son mejores las oportunidades de trabajo cuanto mayor sea la tasa global de participación y la tasa de ocupación. Las mujeres requieren de un mercado laboral que demande su mano de obra y donde haya fácil movilidad de las mujeres económicamente activas desempleadas a ocupadas.

El tercer indicador, es el de Trabajo Precario, el cual tiene como principales variables explicativas el subempleo subjetivo y el objetivo. La ecuación 11 da cuenta de las variables que explican el indicador:

## Ecuación 11

$$\begin{aligned} \text{Indicador de Trabajo Precario} = & 0,462 * \text{TASASUBJE} + \\ & 0,486 * \text{TASAOBJ} + 0,011 * \text{TGP} + 0,044 * \text{TO} + (-0,041) * \text{TASASALUD} \\ & + (-0,003) * \text{TASAPEN} + 0,063 * \text{ARP} + (-0,031) * \text{TASAPOSECON} + \\ & (-0,010) * \text{TASAINDEF} + (-0,074) * \text{TASAINGRE} + (-0,094) * \text{TASAFIJO} + \\ & (-0,200) * \text{TASAINFAN} + (-0,224) * \text{TASAJOREXC} + (-0,108) * \text{TASASINDI} \end{aligned}$$

Del ITP puede decirse que es mayor cuando mayor sea el número de trabajadoras en subempleo objetivo y subjetivo, por el contrario, cuando hay menos mujeres en dicha situación se tiene un impacto positivo en el trabajo decente. El subempleo femenino tiene en cuenta la percepción de la trabajadora sobre su oficio, ella manifiesta su opinión sobre los ingresos que recibe, el número de horas que trabaja o la incompatibilidad del oficio que desempeña con su profesión, es decir recoge la satisfacción o insatisfacción de la empleada.

El subempleo puede ser subjetivo, cuando simplemente se manifiesta el deseo de mejorar dichos aspectos, y objetivo cuando además se ha hecho una gestión para materializar su aspiración y está a disposición de efectuar el cambio. A pesar de que el subempleo recoge la visión de cada trabajadora en contextos y situaciones diversas, cuando una mujer manifiesta condiciones inadecuadas en su trabajo puede estar indicando carencias o precariedades que no le permitan contar con un trabajo decente.

Esto resulta importante, ya que se tiene la duda sobre la desigualdad de los ingresos de las mujeres y los hombres, pues existe evidencia que prueba que los trabajos de las mujeres se caracterizan por las bajas remuneraciones en comparación con las percibidas por los hombres, además el subempleo puede indicar la existencia de informalidad que en muchas ocasiones implica competencias inadecuadas y trabajos inestables.

Por último, se tiene el indicador de Dignidad en el Trabajo, el cual agrupa el porcentaje de trabajadoras sindicalizadas y el porcentaje de trabajadoras con contrato a término fijo. Este indicador se expresa de la siguiente manera:

## Ecuación 12

$$\begin{aligned} \text{Indicador de Dignidad del Trabajo} = & (-0,564)*\text{TASASINDI} \\ & + 0,434*\text{TASAFIJO} + (-0,094)*\text{TASASUBJE} + 0,185*\text{TASAOBJ} + \\ & (-0,008)*\text{TGP} + (-0,020)*\text{TO} + 0,047*\text{TASASALUD} + 0,001*\text{TASAPEN} \\ & + 0,165*\text{ARP} + 0,010*\text{TASAJOREXC} + 0,047*\text{TASAPOSECON} + \\ & (-0,254)*\text{TASAINDEF} + (-0,183)*\text{TASAINGRE} + 0,029*\text{TASAINFAN} \end{aligned}$$

El IDT contiene diferencias sustanciales con su correspondiente en el total general y en los hombres. La ecuación 12 indica que la dignidad del trabajo de las mujeres está relacionada negativamente con la proporción de mujeres afiliadas a una organización sindical y positivamente con mujeres que tiene un contrato a término fijo. Sin embargo, se presenta una relación adicional, al parecer las mujeres con contratos a término fijo tienen menos posibilidades de sindicalizarse, ya que dichos trabajos se ejercen de forma esporádica y no continua, solo por determinadas épocas o periodos cortos, es decir, son trabajos temporales.

Aparentemente es paradójico que este indicador sea mayor cuando la tasa de sindicalización disminuye y es menor cuando lo hace el número de trabajadoras con contrato a término fijo. Una posible explicación a este fenómeno sería que en el caso de las mujeres, ellas presentan una situación desfavorable en el mercado laboral, soportando discriminación en algunas esferas y mayores tasas de informalidad. Pareciera entonces que en este caso sea más importante tener un trabajo con contrato a término fijo, a través del establecimiento de una relación laboral, que estar inmersas en la informalidad. Por otro lado, se tiene que en promedio sólo el 4% de los trabajadores y trabajadoras colombianas están sindicalizados, sin desconocerse el hecho de que las mujeres ejercen su derecho a asociarse en menor proporción; pero esta situación no es gratuita, tiene que ver con una tendencia a la informalidad por parte de las mujeres y de su participación en actividades más fluctuantes e inestables.

La tabla 10, que resume el ejercicio, muestra la correlación de cada variable con los componentes y donde la correlación es más alta es porque esta variable pertenece al componente.

**Tabla 10. Correlación de las variables con los componentes\***

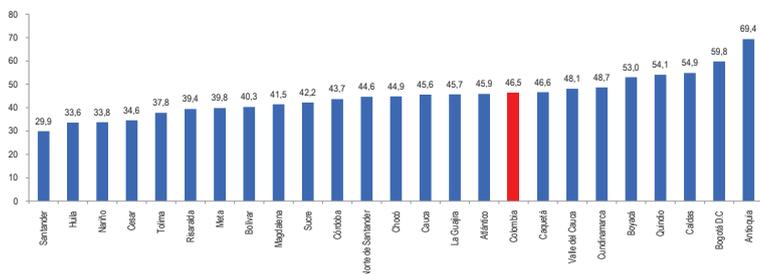
	Componentes			
	ISL	IOT	ITP	IDT
TASASALUD	0,927		-0,122	0,145
TASAPEN	0,916	0,188		
TASAARP	0,857	0,181		0,304
TASAPOSECON	0,843	-0,129		0,119
TINDEF	0,841	0,123		-0,314
TASAINGRE	0,534	0,250	-0,118	-0,202
TASAJOREXCE	-0,528	0,387	-0,380	
TASAINF	-0,428	0,221	-0,343	
TO	0,103	0,953		
TGP	0,187	0,909		
TASASUBJ	-0,128		0,842	-0,240
TASAOBJ			0,825	0,173
TASASINDI	0,137	-0,227		-0,831
TASAFIJO	0,428	-0,146	-0,275	0,683

\* Las casillas vacías representan una correlación inferior al 10%

### **¿Cómo se comportan estos indicadores para las mujeres en Colombia?**

Los resultados del ejercicio muestran que el indicador de seguridad laboral para la población femenina alcanza un máximo de 69.4, punto correspondiente al departamento de Antioquia, ubicándolo en unas condiciones medias de seguridad laboral en la escala de referencia, y por encima del promedio nacional, 46.5, para el cual las condiciones de las mujeres en este indicador son bajas. El valor mínimo es de 29.9 y hace referencia al departamento de Santander, esto se traduce en unas bajas condiciones en lo que a seguridad laboral se refiere en las mujeres.

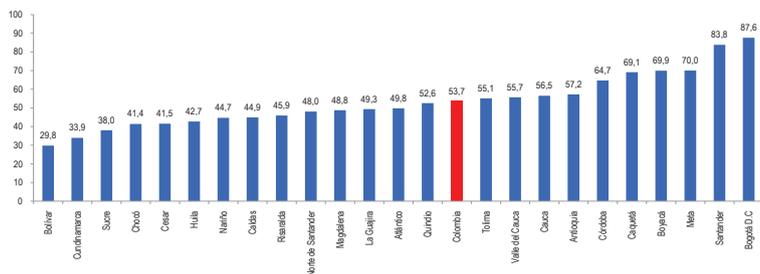
**Gráfico 11. Indicador de seguridad laboral para las mujeres en Colombia**



De los 24 departamentos analizados, sólo 8 se ubican por encima del promedio nacional, estos son Caquetá, Valle del Cauca, Cundinamarca, Boyacá, Quindío, Caldas, Bogotá y Antioquia; es importante resaltar que ninguno de los departamentos se encuentra en unas condiciones altas, dentro de lo que podría considerarse como la mejor de todas las situaciones, de seguridad laboral.

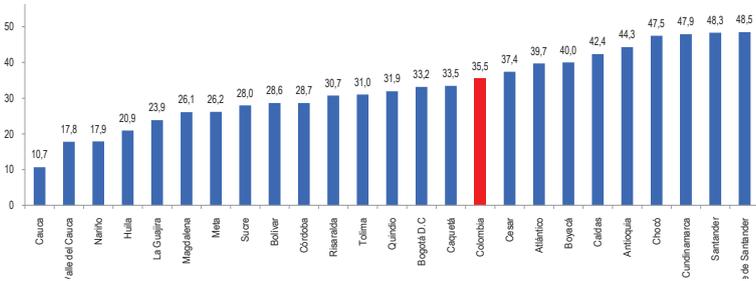
En cuanto al indicador de oportunidades de trabajo para las mujeres, este alcanza un máximo de 87.6, en Bogotá, lugar que presenta mayores oportunidades de trabajo, y un valor mínimo en el departamento de Bolívar, de 29.8, significando menores oportunidades; 9 departamentos se encuentran en condiciones medias, al igual que el promedio nacional y 13 reflejan las peores condiciones en las que se pudiera estar en cuanto a oportunidades de trabajo se refiere.

**Gráfico 12. Indicador de oportunidades de trabajo para las mujeres en Colombia**



Por otro lado, el indicador de Trabajo Precario para las mujeres alcanza un máximo de 48.5 en el departamento de Norte de Santander, recuérdese que este indicador mientras más alto está diciendo que en dicho departamento las condiciones de trabajo precario son menores, el valor mínimo se situó en el departamento de Cauca en 10.7, mostrando más trabajo precario. El promedio nacional se encuentra en 35.3, los departamentos de Cesar, Atlántico, Boyacá, Caldas, Antioquia, Choco, Cundinamarca, Santander y Norte de Santander están por encima del nacional y son los lugares en los que menos trabajo precario hay, los demás departamentos manifiestan altas condiciones de subempleo.

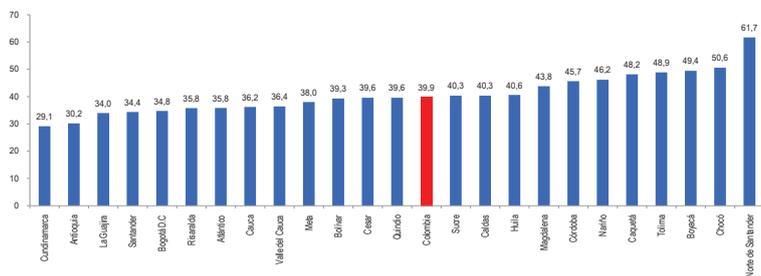
**Gráfico 13. Indicador de trabajo precario para las mujeres en Colombia**



Finalmente, el indicador de dignidad en el trabajo para las mujeres, alcanza un máximo de 61.7 en Norte de Santander y un valor mínimo en 29.1 en Cundinamarca. Colombia se ubica en 39.9, nivel bajo en cuanto a dignidad en el trabajo; ninguno de los 24 departamentos se encuentra en unas condiciones óptimas de dignidad.

En contraste con los demás indicadores este no puede compararse con el global ni con el de hombres debido a la diferencia en los signos de las variables que los componen, por ejemplo, en el indicador de dignidad del trabajo global para los hombres, la tasa de sindicalización es positiva (entre mayor sea el indicador mayor es la tasa de sindicalización), mientras que, el indicador para las mujeres es negativa (entre menor sea el indicador mayor será la tasa de sindicalización).

**Gráfico 14. Indicador de dignidad del trabajo para las mujeres en Colombia**



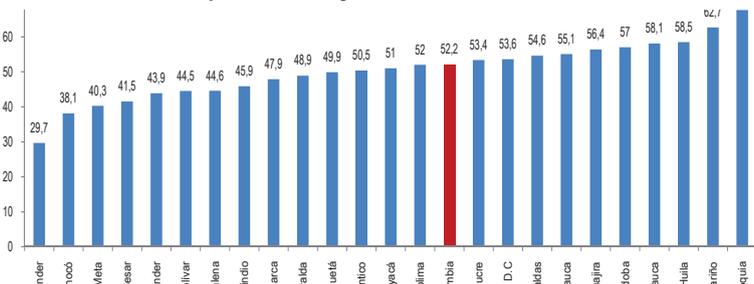
#### 4.9 El Índice Nacional de Trabajo Decente para mujeres

Al igual que en el índice nacional general de trabajo decente, para las mujeres el índice se calculó usando la siguiente ecuación:

$$ITD = (0,481 * ISL + 0,209 * IOT + 0,179 * ITP + 0,131 * IDT) * 100$$

El gráfico 15, en el que aparecen los ITD por departamentos para el género femenino, no muestra una situación diferente a la que se puede ver en el índice general. Aunque los valores son parecidos, hay un leve empeoramiento de las condiciones de trabajo para las mujeres en comparación con los hombres y con el índice total: el nacional alcanza 45,2 puntos y las mejores condiciones se encuentran en Bogotá y Antioquia con 57,6 y 57,2 puntos respectivamente, siendo niveles más bajos comparativamente, aunque se mantiene la tendencia de que en estas zonas las personas cuentan con niveles de trabajo decente medio.

**Gráfico 15. Indicador de trabajo decente para las mujeres en Colombia**



## 5. MEDICIÓN DEL TRABAJO DECENTE PARA COLOMBIA 2008

### 5.1 Evaluando el estado del trabajo decente en Colombia en 2008

El año 2008 comenzó y las condiciones laborales se degradaron considerablemente en comparación con 2007; esto podría explicarse por la crisis financiera por la que la economía mundial atravesó; el inicio de una crisis trae consigo la disminución de puestos de trabajo por la contracción de la demanda industrial de materias primas y colateralmente el aumento del desempleo genera una disminución de la demanda de muchos bienes de consumo lo que agrava la crisis. En esta situación el desplazamiento de la mano de obra hacia la informalidad es inevitable, donde las condiciones son mucho más precarias. De este modo, es de esperar que para este último año la medición de los indicadores disminuya considerablemente, en especial en la satisfacción con el empleo, la remuneración por el trabajo y la cobertura en la seguridad social.

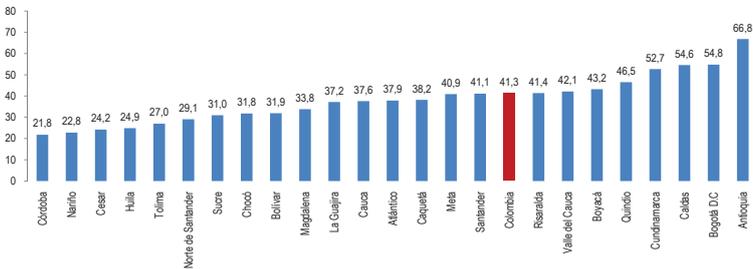
#### *Índice de Seguridad Laboral*

En comparación con 2007 el ISL cayó en 7 puntos, pasando de 48,4 a 41,3, lo que según la escala usada por el IDH es un nivel bajo. Este bajo indicador es una señal de la precarización

laboral en el país, esto es, un aumento en los empleos que no garantizan salarios que puedan cubrir las necesidades básicas de las familias, trabajos informales que no aseguran la protección de los trabajadores, su salud y su vejez, así mismo, se encuentran trabajadores que no poseen contratos que le aseguren estabilidad y protección de sus derechos laborales.

Para este mismo año se encuentra que ningún departamento tiene altos puntajes en el ISL, pues ninguno supera los 80 puntos, entre los más cercanos a este límite son Antioquia con 66,8 puntos, Bogotá con 54,8, Caldas con 54,6 y Cundinamarca con 52,7 puntos. También pueden destacarse los departamentos de Quindío, Boyacá, Valle del Cauca y Risaralda que se encuentran por encima de la media nacional con 46,5, 43,2, 42,1 y 41,4 puntos respectivamente. Otro asunto a resaltar es que el 67% de los departamentos se ubican por debajo de la media nacional, unos muy cercano a esta como en el caso Santander con 41,1 puntos y Meta con 40,9; mientras que otros se encuentran muy por debajo, entre ellos Norte de Santander, Tolima, Cesar, Huila, Nariño y Córdoba.

**Gráfico 16. Indicador de seguridad laboral en Colombia, 2008**



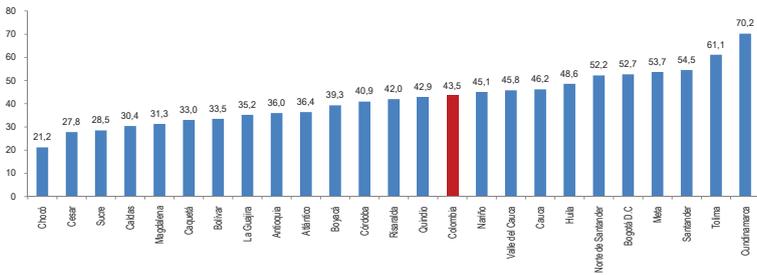
*Indicador de oportunidades de trabajo*

El IOT para el 2008 alcanzó 43,5 puntos, indicando que en términos de oportunidades laborales el país se encuentra en mal estado. Esto apunta a que en Colombia el acceso al mercado

laboral es difícil y más aun al trabajo asalariado, lo que afecta principalmente a la población más pobre. Esta situación al parecer es más grave en los departamentos de Chocó, Cesar y Sucre cuyo indicador no alcanza los 30 puntos, mientras que Norte de Santander, Bogotá, Meta, Santander, Tolima y Cundinamarca, a pesar de ser los departamentos con mayor puntuación, solo alcanzan un nivel medio.

Al igual que el ISL, el indicador de Oportunidades de Trabajo disminuyó, ubicándose en 10 puntos menos con respecto al año anterior. En 2008 la tasa de ocupación comienza a deteriorarse y la capacidad de generación de empleo de la economía no responde a la demanda del mismo, dejando como saldo 2.334.999 desempleados, un 16% más que en el mes de diciembre de 2007.

**Gráfico 17. Indicador de oportunidades de trabajo en Colombia, 2008**

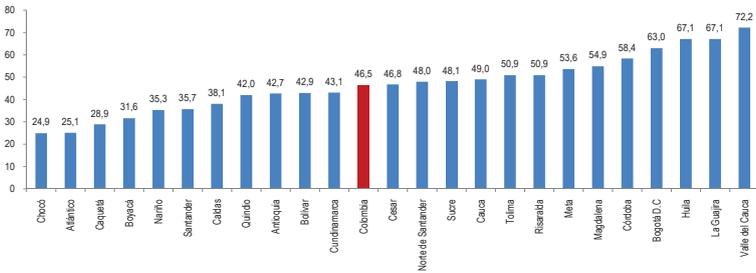


### *Indicador de Trabajo Precario*

El índice de trabajo precario para el país presenta un deterioro, esto significa que en comparación con 2007, se ha presentado un incremento en el subempleo y en el trabajo infantil. Este hecho resulta alarmante pues muestra la debilidad del mercado laboral de mantener trabajadores en el sector formal, disminuyéndose cada vez más la participación de mano de obra en el mismo, esto ha incitado a que los más jóvenes de las familias se vean en la necesidad de salir a trabajar para mantener los ingresos.

tos de sus hogares. En términos numéricos se presenta una disminución de 8 puntos, pasando de 54,6 puntos (un nivel medio) a 46,5 puntos (nivel bajo) en 2008. El departamento de Valle de Cauca presentó el puntaje más alto, 72 puntos, ubicándose en un nivel medio, por su parte Chocó reportó el puntaje más bajo, 24.9, lo que lo ubica como el departamento donde menos trabajo precario se presenta. Es bueno notar que según este indicador, ningún departamento está en un nivel alto, mientras que el 37% se encuentra en un nivel medio, el 63% restante se ubica en un nivel bajo.

**Gráfico 18. Indicador de trabajo precario en Colombia, 2008**

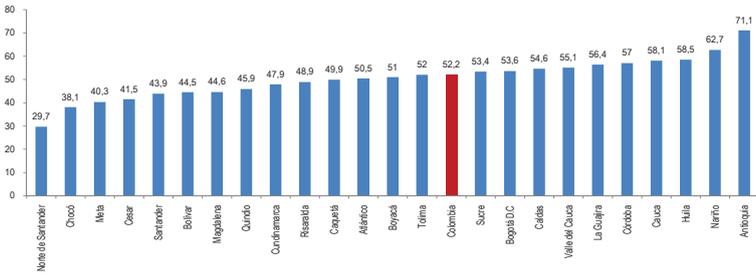


### *Indicador de dignidad del trabajo*

El efecto que causa la disminución de la producción industrial en la economía formal hace que el indicador de IDT aumente con relación al 2007, pues el número de horas trabajadas se disminuye. Este cambio de coyuntura significa un incremento de 20 puntos en la medición, pasando de un nivel bajo en 2007 a uno medio en 2008, 52.2. Por encima de este y hasta los 60 puntos están Sucre, Bogotá, Caldas, Valle del Cauca, La Guajira, Córdoba, Cauca y Huila. Los departamentos con mayor puntaje son Antioquia y Nariño con 71,1 y 62,7 puntos respectivamente. Un 45% de los departamentos revelan un indicador en un nivel bajo, éstos son aquellos que tienen menores tasas de sindicalización,

aunque en este caso, un indicador alto como el de Antioquia no necesariamente significa que tenga altas tasas de sindicalización, sino que en comparación con los demás si lo son.

**Gráfico 19. Indicador de dignidad del trabajo en Colombia, 2008**

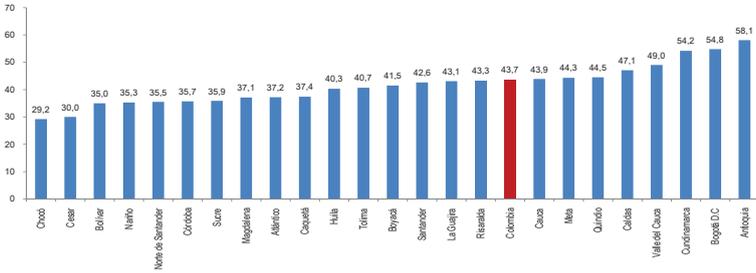


## 5.2 El Índice nacional de trabajo decente 2008

Cuando se realiza la medición del indicador general de trabajo decente para 2008, se observa una disminución de seis puntos con respecto a 2007, este decrecimiento puede explicarse porque con la crisis económica se genera una reducción en la producción industrial, que evidencia la fragilidad del mercado laboral colombiano para responder a esta, además un grado de desprotección de los trabajadores, ya que no hay manera de amortiguar estos impactos y de evitar que afecten su bienestar.

En términos cualitativos se encuentra que el ITD en Colombia está en un nivel bajo, es decir, en el país muy pocos ocupados cuentan con un empleo que le garantice acceso a todas las prestaciones sociales, a una vejez digna, a jornadas laborales reglamentadas por la ley, a derechos sindicales, entre otros. Según esta medición, los departamentos con mayor IDT son Antioquia, Bogotá y Cundinamarca que se ubican por encima de los 50 puntos en un nivel medio. Y en el otro extremo están Cesar y Chocó como los de peor puntaje.

**Gráfico 20. Indicador de trabajo decente en Colombia, 2008**

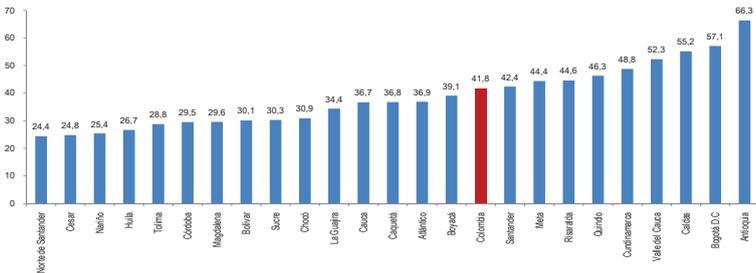


### 5.3. El Índice de trabajo decente por género en 2008

#### 5.3.1 Hallando indicadores de trabajo decente para los hombres en Colombia 2008: Índice de seguridad laboral

Con respecto a 2007, el ISL para los hombre ha disminuido en 10 puntos, pasando de un nivel medio en el primer año a uno bajo en 2008 con 41.8 puntos. Esta disminución se explica por la reducción de los ocupados, en especial del sector formal de la economía, conllevando a un deterioro de la protección social de la fuerza de trabajo masculina, esto es menor cobertura en la salud, en el pago de pensiones, ARP y menores ingresos laborales. En casos particulares, Antioquia sigue siendo el mejor departamento en términos de seguridad laboral. Por su parte, Bogotá, Caldas, Santander, Meta, Risaralda y Valle del Cauca están varios puntos por encima del puntaje que tuvieron en el promedio nacional, mientras que Quindío y Cundinamarca cayeron algunos.

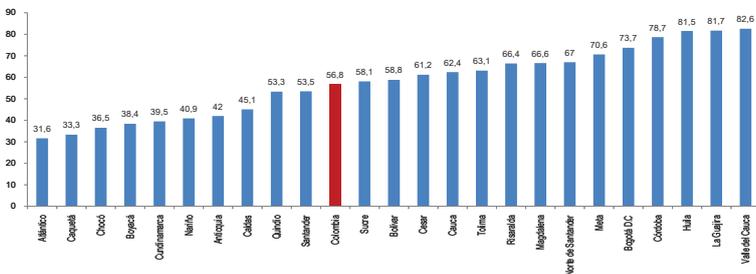
**Gráfico 21. Indicador de seguridad laboral para hombres en Colombia, 2008**



## Índice de oportunidades de trabajo

En el IOT también hay una disminución en 2008, que aunque muy pequeño, muestra como el mercado laboral pierde capacidad de absorción. Ya en 2007 el IOT se enmarca en un nivel bajo y sigue empeorando con el pasar del tiempo. En comparación con el IOT nacional, el de los hombres se encuentra 3 puntos por debajo, esto apunta a que en 2008 los hombres son los más afectados por la falta de colocación de la fuerza laboral, claro está teniendo en cuenta el contexto de la crisis económica. Por otro lado, se observa que 22 de los 24 municipios objetos de estudio tienen un indicador bajo (menos de 49 puntos), mientras que Tolima se posiciona en un nivel medio con 51 puntos y Cundinamarca al parecer es el único municipio que tiene la estructura económica para generar empleos que abarquen la fuerza laboral masculina, pues su indicador esta en el rango más alto con 85 puntos.

**Gráfico 22. Indicador de oportunidades de trabajo para hombres en Colombia, 2008**



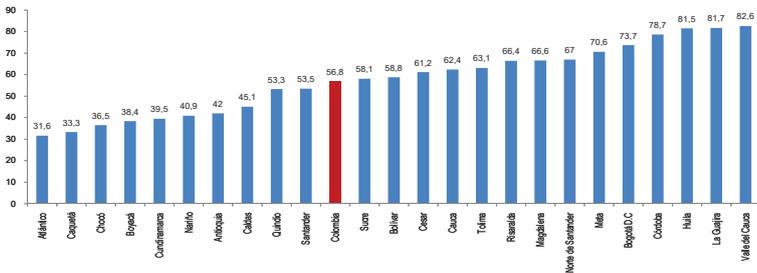
## Indicador de trabajo precario

Por otra parte, la cantidad de trabajadores en condiciones de trabajo precario se incrementaron con respecto a 2007, pues el indicador presenta un cambio de 6,8 puntos. Esta variación revela un aumento en el subempleo objetivo y subjetivo, es decir, más trabajadores sienten que la remuneración por las horas laboradas no son suficientes y buscan trabajar más horas, además, se

sienten insatisfechos con las funciones que desempeñan en sus actuales empleos. Lo más preocupante que señala este indicador es el aumento en el trabajo infantil; el aumento del desempleo conduce a que el núcleo familiar salga a las calles al rebusque para poder subsistir, entre ellos los niños.

El ITP de los hombres alcanza a estar en un nivel medio con 56,8 puntos, esto es 10 puntos por encima del promedio nacional. Sin embargo, algunos departamentos muestran una mejoría en comparación de la media nacional, por ejemplo, Valle de Cauca se sitúa en un nivel alto con 82 puntos, al igual que Guajira (81,7) y Huila (81,5). Vale la pena notar que en este caso ya hay tres departamentos en un nivel alto en el ITP, el 54% están en un nivel medio y sólo el 33% en un nivel bajo.

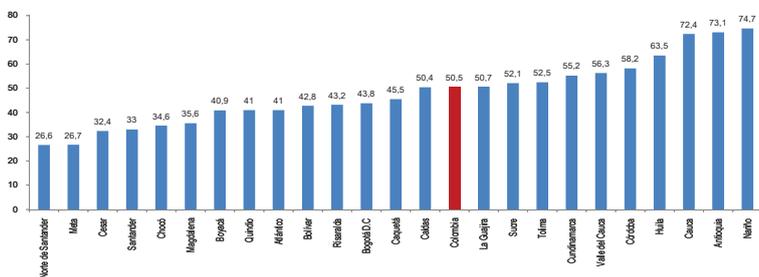
**Gráfico 23. Indicador de trabajo precario para hombres en Colombia, 2008**



*Indicador de dignidad en el trabajo*

La disminución del ritmo industrial y por consecuencia de la producción ha implicado una reducción en las jornadas de trabajo; esto conlleva a un aumento significativo de 10 puntos en el IDT masculino entre 2007 y 2008. En comparación con el IDT nacional, el IDT masculino está dos puntos por debajo, entre los departamentos con mayores puntajes en el IDT están Nariño, Antioquia y Cauca con 74, 73 y 72 puntos respectivamente. Otros departamentos que entran en el ranking medio son Huila, Córdoba, Valle del Cauca, Cundinamarca, Tolima, Sucre, La Guajira y Caldas, los demás se sitúan en un nivel bajo.

**Gráfico 24. Indicador de dignidad del trabajo para hombres en Colombia, 2008**

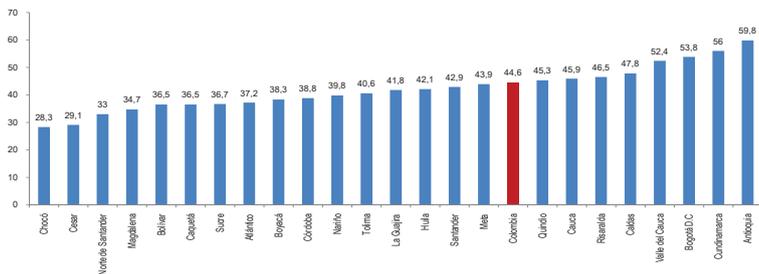


### 5.3.2 Indicador nacional de trabajo decente para hombres 2008

La disminución de los cuatro indicadores llevan a una disminución en el ITD general, esta caída es de alrededor 3 puntos entre 2007 y 2008; la causa en general de esta caída en los hombres es la fragilidad de la economía Colombia y su dependencia de los mercados foráneos que en épocas de crisis reduce su demanda y desencadena internamente una crisis productiva que afecta el empleo y los salarios laborales.

El ITD en 2008 para los hombres es de 44,6 puntos, un punto por encima que el nacional. los departamentos que mejor se encuentran son nuevamente Antioquia, Cundinamarca, Bogotá y se les suma Valle del Cauca, estos departamentos se encuentran en un nivel medio. Y entre los departamentos que en peores condiciones se trabaja están Chocó y Cesar.

**Gráfico 25. Indicador de trabajo decente para hombres en Colombia, 2008**



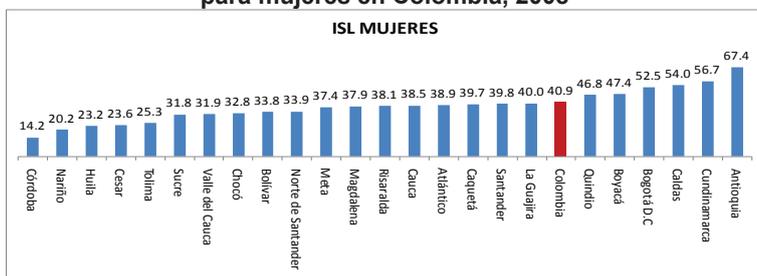
## 5.6 Hallando los indicadores de trabaja decente para las mujeres 2008

### *Indicador de seguridad laboral*

En Colombia las mujeres están en desventaja en el mercado laboral, pues para 2008 la protección social sigue ubicándose por debajo del promedio nacional y del indicador masculino, en comparación con 2007 se presenta una disminución de 6 puntos en el ISL femenino, mostrando un empeoramiento de las condiciones de la mujer trabajadora, en promedio para Colombia el ISL alcanza 40,9 puntos, 0,4 puntos menos que el total general y un punto menos que el promedio de los hombres. Este primer resultado muestra que las mujeres son víctimas de una mayor precarización laboral, acceden a empleos con menores remuneraciones, que no cubren todas las garantías en términos de seguridad laboral, y están concentradas en empleos informales con menor proporción de contratos a término indefinido y con jornadas extensivas de trabajo.

Además, se puede observar que en el 75% de los departamentos, las condiciones de las mujeres trabajadoras son pésimas en comparación con lo que se le ofrece a los hombres; existen grandes diferencias entre lo que se les ofrece a las trabajadoras en los departamentos más desarrollados, como Antioquia y Cundinamarca, y aquellos que tienen economías menos sólidas, como Córdoba, Nariño, Huila, Cesar y Tolima. Esto último llama la atención, pues si aquellos departamentos con mayor ISL aun tienen mucho que mejorar para brindar excelentes condiciones laborales a este género, de aquí surgen una serie de interrogantes por ejemplo, ¿cuál es el tipo de trabajo que están realizando las mujeres en los departamentos menos desarrollados?, ¿en qué condiciones lo están ejecutando?, es decir, ¿cuál es la calidad de estos trabajos?.

**Gráfico 26. Indicador de seguridad laboral para mujeres en Colombia, 2008**



Para finalizar, comparando estos resultados con los obtenidos en 2007; se tiene que con la agudización de la crisis en el 2008 se perdieron alrededor de 29.000 trabajos al mes de septiembre con respecto al mismo mes de 2007, esto se traduce en un mayor número de personas en la informalidad y en el rebusque, sector donde las garantías laborales son escasas, se cuenta con total desprotección en salud, las jornadas superan las 12 horas diarias y se cuenta con menores ingresos laborales. A causa de este fenómeno y a la falta de políticas económicas contra-cíclicas que se enfocaran a la generación de puestos de trabajo dignos, entre 2007 y 2008 el ISL cayó 7 puntos, siendo las más afectadas las ciudades con economías débiles como Córdoba, Nariño, Cesar y Huila, aunque Antioquia, Bogotá y Cundinamarca no fueron ajenos a esta caída.

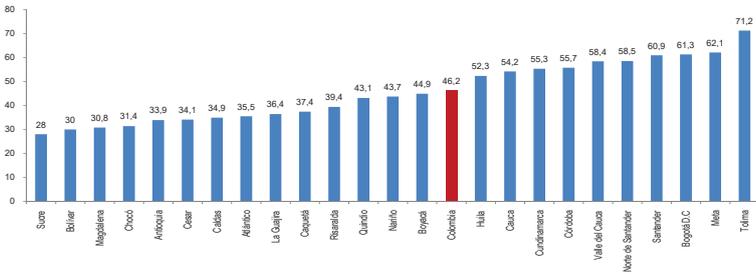
#### *Indicador de oportunidades de empleo*

Con las oportunidades de empleo para las mujeres también se presenta una caída entre 2007 y 2008, el indicador que mide esta variable fue de 7 puntos pasando de un nivel medio (buenas oportunidades de empleo) en el primer año a un nivel bajo. En el 2008, el mercado laboral no es capaz de absorber la fuerza de trabajo femenina en la misma proporción en que esta crece, y debido a la disminución de los ingresos domésticos, muchas mujeres se aventuran a buscar un empleo que les genere alguna remuneración.

Por su lado, el IOT de las mujeres es superior al promedio general en 3 puntos y al de los hombres en 5 puntos. Las diferen-

cias que se presentan entre estos tres indicadores no significan una gran dispersión entre las condiciones de hombres y mujeres en el mercado laboral, aunque sí señala que el impacto de la crisis económica es mucho mayor en los hombres, pues son ellos quien ocupan la mayor parte del mercado, además, las mujeres se ubican más fácil en el sector informal. Otra evidencia de la conjetura anterior es que solo 14 de los 24 departamentos tienen un IOT en nivel bajo, mientras que todos los que están por encima del promedio se ubican en un nivel medio. También llama la atención el caso de Cundinamarca, que según los datos, es un departamento en el que existe una marcada diferencia entre las oportunidades de trabajo que tienen las mujeres y los hombres, siendo mucho mejores para estos últimos.

**Gráfico 27. Indicador de oportunidades de trabajo para mujeres en Colombia, 2008**

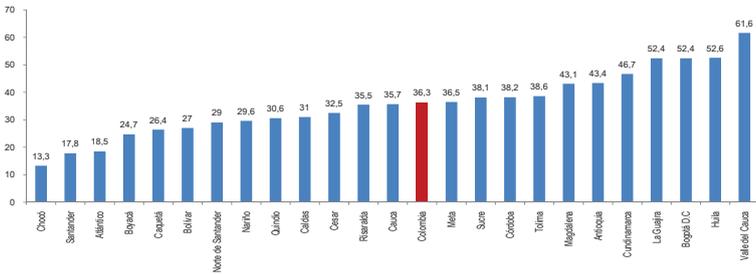


### *Indicador de trabajo precario*

La situación en las mujeres es peor que la que se reporta a nivel nacional y en los hombres. El ITP muestra, con sus 36.3 puntos, que el trabajo de las mujeres se realiza en peores condiciones, en el que los bajos salarios, la aplicación del conocimiento y la escasez de horas que se le permite trabajar son la directriz. Igualmente, se tiene que el 83% de los departamentos se encuentran en un nivel bajo en la escala, mientras que el 17% restante se encuentran en un nivel medio con un máximo de 61,6 puntos que corresponden a Valle del Cauca. Por otro lado, cuando se compara este resultado con el obtenido para 2007 se nota una leve recuperación en 2008 de alrededor tres puntos para el

promedio nacional, sin embargo, sigue siendo muy bajo afectando ampliamente el ITD total.

**Gráfico 28. Indicador de trabajo precario para mujeres en Colombia, 2008**

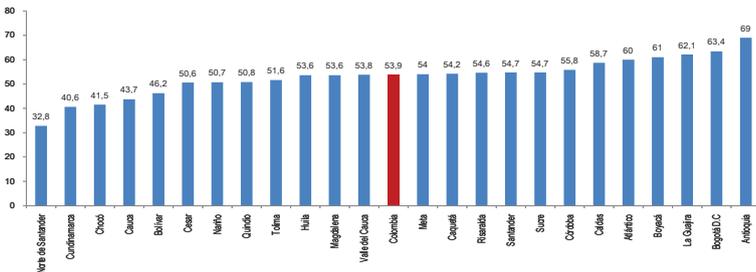


*Indicador de dignidad en el trabajo*

En el 2008 las mujeres poseen un IDT de 53,9 puntos, el tamaño de este indicador se explica porque muchos departamentos se sitúan en un nivel medio según la escala. Aquellos departamentos que tanto en los hombres como en el promedio nacional se destacaban por su IDT, en el de las mujeres caen alrededor de 10 puntos, esto muestra una gran homogeneidad en las condiciones de las mujeres en el mercado laboral.

En el nivel medio se encuentra el 79 % de los departamentos, entre los más altos están Antioquia, Bogotá, La Guajira, Boyacá y Atlántico. En el otro extremo están Bolívar, Cauca, Chocó, Cundinamarca y Santander con menos de 50 puntos.

**Gráfico 29. Indicador de dignidad del trabajo para mujeres en Colombia, 2008**



Con respecto al año 2007, el IDT promedio para Colombia en el 2008 tiene un aumento significativo, que podría justificarse, con la disminución de los contratos a términos fijos (empleos temporales) por la crisis como consecuencia de la menor producción del sector formal y por el recorte en las jornadas laborales. Sin embargo, la tasa de afiliación a los sindicatos sigue decreciendo por el menor empleo y las políticas antisindicales de las empresas contratantes. En términos numéricos el IDT subió en más de 20 puntos tanto en el general como para hombres y mujeres.

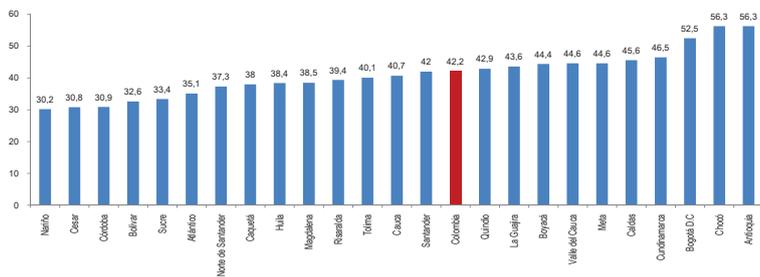
### **5.8 Índice nacional de trabajo decente para las mujeres, 2008**

Para 2008 el ITD femenino es de 42,2 puntos, ubicándose un punto por debajo del indicador nacional y dos puntos del masculino. Aunque esta diferencia no es muy significativa, se debe tener en cuenta que en la medición no se contemplan las mujeres inactivas, ni aquellas que están dedicadas a las labores del hogar lo que seguro reduciría el valor del indicador.

Entre los departamentos que mejores condiciones ofrecen a las mujeres en términos de trabajo decente están Antioquia, Bogotá y Cundinamarca, pues su indicador está en el rango de puntaje medio, los otros departamentos están en los rangos bajos.

Por otra parte, comparando con el ITD de 2007, éste cayó dos puntos, los cuales están justificados en el menor empleo formal y por ende en el menor acceso a la seguridad social y a las garantías laborales que un contrato de trabajo ofrece. En cuanto al IDT masculino y femenino se encuentra una caída de alrededor tres puntos en cada uno, también afectados por la disminución de la producción del país, aunque existe la hipótesis de que la caída en las mujeres es mucho más alta debido a que su trabajo es mucho más invisible que el de los hombres, pero con la información disponible no se puede capturar esta información.

**Gráfico 30. Indicador de seguridad laboral para mujeres en Colombia, 2008**





## 6. CONCLUSIONES

A la hora de hallar una medición adecuada para el Trabajo Decente, se encuentran una serie de propuestas con diferentes indicadores, éstos varían puesto que el concepto de Trabajo Decente es tanto integral como abarcador, existen propuestas en las que se nota un gran esfuerzo por sintetizar, mediante las dimensiones más generales derivadas del concepto, el conjunto de indicadores que pueden servir para medir el trabajo decente, hasta otras que desagregan cada una de estas dimensiones y hacen un amplio inventario de indicadores, al parecer todos indispensables para medir el concepto. Así mismo, se encuentran trabajos que intentan combinar indicadores en un solo índice aunque con sencillez y algunas dificultades metodológicas.

Esta primera aproximación a la creación de indicadores que midan el trabajo decente en Colombia, lamentablemente no cuenta con la totalidad de los indicadores resultantes de la revisión literaria que se hizo sobre el tema, debido a que la principal fuente de información, en este caso la Gran Encuesta Integrada de Hogares, no posee un enfoque laboral de este tipo y por tanto la información de interés es muy limitada. Sin embargo, pudo realizarse una buena medición y validación de la metodología para el Indicador de Trabajo Decente con la información dispo-

nible, donde el principal hallazgo metodológico es que los datos están correlacionados de forma coherente, es decir, puede crearse un claro panorama del mercado laboral colombiano y el estado de TD en el mismo.

Otro hallazgo, son las similitudes existentes entre el ITD de los hombres y el de las mujeres, aquí se muestra que para ambos el componente de seguridad social es el que más peso tiene dentro del índice, debido a la cantidad de varianza que explica este factor, en este se está resumiendo la mayor parte de las diferencias estructurales de los municipios que impactan en el indicador. El segundo factor que se destaca dentro del índice general por género, y que también presenta un importante punto de referencia para la medición del trabajo decente, es el de las oportunidades de empleo, el cual brinda información sobre la estructura del mercado laboral en cada municipio y la capacidad de éste para responder a la demanda de fuerza laboral.

La principal diferencia en la medición del trabajo decente por género se presenta en el peso de los indicadores de Trabajo Precario y de Dignidad en el Trabajo, en los hombres se destaca más el IDT que el ITP, mientras que en las mujeres se invierte esta relación. Esto es un indicio de que en la estructura laboral de la población femenina, la precarización del trabajo es más notoria, es decir, son más las mujeres que están en empleo que no cumplen con las garantías mínimas que un trabajo debe ofrecer, mientras que en los hombres la precarización es mucho más uniforme y no hay tantos casos extremos como pasa con las mujeres.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

- Anker, R. Chernyshe, I. Egger, P. Mehran, F. Ritter, J. (2003). “*La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos*”. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122 (2003), núm. 2
- Bartlett, M.S. (1950). Tests of significance in factor analysis. *British Journal of Psychology*, 3, 77-85.
- Bartlett, M.S. (1951). A further note on tests of significance in factor analysis. *British Journal of Psychology*, 4, 1-2.
- Bescond, David, Châtaignier, Anne y Mehran, Farhad (2003). “Siete indicadores para medir el trabajo decente. Comparación internacional”, *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 122, No. 2.
- Bonnet, Florence, Figueiredo, José y Standing, Guy (2003). “Una familia de índices de trabajo decente”, *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 122, No. 2.
- Castaño Vélez, E y Moreno, H. (1994). “*Metodología estadística del modelo de ponderaciones del sistema de selección de beneficiarios de programas sociales (SISBEN)*”. Departamento Nacional de Planeación,. Santafé de Bogotá,
- Cattell, R.B. (1966). The Scree test for the number of factors. *Multivariate Behavioral Research*, 1, 245-276
- Egger y Sengenber, (2002), “Problemas y políticas del trabajo decente”, Boletín N° 153, Cintenfor, Montevideo.
- Ghai, Dharam, (2003), “Trabajo decente. Concepto e indicadores”, *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 122, N° 2.

- Ghai, Dharam, (2005), *Decent Work: Universality and Diversity*, Suiza, ILS.
- Ghione, Barretto (2001). Concepto y dimensiones del trabajo decente: entre la protección social básica y la participación de los trabajadores en la empresa, H. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. Trabajo decente y formación profesional. Montevideo, Cinterfor. N° 151, 2001.
- Horn, J.L. (1965). A rationale and technique for estimating the number of factors in factor analysis. *Psychometrika*, 30, 179-185.
- Kaiser, H.F. (1960). The application of electronic computers to factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 20, 141-151.
- Lanari, María Estela, (2006), *Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición*, Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina.
- Lawley, D.M. (1940). The estimation of factor loadings by the method of maximum likelihood. *Proceedings of the Royal Society of Edinburgh*, 60, 64-82.
- PLA, L. E. 1986. Análisis multivariado: método de componentes principales. OEA. 97 p.
- Restrepo, P. Franco, R. Muñoz, L. (2000). Algebra Lineal con Aplicaciones. Universidad Nacional de Colombia, Sede Medellín.
- Somavia, Juan, (1999), Discurso de apertura, en: segundo Foro Empresarial, Ginebra, 5 de noviembre de 1999, <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/forum.htm>.
- Uriarte, Erminda, (2001), *Trabajo decente y formación profesional*, Cinterfor, Montevideo.
- Velicer, W.F. (1976). Determining the number of components from the matrix of partial correlations. *Psychometrika*, 41, 321- 327.