



**4to Simposio Internacional de Investigación en Ciencias Económicas,
Administrativas y Contables - Sociedad y Desarrollo**



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

Trabajo Decente en Colombia para las Trece Áreas Metropolitanas

Jorge Humberto Triana Machado y John Jairo Junca Paredes
Universidad Libre Seccional Cali

Esta ponencia es producto del proyecto de investigación denominado calidad del trabajo una aproximación desde la perspectiva del trabajo decente de la Universidad Libre Seccional Cali, Centro de Investigaciones del Programa de Economía.



Resumen

El trabajo decente es el acceso a una actividad laboral en condiciones dignas. Este concepto ha estado presente desde la constitución de la OIT, sin embargo los esfuerzos para diseñar indicadores y cuantificar su nivel son relativamente recientes. Esto aunado a las dificultades técnicas que implica su medición hizo que este tema no fuera tan común en la economía laboral. El objetivo primordial de este documento es presentar los trabajos más representativos sobre el tema a nivel internacional y para Colombia. Igualmente se plantea una propuesta metodológica para acercarse a un indicador de trabajo decente.

Abstract

Decent work is access to a job in decent conditions. This concept has been around since the creation of the ILO, however efforts to design and quantify their level indicators are relatively recent. This coupled with the technical difficulties of measurement made this theme is not so common in labor economics. The primary objective of this paper is to present the most representative works on the subject internationally and to Colombia. Similarly a proposal to approach an indicator of decent work arises.



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

Tabla de contenido

Introducción.....	4
Hechos relevantes del mercado laboral colombiano.....	7
Marco teórico	10
Mercados duales de trabajo.....	13
Estado del arte	17
Metodología	31
Resultados	33
Tasa de desempleo	33
Tasa de subempleo subjetivo por competencias	33
El subempleo subjetivo.....	34
El subempleo objetivo.....	34
Tasa de subempleo subjetivo por ingresos.....	35
Diferencia entre la tasa global de participación por género	36
Desempleo juvenil.....	37
Conclusiones.....	41
Referencias	42
Anexo.....	46



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

Introducción

La economía laboral, es quizás, la rama de la economía aplicada que más literatura produce en Colombia. La disponibilidad de las encuestas de hogares ha permitido hacer numerosos estudios tanto microeconómicos como macroeconómicos. Pero aspectos relacionados con las condiciones de los trabajadores no han sido estudiados con tanta profundidad. Se ha abordado el tema a través de la calidad del empleo, pero para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es fundamental desarrollar una estructura de análisis independiente a través del concepto de trabajo decente.

Las condiciones bajo las cuales se desempeña cualquier ocupación son factores determinantes de la productividad y la eficiencia del trabajo. El trabajo decente es un requisito indispensable para alcanzar las metas de crecimiento y desarrollo económico. Por esta razón la OIT (1999) en la memoria del director general, reunión 87 abordó este tema y lo puso como eje central al decir que el trabajo decente es el punto donde convergen cuatro objetivos fundamentales, a saber: *la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social*. A partir de ese momento la OIT declaró que estos elementos deben encauzar la toma de decisiones de la organización y definir su ruta para los siguientes años. Entonces este término se concibe desde su génesis como un concepto de carácter multidimensional al englobar estos cuatro objetivos.

Aunque el análisis del trabajo decente se hace explícito en la reunión 87 de la OIT (1999), sus postulados están presentes desde su constitución (1919). Lanari (2005) recuerda que el preámbulo de la constitución del organismo internacional del



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

trabajo aceptaba unas condiciones dignas de trabajo. De igual forma en la declaración de Filadelfia, la OIT (1944) resaltaba la necesidad de promover planes con miras al pleno empleo y a una mejor calidad de vida y en la cumbre social de las Naciones Unidas (1995) se lleva a cabo el compromiso de asistir a los estados miembros en planes y programas que mejoren la calidad de vida de su población. Todos estos desarrollos son los que se recogen en la reunión 87 al establecer como objetivo fundamental el trabajo decente.

La medición del trabajo decente entraña una serie de desafíos metodológicos. Es así como casi diez años después de la memoria del director general que trato este tema, un estudio sobre la medición del trabajo decente de la OIT (2008) reconoce tales dificultades. La problemática principal estriba en crear una estandarización para todos los países, que permita hacer comparable la medición. De esta reunión surge la conformación de un grupo de expertos, que proporcionarán recomendaciones sobre los métodos que se pueden implementar para el cálculo del trabajo decente. Los artículos pioneros en este aspecto son los de la OIT (2001) y Bescond, Chataignier y Mehran (2003), quienes a través de un conjunto de indicadores obtenidos de las encuestas de hogares construyen un índice de trabajo decente para varios países. El primer estudio lo hace para naciones latinoamericanas y el segundo a nivel global. Los indicadores miden condiciones negativas en el mercado laboral, como tasas de desempleo, jornadas laborales excesivas, discriminación, entre otras.

El interés por la implementación global de la medición del trabajo decente ha sido ratificado continuamente en las reuniones de la OIT, por ejemplo la declaración de la OIT (2008a) sobre la justicia social para una globalización equitativa, recalcó el ánimo de esta organización por la puesta en marcha de los índices pertinentes, que permitan monitorear el desarrollo del trabajo decente en todos los países miembros. En América Latina se han empezado a desarrollar propuestas con miras a la adecuación de su legislación interna al programa de trabajo decente de la OIT.

El déficit o carencia del trabajo decente no equivale al concepto de la economía informal, sin embargo no es posible desconocer la estrecha relación que guardan.



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

Según la conferencia internacional del trabajo número 90 de la OIT (2002), las acciones para promover el trabajo decente se deben concentrar en buena medida en el sector informal de la economía, ya que es en éste donde las falencias en las condiciones de trabajo en todas sus dimensiones son más pronunciadas. La teoría de los mercados duales de trabajo permite evidenciar este hecho al postular la existencia de dos sectores: el primario y el secundario. Como afirman Doeringer y Piore (1975) el sector primario reúne los trabajos mejor pagados, con estabilidad, con posibilidades de progreso y que son relevantes en toda la sociedad. Los trabajadores de este sector están en mejores condiciones para optar por trabajos decentes. Por otra parte, las condiciones precarias del sector secundario dada su carencia de empleos bien remunerados, inestabilidad y su ausencia total de una dotación tecnológica relevante lo hacen tierra fértil para todas las características negativas que afectan las condiciones del trabajo decente de un empleado.

La ponencia inicia con esta introducción, luego se presenta una caracterización de la economía en general y del mercado laboral en particular, a continuación se hace una recopilación de los aspectos teóricos e históricos del trabajo decente. Luego se revisa la literatura internacional y nacional sobre el tema de estudio, seguido a esto se presenta una propuesta metodológica para estimar un índice de trabajo decente para Colombia (2009-2014), total trece áreas metropolitanas basada en la gran encuesta integrada de hogares (GEIH) del Dane y se presentan y analizan los resultados obtenidos. Por último se proponen las conclusiones de la investigación.



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

Hechos relevantes del mercado laboral colombiano

El mercado laboral colombiano ha experimentado variaciones importantes en los últimos años no solo relacionadas con su dinámica propia, sino con la evolución del crecimiento económico. A continuación se destacan los principales movimientos de la economía nacional en general y del mercado laboral en particular.

La evolución de la tasa de desempleo guarda una estrecha correlación con el crecimiento del producto interno bruto (PIB). En el año 2008 se presenta una marcada disminución en el crecimiento del PIB como resultado de la crisis económica internacional, pero es en el 2009 donde los componentes del PIB, excepto el consumo, presentan un crecimiento negativo, lo que queda en evidencia en la figura 1. Según Mesa, Constanza y Aguirre (2008) durante el transcurso de los años de 2005 a 2007 se presentó una expansión continua en la economía, pero para el 2008 el PIB cayó en 5 puntos porcentuales, en el 2007 había sido de 7.5% y en el 2008 tuvo un valor de 2.5%.

Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

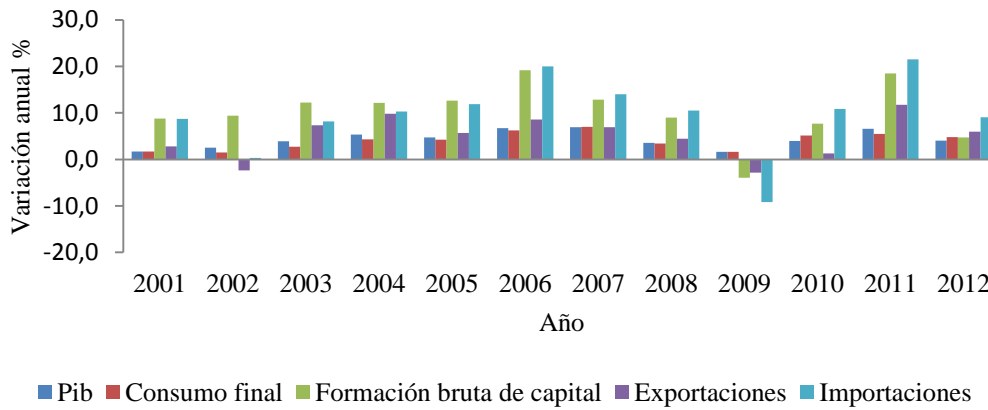


Figura 1. PIB. Precios constantes de 2005, variación porcentual anual. Fuente: Boletín de indicadores económicos, Banco de la República (2013), p. 5.

Los resultados negativos para el 2008 no solo se presentaron en la variable de crecimiento económico, también la inflación tuvo relativos aumentos alejándose de la meta establecida por el banco de la república y ubicándose cercana al 8% como se puede ver en el figura 2. Como es de esperarse esta situación termina afectando al mercado laboral, ya que es precisamente en los años 2008 y 2009 donde se dan las tasas de desempleo más altas de los últimos años: 11.27% y 12.03% (Ver figura 3), respectivamente. A partir del año 2010 se observa una paulatina recuperación en las tres variables analizadas. Por ejemplo, el desempleo, que ha venido disminuyendo continuamente aunque mostrando una fuerte resistencia a estar por debajo del 10%.

Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

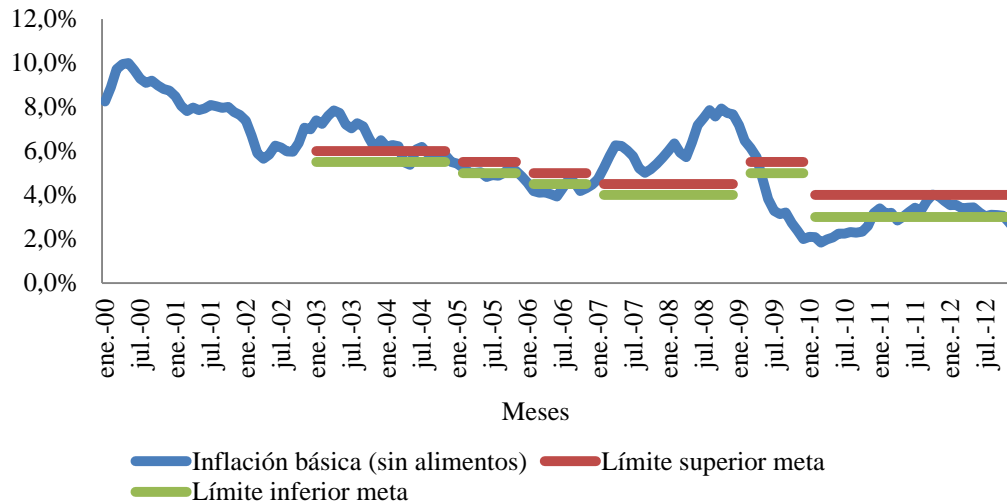


Figura 2. Tasa de inflación y meta fijada por el Banco de la República. Fuente: Dane y Banco de la República de Colombia.

Sobre la resistencia de la tasa de desempleo a estabilizarse en cifras de un dígito se puede plantear la hipótesis de que las actividades de mayor inversión en el país no son intensivas en el factor trabajo. A manera de ejemplo en la figura 4 observamos la distribución de la inversión extranjera directa para el 2012, donde se evidencia que casi el 50% de dicha inversión se destina a las actividades relacionadas con el petróleo y la minería, que no son grandes generadoras de puestos de trabajo. Por su parte, las manufacturas solo representan el 13%.

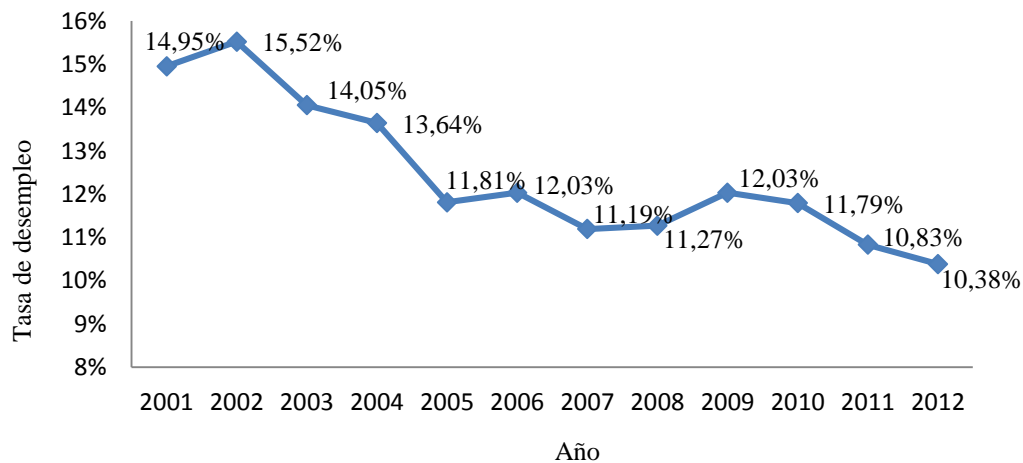


Figura 3. Tasa de desempleo en Colombia total nacional. Fuente: Dane

Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

La recomendación general es que las ganancias de la evolución positiva del sector petrolero deberían reinvertirse en el fortalecimiento de las industrias con alto uso del factor trabajo.

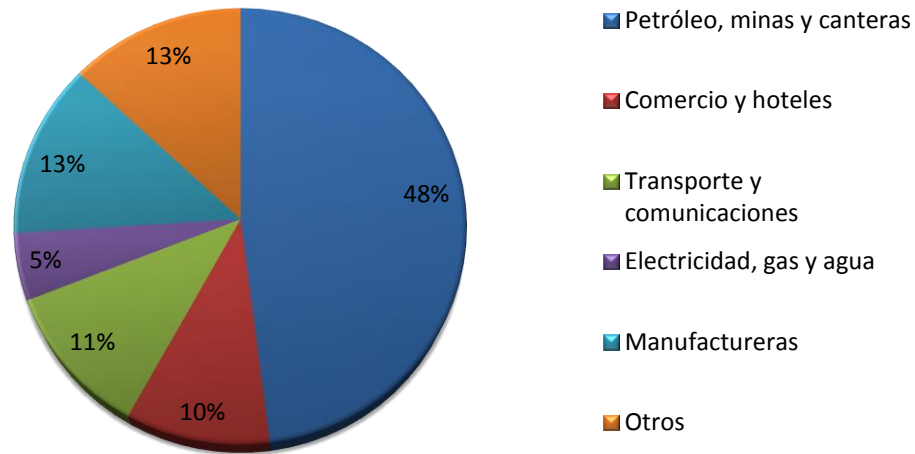


Figura 4. Distribución porcentual de la inversión extranjera directa por sectores, 2012.

Fuente: Boletín de indicadores económicos, Banco de la República (2013), p. 7.



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

Marco teórico

Como afirma Lanari (2005) el trabajo decente es el resultado de los diferentes planes y objetivos de la OIT a lo largo del tiempo. Los pilares de este concepto se han tratado por el organismo internacional durante toda su existencia. A continuación se muestran los elementos históricos que lo han venido construyendo. Según Lanari (2005), en el preámbulo de la constitución de la OIT (1919) se partía de aceptar la existencia de condiciones de trabajo dignas. En este texto se planteaba que el trabajo no es una simple mercancía y que se requería el esfuerzo conjunto de trabajadores, empleadores y gobiernos para impulsar el bienestar general. Al inicio del siglo XX el texto fundante de la OIT, postulaba que con miras a alcanzar el desarrollo continuo, se requería de la libertad de expresión y asociación y pedía a trabajadores, empresarios y gobiernos aunar esfuerzos en este objetivo.

Otro antecedente histórico está dado en la declaración de Filadelfia de la OIT (1944), que destaca el imperativo de promover planes que aseguren el pleno empleo y una mejor calidad de vida. Esto quiere decir que los trabajadores deberían estar empleados en las actividades en las que pudieran tener una verdadera realización profesional, donde usaran y perfeccionaran de forma eficiente sus conocimientos. La esencia de esta declaración también incluía garantizar el diálogo social y el reconocimiento de los derechos de los trabajadores en cuanto a jornadas de trabajo dignas, protección de los sectores poblaciones vulnerables, temas salariales y el amparo de los trabajadores contra cualquier tipo de eventualidad. Se resalta también la importancia de la cooperación entre empresarios y trabajadores para impulsar la productividad y la real ejecución de las diversas medidas sociales y económicas.

En congruencia con estos postulados la cumbre social de las Naciones Unidas (1995) asumió la responsabilidad de brindar asistencia a los estados miembros para impulsar planes, que mejoren la calidad de vida de la población. Finalmente, el resultado de estas intenciones se materializó con la demanda expresada por la OIT



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

(1999), cuando planteó como objetivo fundamental la promoción del trabajo decente, concepto que recoge todas las formulaciones anteriores.

Este breve repaso histórico del concepto de trabajo decente reafirma que es un término multidimensional, que recoge varios objetivos, que desde su creación se ha planteado la OIT. Ahora se ofrecen algunas de las definiciones de este concepto.

El trabajo decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social. Esto debe orientar las decisiones de la organización y definir su cometido internacional en los próximos años. (OIT, 1999, p. 6).

Los cuatro objetivos propenden por mejores situaciones de trabajo independientemente del sector donde se lleve a cabo la actividad laboral. Se precisa del empleo no solo entendido como la creación de nuevos puestos de trabajo, sino también de oportunidades laborales de calidad. La protección social contra cualquier tipo de eventualidad y el diálogo social entre los empleadores y empleados con el apoyo de los entes estatales. Otra definición del trabajo decente es dada a continuación.

Trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos, lo cual engendra ingresos adecuados con una protección social apropiada. Significa también un trabajo suficiente, en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos. (OIT Tesauro, 2013, p. 316).

Para fines conceptuales es pertinente precisar la diferencia entre trabajo decente, digno y genuino. De acuerdo con Lanari (2005), el concepto de trabajo digno es aludido en mayor medida en discursos de dirigentes que siguen creencias religiosas, como sindicatos de origen cristiano. Sin embargo, no se observan diferencias significativas entre este concepto y el de trabajo decente, exceptuando el origen religioso del primero. Por otra parte, el término de trabajo genuino, que también ha sido usado en muchas oportunidades, si marca mayores diferencias ya que se refiere al derecho de acceder a un puesto de trabajo sin consideraciones de otra índole. En suma, se podría decir que son conceptos complementarios.



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

Según la conferencia internacional del trabajo noventa de la OIT (2002), para alcanzar el trabajo decente se debe actuar de manera progresiva y el punto de partida debería ser el sector de la economía con mayores dificultades en este ámbito: el informal, que es precisamente el que ha venido generando buena parte de los nuevos puestos de trabajo en el pasado reciente. Los esfuerzos deberían concentrarse en impulsar la migración de los informales al sector formal de la economía y por supuesto hacia unas condiciones de trabajo decente. En esta conferencia, se propuso que los elementos que debería tener un plan para lograr un trabajo decente global deberían en el corto plazo disminuir esta problemática en la economía informal. A corto y mediano plazo propiciar que quienes obtienen su primer empleo lo hagan en el sector formal de la economía. Finalmente a largo plazo, se esperaba que todos los empleos se generaran bajo una estructura formal.

Todos los planes sobre trabajo decente se desarrollan en un contexto de globalización, al respecto Boyer (2006) afirma que la globalización tiene un impacto diferenciado sobre el mercado laboral y el trabajo decente. En primera instancia, con la apertura hacia el comercio internacional el sector de manufacturas exportador, que usa tecnología moderna, podría generar mejoras en el bienestar de sus trabajadores, el ejemplo clásico de este fenómeno ha sido Corea del Sur. Estos *cambios en los países en vía de desarrollo* generan aumento en el *empleo*. Pero cuando la apertura se da con reducciones rápidas y globales en los aranceles se puede producir solo una especialización en recursos naturales, que son pobres creadores de empleos. Entonces, la *mayor incertidumbre e inestabilidad* reducirá el Empleo.

El trade-off entre trabajo decente y nivel de empleo en el marco de la globalización, es evidente en tres casos: *sector informal, pérdida de bienestar y salarios* (Ver figura 5). El crecimiento del sector informal es característico de las economías en desarrollo y suele ser grande incluso en periodos de expansión económica. Este sector logra estabilizar los niveles de desempleo, no obstante es inconveniente para consolidar los objetivos del trabajo decente. Las crisis originadas en el marco de la globalización usualmente llevan a tomar medidas de flexibilización laboral, a esto se

Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

refiere el segundo aspecto: *menor bienestar*. Si bien la implantación de tales reformas a la estructura laboral puede impulsar la generación de empleo lo hace a costa del trabajo decente, ya que suelen enfocarse en la flexibilización del mercado laboral. El aspecto final es el crecimiento de los *salarios*. Este trade-off se refiere a que mayores salarios son necesarios para tener trabajo decente, sin embargo las políticas de este tipo pueden generar mayor desempleo.

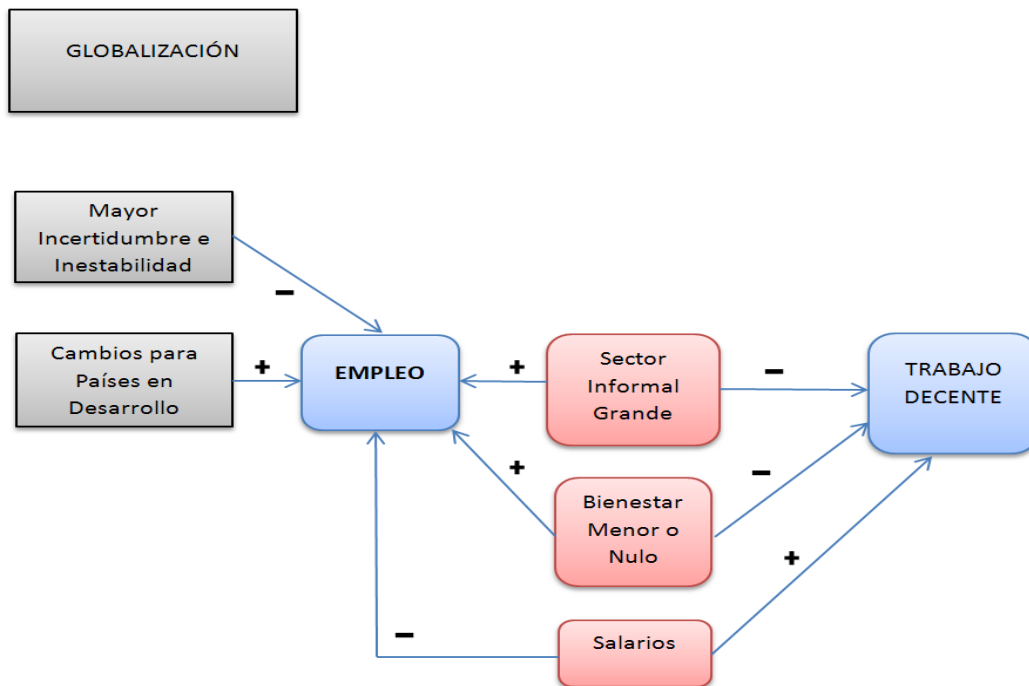


Figura 5. Globalización y trabajo decente. Fuente: Boyer (2006), p. 15. Nota: Los signos + y - indican si la influencia es positiva o negativa, respectivamente.

En conclusión los factores que impulsan los niveles de empleo no implican una mejora en el trabajo decente. De lo contrario, como se muestra en la figura 5 se presenta una disyuntiva entre estas dos metas de política económica. No obstante, si los beneficios de la apertura se enfocaran en el desarrollo industrial nacional y no solo en el impulso de los sectores de recursos naturales, el objetivo del trabajo decente no tendría por qué estar en contraposición con mayores niveles de empleo.

Vale la pena recalcar que la falencia o el déficit de trabajo decente puede presentarse en cualquier segmento de la economía, pero en el sector formal se



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

contarían con más y mejores herramientas para conseguir los cuatro objetivos fundamentales del trabajo decente. Dado esto parece importante realizar una digresión de la teoría de los mercados duales de trabajo, mostrando las características del sector menos desarrollado de la economía y que es más proclive a la carencia de las condiciones esenciales del trabajo decente.

Mercados duales de trabajo.

Uno de los principales representantes de la teoría de los mercados duales de trabajo es Piore (1975). Esta teoría fue desarrollada inicialmente para entender las dificultades de acceso al mercado laboral de algunas poblaciones. Ha sido muy útil para caracterizar los mercados de trabajo con niveles de ingreso inferiores, siendo desde entonces una herramienta muy utilizada en la economía laboral. La hipótesis de partida de Piore (1975) respecto al mercado de trabajo es que se tienen dos sectores: uno primario y otro secundario. El sector primario se caracteriza por remuneraciones salariales altas en comparación con el otro sector, adecuadas condiciones laborales, oportunidad de progreso, igualdad, normas laborales más favorables y, en especial, estabilidad laboral. En contraposición el sector secundario observa salarios bajos, condiciones de trabajo deficientes y muy reducidas oportunidades de progreso. El resultado de esta teoría es que el problema en el sector secundario no es en sí las elevadas tasas de desempleo, estas solo constituyen un síntoma. El problema real es la inestabilidad de los trabajadores en sus empleos reflejada en una gran rotación de la población económicamente activa.

Estas teorías también aseveran que se presta mucha atención a los problemas del sector secundario y que el mercado laboral del sector primario no es tan homogéneo. A partir de esta hipótesis se reconoce que en el sector primario hay dos niveles: uno superior y otro inferior. El análisis relevante se concentra en el nivel superior. El denominado segmento superior está conformado por trabajadores con buenos niveles de capital humano y que se ubican en puestos directivos. Estos trabajadores realmente tienen posibilidades de ascenso y exhiben mejores condiciones en cuanto a remuneración y calidad del trabajo. En este sector superior también hay



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

una elevada tasa de rotación, pero que no está relacionada con inestabilidad laboral, sino con oportunidades de progreso. La educación formal es la principal barrera de entrada al segmento superior del sector primario y parece ser una característica propia de éste. Finalmente, el trabajo en el segmento superior del sector primario es propicio para fomentar la iniciativa individual y posee mayor nivel de seguridad socioeconómica para el trabajador. Entonces es en esta cota superior del sector primario donde parecen estar las principales características para la consolidación del trabajo decente en todas sus dimensiones.

Piore (1980), recopila las cuatro razones que han originado este dualismo. En primer lugar, los empleadores pueden considerar a los trabajadores como capital cuando han realizado inversiones en su formación. Esta propuesta es desarrollada a fondo en la teoría del capital humano, pero en este punto lo importante es decir que al convertirse el trabajador en un factor de producción cuasifijo, su situación laboral se vuelve mucho más estable. El segundo determinante del dualismo en el mercado laboral es que en algunos sectores los trabajadores a través de su poder sindical y/o político logran establecer condiciones laborales como las del sector primario. El tercer elemento está muy relacionado con el segundo, pero proviene más bien de un proceso concertado entre empresarios y trabajadores. Finalmente, el cuarto determinante es que la dualidad es el resultado de la intención de los empleadores de dividir a los trabajadores para reducir su poder de negociación, este último argumento ha tenido poca aceptación y solo se ha discutido en las corrientes de pensamiento marxistas.

En lo que respecta al dualismo en economías en vía de desarrollo como la colombiana, Piore (1980a) plantea que la literatura se ha interesado en dos sectores: uno subdesarrollado y otro moderno. Este último, en general, está conformado por grandes empresas con elevada dotación tecnológica que han adquirido de los países desarrollados. Por lo tanto, este sector es intensivo en capital y requiere de personal con alta cualificación. Por otra parte están las empresas de menor tamaño, que en principio se pensaba eran las relacionadas con la agricultura y después fueron asociadas con empresas pequeñas de las zonas urbanas.



4to Simposio Internacional de Investigación en Ciencias Económicas, Administrativas y Contables - *Sociedad y Desarrollo*



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

En síntesis Piore (1975), muestra que la teoría del mercado dual de trabajo plantea la coexistencia de un mercado laboral dividido en dos sectores: primario y secundario. El primero se caracteriza por buenas remuneraciones salariales, estabilidad e importancia dentro de la sociedad. Además para estos trabajadores existen posibilidades de progreso y normatividad laboral establecida. El desempleo en este sector es de carácter involuntario, en el sentido de Keynes. La pérdida de empleo responde al ciclo económico y las personas pueden, en principio, aceptar otro empleo de menor calidad, pero es claro que esperan recuperar su posición laboral en el sector primario. Por otra parte en el sector secundario son usuales los salarios bajos, la inestabilidad y la falta de oportunidad de acceder a mejores puestos de trabajo. El desempleo en este sector no se correlaciona con personas que buscan recuperar su posición en el mercado de trabajo en algún momento como en el sector primario, por el contrario este desempleo consiste en ir de un mal trabajo a otro igual. Finalmente, Piore (1975) resalta que la política pública se ha venido enfocando en el desempleo del sector secundario, especialmente en los grupos conformados por adolescentes, mujeres y minorías, que son en general los principales elementos de dicho sector.



Estado del arte

Uno de los trabajos seminales sobre la medición del trabajo decente es el de Bescond, et al. (2003), quienes realizan el cálculo del índice de trabajo decente para un conjunto considerable de países. Esta información es de vital importancia porque permite hacer comparaciones respecto a los países que presentan las mejores condiciones de trabajo decente. El estudio emplea siete indicadores para construir el índice. La idea general del autor está expresada en la siguiente afirmación.

Lo que miden los indicadores propuestos son, en realidad, “los déficit de trabajo decente”, a saber, la remuneración por hora baja, la jornada laboral excesiva por razones económicas o involuntarias, el desempleo nacional, el número de niños sin escolarizar [como indicador indirecto del trabajo infantil]. (Bescond, et al., 2003, p. 198).

Los siete elementos que conforman el índice de trabajo decente son características negativas, como por ejemplo remuneración baja y tasa de desempleo. Entonces un índice más bajo implica mejores condiciones de trabajo decente para el



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

empleado. La metodología de cálculo es una media truncada entre los siete indicadores, este mecanismo permite limitar en alguna medida la influencia de la varianza sobre los datos. El autor seleccionó siete indicadores, en vista de que pueden ser calculados en varios países. Estos son la *tasa de niños sin escolarizar, remuneración salarial baja, jornada de trabajo excesiva, desempleo, desempleo juvenil, desnivel entre las tasas de actividad femenina y masculina, y por último las personas mayores que no perciben pensión.*

El insumo para la construcción de los siete indicadores y de su media truncada son las encuestas de población activa más conocidas, en nuestro medio, como encuestas de hogares. La ventaja de adoptar este enfoque radica en la comparabilidad de los indicadores entre países y a lo largo del tiempo, debido a que hay similitud en la elaboración de las encuestas en las diferentes regiones del mundo. Además su recolección es hecha periódicamente. Finalmente, usarlas para elaborar indicadores de trabajo decente contribuirá, eventualmente, a mejorar la metodología de la recolección de la información. Los siete indicadores responden al planteamiento resumido en la figura 6. Salvo algunas diferencias, este esquema es un buen reflejo de la estructura de las estadísticas oficiales en lo que a mercado laboral concierne para muchos países.

Lo primero que plantea este estudio es delimitar el universo de interés, en este caso la población mayor de diez años. A continuación se hace una subdivisión según la edad: de diez a catorce años, es decir, quienes no han llegado a la fuerza laboral. Este grupo se subdivide, a su vez, en no escolarizados y escolarizados (*Indicador 4 y 6*). La otra categoría de edad es la población en edad de trabajar (PET), es decir las personas de quince años en adelante, ésta se divide en las categorías de población económicamente activa (PEA) o fuerza laboral y población económicamente inactiva (PEI). La PEA está compuesta por ocupados y desocupados. Los ocupados se subdividirán en ingresos por hora bajos (*Indicador 1*), jornada laboral excesiva por razones económicas o involuntarias y otros (*Indicador 2*). Los desempleados son un indicador por sí mismo (*Indicador 3*) e interesa de ellos cuál es la proporción de los jóvenes (*Indicador 5*). En lo que respecta a la PEI se observaran las subpoblaciones de

Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

menores y mayores de 65 años. De las personas de menos de 65 años interesa si están cercanos o no al mercado laboral (se usa para ajustar indicadores 3 y 5). Finalmente, para los mayores de 65 años es importante conocer los que perciben pensión (*Indicador 7*).

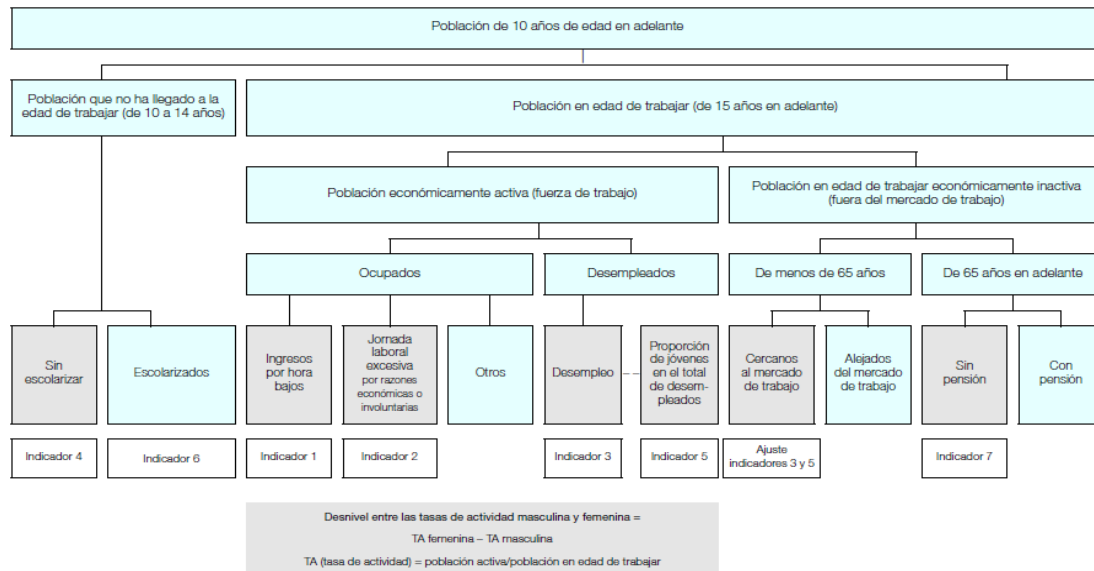


Figura 6. Algunos indicadores de trabajo decente. Fuente: Bescond, et al. (2003), p. 199.

Los indicadores 4 y 6 se refieren a tasas de escolarización. El 1 y el 2 se pueden asociar a tasas de subempleo discriminadas por nivel de ingreso y por horas de trabajo, respectivamente. Los indicadores 3 y 5 se refieren a la tasa de desempleo general y a la tasa de desempleo de la población joven. El ajuste del indicador 3 y 5 se relaciona con los inactivos que han manifestado, en la encuesta, su intención de entrar al mercado de trabajo y que son menores de 65 años. El indicador 7 es una tasa de cubrimiento de la pensión de vejez.

Antes de presentar los principales resultados del índice conviene hacer la siguiente aclaración. Como el documento de debate de la reunión tripartita sobre medición del trabajo decente de la OIT (2008) afirma, es complejo establecer un estándar común de medición que capture la esencia multidimensional del trabajo decente. Dado esto es preciso contar con una comisión de expertos que efectúe



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

recomendaciones y haga seguimiento a los progresos hechos en esta materia. Aunque los postulados que están detrás del trabajo decente fueron incorporados en la OIT desde su constitución, es un desarrollo metodológico reciente y como tal implica dificultades para su evaluación y contraste empírico.

Según las estimaciones del estudio, los países con mejores resultados, en lo que a trabajo decente se refiere, son Suecia (5.1%), Dinamarca (6.2%), Islandia (7.3%), Suiza (8%) y Francia (8.9%). Cabe destacar que países desarrollados como Estados Unidos y Canadá se encuentran ubicados en posiciones intermedias con 11.9% y 12.2%, respectivamente. Una de las peores cifras es la de España con 25.8% (Ver Anexo). La desventaja del uso de estos indicadores, para construir el índice, está dada por la limitación en su número, solo siete. Pero este es el costo que se debe asumir para establecer algún nivel de comparación internacional, de ampliar la cantidad de indicadores se perdería esta oportunidad. Una de las conclusiones primordiales de Bescond, et al. (2003) es que, en general, el trabajo decente guarda una estrecha relación con el desarrollo económico de los países, aunque se destaca que el componente del desempleo juvenil no sigue tal patrón, es decir muestra su persistencia en todas las naciones sin importar el grado de desarrollo que presenten.

No obstante haber reducido el número de indicadores a siete todavía surgen enormes dificultades, dadas por las disparidades en cuanto a la forma de medir la fuerza laboral y los conceptos y metodologías empleadas en la elaboración de las encuestas de hogares. Como solución a esta problemática se propone que para tener mayor grado de homogeneidad en la información, se implementen dos métodos. La primera opción es ajustar los datos actuales a través de técnicas estadísticas. La segunda alternativa, que es mucho más ambiciosa, consiste en implementar cambios importantes en las encuestas de hogares para que proporcionen de manera más transparente información sobre el trabajo decente. Por supuesto esta propuesta genera grandes dificultades, ya que la ampliación o modificación en los módulos de cualquier encuesta oficial trae consigo enormes desafíos metodológicos y presupuestales.



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

Un estudio empírico para América Latina y el Caribe fue elaborado por la OIT (2001). En este documento se evalúa un índice de desarrollo del trabajo decente para la década de los noventa. Concluye que el índice cae cuando disminuyen las tasas de desempleo e informalidad al igual que cuando mejora el poder de compra de la población y se da una reducción entre la brecha de ingresos de hombres y mujeres. También contribuyen a la reducción del índice una mayor cobertura de la seguridad social.

El estudio analiza el trabajo decente desde dos puntos de vista complementarios. En primera instancia observando el comportamiento del índice en términos de progreso o retroceso por cada país. En segundo lugar haciendo una comparación entre todos los resultados de los países. De acuerdo con esta metodología de análisis las conclusiones obtenidas se muestran en la tabla 1.

Para el cálculo del índice y la jerarquización del nivel relativo de progreso laboral, la OIT (2001) utilizó este conjunto de indicadores: la tasa de desocupación urbana, la brecha de ingreso entre mujeres y hombres, el porcentaje del sector formal sobre el total del empleo no agrícola, el poder adquisitivo de los salarios industriales y mínimos expresados en unidades de medida comparables en los países, el porcentaje de cobertura social de los trabajadores asalariados, y el número de horas efectivamente trabajadas en cada país.

Tabla 1

Evolución del nivel absoluto del trabajo decente según niveles. 1990-2000

Nivel relativo de progreso laboral, 1990	País	Variación 1990-2000
--	------	---------------------



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

	Brasil	-
Mayor	Costa Rica	+
	México	-
Medio-Alto	Argentina	-
	Chile	+
	Panamá	+
	Uruguay	-
Medio	Ecuador	-
	Venezuela	-
Medio-Bajo	Colombia	+
	Honduras	+
	Perú	0
	Bolivia	0
Bajo	El Salvador	+
	Paraguay	+

Nota. Los signos +, 0 y - significan mejora, mantenimiento o empeoramiento del nivel de trabajo decente, respectivamente. Fuente: OIT. Panorama laboral América Latina y el Caribe (2001), p. 48.

El progreso en el trabajo decente en algunos países no tuvo una causa única, pero se identificaron algunos factores que contribuyeron a esta situación como fueron la reducción de la brecha de ingresos por género y por supuesto disminuciones en la tasa de desempleo. Chile y Costa Rica mostraron buenos resultados en temas como



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

empleo, salarios y brechas de ingresos. En Panamá se destacó el aumento en la capacidad adquisitiva de los salarios y la reducción en la tasa de desempleo. El Salvador tuvo reducciones en el desempleo y en el peso del sector informal.

Algunas naciones no experimentaron cambios significativos en el índice de desarrollo del trabajo decente, esto como consecuencia de que el buen desempeño en algunos de sus indicadores fue anulado por los malos resultados en otros. Por ejemplo, Perú vio disminuir la brecha de ingresos por género, pero al mismo tiempo presentó altas tasas de desempleo y un mayor nivel de informalidad. El caso de Bolivia fue muy similar.

En el grupo de países con disminuciones de progreso laboral, es común un marcado aumento del desempleo y la informalidad en el mercado de trabajo. Para Argentina y Ecuador se sumó a esto la reducción del poder adquisitivo real de los salarios en el sector industrial junto con un deterioro de la seguridad social. La conducta de Brasil es parecida, no obstante los salarios reales de la industria se incrementaron. México y Uruguay se caracterizaron por la caída del poder adquisitivo.

Por su parte Anker, Chemyshev, Egger, Mehran y Ritter (2003) abordan su análisis del trabajo decente desde la perspectiva de la política económica. No es suficiente que los estudios del mercado de trabajo se centren solamente en el empleo y particularmente en el desempleo. Para ello hacen la analogía con las variables de crecimiento y bienestar económico, es bien sabido que altos índices de crecimiento no implican, necesariamente, mayor bienestar. Lo mismo sucede con el empleo: tasas de desempleo bajas no son un indicador exacto de calidad del empleo, aunque si es una condición inicial muy importante. La premisa es que tiene que evaluarse de manera conjunta con otras variables.

Para la OIT, afirma este autor, las naciones miraran mejores condiciones para beneficiarse de un mundo cada vez más globalizado solo si logran equilibrar el desarrollo económico con el social, lo que se traduciría también en impulsar el trabajo decente. Destaca, además, la necesidad de elaborar estudios empíricos sobre este tema. La carencia de este tipo de análisis se debe a la relativa novedad del concepto y



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

de las metodologías para abordarlo. Pero sobre todo a la dificultad en la reunión de los datos necesarios para efectuar un análisis completo. Medir detalladamente el trabajo decente implicará comprender concienzudamente los factores que hacen posible que el crecimiento económico se extienda hacia un mayor nivel de bienestar en toda la sociedad.

En su artículo exponen indicadores de trabajo decente relacionados con diez categorías de medición, que provienen de las facetas que debe tener un trabajo apropiado según el punto de vista de las personas. Además se plantea una categoría once que reúne los puntos esenciales del entorno socioeconómico. Las once categorías de medición son: las oportunidades de empleo; el trabajo inadmisibles; la remuneración suficiente y el trabajo productivo; la jornada laboral decente; la estabilidad y seguridad del empleo; la conciliación del trabajo con la vida familiar; el trato justo en el trabajo; la seguridad en el trabajo (trabajo seguro); la protección social; el diálogo social y las relaciones laborales; y el entorno socioeconómico del trabajo decente. Cada una de las diez categorías responde a una faceta del trabajo decente. El trabajo decente requiere, primero que todo, el acceso al mercado laboral, es decir *oportunidades de empleo*. La segunda faceta, *trabajo en condiciones de libertad*, aborda las condiciones dignas en cuanto a jornadas laborales adecuadas y trabajo infantil. La tercera faceta, *trabajo productivo*, indaga sobre la remuneración salarial y la pertinencia de la actividad productiva en concordancia con la cualificación del trabajador. La cuarta faceta, *la equidad y dignidad en el trabajo*, recoge los aspectos de jornadas laborales dignas que permitan espacios de vida familiar y el diálogo en condiciones justas con los empleadores. La última faceta, *seguridad laboral*, abarca el cubrimiento efectivo de los riesgos que implique una determinada actividad productiva, además del adecuado respaldo en cuanto a la seguridad social y la pensión de retiro.

Para cada una de las categorías que vimos anteriormente Anker et al. (2003) proponen una gama de indicadores. Por supuesto, este conjunto podría ser mucho más amplio pero las limitaciones para su medición, ya mencionadas, obligan a reducirlo. La primera categoría *oportunidades de empleo* puede ser medida con tasas de desempleo



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

de diferentes sectores. El trabajo decente requiere que existan niveles de desempleo bajos en todos los grupos poblacionales, como los jóvenes y las minorías. El *trabajo inadmisibile* se intenta capturar con las tasas de escolarización y de trabajo infantil. El *trabajo inadmisibile* es una categoría que recoge los trabajos que fueron proscritos hace mucho tiempo y que no son aceptables en la sociedad moderna, como el trabajo infantil y el obligatorio (esclavitud). La tercera categoría es *remuneración suficiente y trabajo productivo*. La remuneración tiene una muy buena variable proxy como son los salarios, que se pueden desagregar según la población de interés y hacer una caracterización de ésta. Se evalúa el trabajo productivo con indicadores como la tasa de subempleo por insuficiencia de horas o ingresos de determinadas profesiones. La cuarta categoría, *jornada laboral decente*, se puede explorar también con tasas de subempleo por insuficiencia de horas y por el porcentaje de los ocupados que trabajan más horas de las permitidas legalmente. Una jornada laboral excesiva es perjudicial para aspectos tanto físicos como emocionales. Pero, por otro lado, una jornada laboral con pocas horas es un indicador de la subutilización de la capacidad productiva de un individuo. La quinta categoría, *estabilidad y seguridad del empleo*, puede mirarse delimitando la antigüedad del trabajador a partir de un año. Lo que el autor resalta, en este punto, es el enorme costo que tiene para la sociedad la pérdida de empleos. Esta situación implica una seria dificultad para la acumulación del capital humano, ya que el cambio de puestos de trabajo traería consigo, en muchos casos, un nuevo proceso de aprendizaje y el deterioro de los conocimientos adquiridos en el trabajo inicial. La sexta categoría, *la conciliación equilibrada del trabajo y de la vida familiar*, se mide, por ejemplo, con la tasa de empleo de las mujeres con hijos de edad inferior a la escolarización obligatoria. Aquí se abordaría primordialmente a los trabajadores con obligaciones familiares, particularmente personas con niños u otros familiares bajo su responsabilidad. La séptima categoría, *el trato justo en el trabajo*, se relaciona con indicadores como la relación entre ingresos de hombres y mujeres en determinadas profesiones y también las diferencias entre género para los indicadores vistos. Básicamente se refiere a la equidad en el contrato de trabajo sin importar condiciones



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

de género, raza o de cualquier otra índole. La octava categoría, *seguridad en el trabajo*, se mide, entre otras, por la tasa de accidentes de trabajo mortales (por cada 100.000 asalariados) y el porcentaje de asalariados amparados por un seguro. Se intenta observar aquí la efectividad de los mecanismos implementados para minimizar los riesgos de la actividad productiva que se esté ejecutando. La novena categoría, *protección social*, se puede relacionar con el porcentaje que representa el gasto público en seguridad social respecto al PIB nacional. Muestra el impacto de las políticas de protección contra imprevistos como enfermedad, desempleo e incapacidad de trabajar. También cubre lo relacionado con la pensión de retiro. La décima categoría, *diálogo social y relaciones laborales*, reúne indicadores como el índice de afiliación sindical y el índice de cobertura de negociación colectiva salarial, entre otros. En general se refiere a la libertad de asociarse en sindicatos. Por último, la undécima categoría, *entorno socioeconómico del trabajo decente*, se podría explorar con indicadores como tasas de informalidad, indicadores de pobreza y desigualdad, composición del empleo por sector económico, inflación, etc.

En la reunión 87 de la OIT (1999), se asume el trabajo decente como un punto prioritario para la organización. Establece como la meta más relevante la promoción de las oportunidades para que los ciudadanos accedan a un trabajo decente y productivo en un contexto de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Entonces, el trabajo decente es el lugar común donde concurren los cuatro objetivos fundamentales de la organización, a saber: *la promoción de los derechos fundamentales del trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social*. Así se postula que para alcanzar el objetivo superior del *trabajo decente* se precisa actuar en los cuatro objetivos mencionados. De esta forma se requiere de los esfuerzos conjuntos de gobiernos, empresarios y trabajadores y por ende es necesaria también la armonización de los intereses de estos tres sectores para obtener los resultados esperados.

En un documento de debate, la OIT (2008) empieza por hacer un monitoreo de los avances alcanzados en lo que se refiere al *trabajo decente*. Lo primero que se reconoce es la dificultad en su cuantificación dado el carácter multidimensional de éste,



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

ya que recoge diversas características, como son el empleo productivo, los derechos en el trabajo, la protección social y la promoción del dialogo social, es decir sus objetivos. El principal aporte de este documento es la decisión de la organización en convocar a un grupo de expertos que brinden recomendaciones para el establecimiento de un marco común con respecto a la medición del trabajo decente. Ya fue observado en anteriores estudios que el número de indicadores usados en la construcción de un índice de trabajo decente debe ser reducido con el propósito de tener algún margen de comparabilidad.

A continuación se hace una descripción de los programas de trabajo decente de los países de América Latina, estos programas están registrados en la OIT. Para algunas naciones los programas incluyen solo intenciones de reafirmar acuerdos internacionales o armonizar las leyes nacionales con los objetivos de la OIT y establecer cronogramas de seguimiento al programa. En otros casos se observa la aprobación de leyes que le brindan un sustento tangible al programa de trabajo decente. En todo caso es importante aclarar que estos documentos fueron elaborados por los gobiernos y muestran, al final de cuentas, el punto de vista de estos.

Argentina plantea en su tercer programa sobre trabajo decente (2012-2015), elaborado por la OIT, la unión industrial Argentina, la confederación industrial de los trabajadores y el ministerio de trabajo (2013), adoptar con la OIT los convenios 102, 155, 187, 188 que tratan sobre las normas mínimas de seguridad social, seguridad y salud de los trabajadores, marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo y trabajo en el sector pesquero, respectivamente. Además el programa destaca una serie de reformas legales que propenden por el impulso del trabajo decente. En primer lugar una ley de ordenamiento laboral que brinda una normatividad favorable al trabajador y que impulsa la resolución de diferencias a través del mutuo acuerdo. Una ley de educación que hace obligatoria la educación secundaria. Una tercera ley que consiste en la prohibición del trabajo infantil y la protección del trabajo adolescente, en donde se aumenta a 16 años la edad mínima de admisión al empleo. La cuarta, es una ley de prevención y sanción de la trata de personas y asistencia a sus víctimas, con el fin de



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

combatir cualquier tipo de abuso o de trabajo forzoso. Una quinta ley es de régimen de trabajo agrario. Por último, una ley de migración que junto a las anteriores constituyen la estructura legal para alcanzar los objetivos de trabajo decente suscritos por este país con la OIT.

En el caso de Bolivia el programa está en la fase de diseño de las políticas. El programa de trabajo decente en Bolivia (2007-2010), de la OIT y el ministerio de trabajo boliviano (2007) se ha centrado en alcanzar las siguientes metas. El primer objetivo concreto es que al final del proyecto, sea generalizado en el mercado de trabajo los derechos fundamentales de los trabajadores, particularmente en lo que concierne a la erradicación de todo tipo de trabajo forzoso y la eliminación del trabajo infantil. En segundo término, centrar los esfuerzos en grupos específicos como son los jóvenes, mujeres y poblaciones indígenas o sectores de la población vulnerables al trabajo infantil y forzoso. El tercer objetivo se centra en el fortalecimiento institucional del estado y de las organizaciones de empresarios y trabajadores, que permitan el desarrollo del plan de trabajo decente.

En el programa nacional de trabajo decente de Chile (2008-2012) de la OIT, la confederación de la producción y del comercio (CPC), la central unitaria de trabajadores (CUT) y el ministerio de trabajo de Chile (2008) se definió que los esfuerzos se concentrarían en cuatro puntos fundamentales: *trabajo infantil, género, empleo juvenil y seguridad y salud en el trabajo*. En el área del *trabajo infantil* se da la implementación del plan de prevención y erradicación progresiva del trabajo infantil y adolescente (2001-2010) del ministerio de trabajo y previsión social de Chile (2001). En lo referente al segundo punto, *género*, se adoptaron medidas como la adopción del convenio 183 sobre protección de la maternidad. En el tercer punto, *empleo juvenil*, el programa realizó avances en cuanto al diagnóstico del problema de las elevadas tasas de desempleo juvenil. Se encontró que la industria, en general, busca personal calificado y además el sistema educativo presenta deficiencias para permitir la incorporación al mercado laboral. Por otra parte, las prácticas ofrecidas no respondían a la formación académica de los alumnos. El último punto, *seguridad y salud en el*



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

trabajo, se desarrolla con la creación del instituto de salud laboral que se encargará de la administración del seguro social contra riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Esta política cubrirá tanto a los formales como informales, empresas grandes y pequeñas y a los independientes.

El programa de trabajo decente de El Salvador (2008-2012) de la OIT y los ministerios de trabajo y economía (2007), adopta tres ejes centrales o prioridades para su desarrollo, las ideas principales reposan en los siguientes aspectos. En primer lugar, impulsar el cumplimiento efectivo y la aplicación de las normas internacionales del trabajo, además de la legislación laboral nacional. Aquí es de vital importancia la armonización de las normas legales nacionales con los convenios y programas sobre trabajo decente de la OIT. En segundo lugar, fortalecer al gobierno, a los empresarios y a los colectivos de trabajadores para el desarrollo de un plan nacional de empleo y de optimización de los servicios que prestan cada uno de ellos. En este punto se plantea focalizar los esfuerzos en los sectores de los jóvenes y las mujeres, que las estadísticas oficiales sobre pobreza ubican como los más frágiles. Se da también primera importancia al tema de la informalidad laboral. Entre las propuestas fundamentales para combatir esta problemática está la optimización del servicio público de empleo, que mejore los sistemas de información en el mercado laboral entre la oferta y la demanda. Además del desarrollo del capital humano enfocado a las características productivas propias del país. Estas dos propuestas deberán actuar de manera conjunta para potenciar los alcances del programa de empleo. Dentro de este punto también está planteado el objetivo de la disminución del trabajo infantil a través de un diagnóstico claro de la situación real de esta problemática. En tercer lugar, que los colectivos de empresas y trabajadores establezcan diálogo social con miras a potenciar el programa de trabajo decente. Se propone en este aspecto fortalecer las relaciones del sector empresarial y de los trabajadores. Se destaca la intención de crear unos sólidos programas de capacitación para que se pueda implementar ese diálogo.



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

El programa de Honduras (2008-2011) de la OIT y la secretaria del trabajo y seguridad social (2007); y el programa de Panamá (2008-2011) de la OIT, el ministerio de trabajo y los concejos nacionales de la empresa privada y de trabajadores organizados (2007), establecieron tres prioridades muy parecidas a las de El Salvador. En primer lugar, adaptar la legislación laboral con las normas mundiales de trabajo decente. En segundo lugar, fortalecer las relaciones entre los principales actores sociales del mercado de trabajo: empresarios, empleados y el mismo gobierno y por último potenciar el diálogo social. Todos estos programas deberán ser evaluados a la luz de los indicadores sobre trabajo decente, que tal como se ha afirmado son una herramienta que apenas se está implementando dadas sus dificultades técnicas y presupuestales. Por último, para Colombia no existe un documento que reúna propuestas o marcos legales sobre el trabajo decente o por lo menos no aparece registrado en la información sobre programas nacionales de trabajo decente de la OIT.

En el caso de Colombia existen pocos estudios académicos sobre trabajo decente, se destaca el de Correa y Tangarife (2010), quienes realizan en primera instancia el cálculo de indicadores que cubren aspectos como: la seguridad laboral, las oportunidades de trabajo, el trabajo precario y la dignidad del trabajo. Con los cuatro indicadores se procede a calcular un promedio ponderado para encontrar el índice nacional de trabajo decente (ITD) para los años 2007 y 2008, a través de la información de la GEIH para las 13 áreas metropolitanas y los 24 departamentos. Mediante la varianza los autores determinan cuales indicadores parciales pudieron tener más peso en el resultado final. Siguiendo este método encuentran que el peso relativo de los cuatro fue: 56.3%, 18.8%, 16.4% y 8.4%, respectivamente.

Es importante resaltar que a diferencia de otros estudios donde el trabajo decente mejora con disminuciones del índice, en este estudio un índice mayor implica mejoras en el trabajo decente. Esto se debe a que los cuatro indicadores con los que se construye el ITD son características positivas (el tercer indicador: trabajo precario, se lee de manera inversa). Entonces, el índice se mide en una escala de 0 a 100.

Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

Donde entre más alto sea, mejores son las condiciones de trabajo decente de las personas. Los resultados del estudio se resumen en las Figuras 7 y 8.

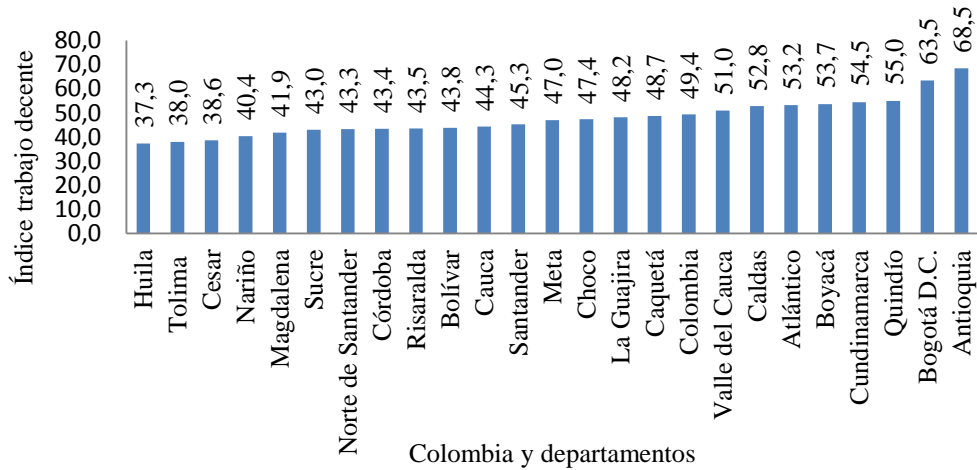


Figura 7. Indicador de trabajo decente para Colombia, 2007. Fuente: Correa y Tangarife (2009), p. 155.

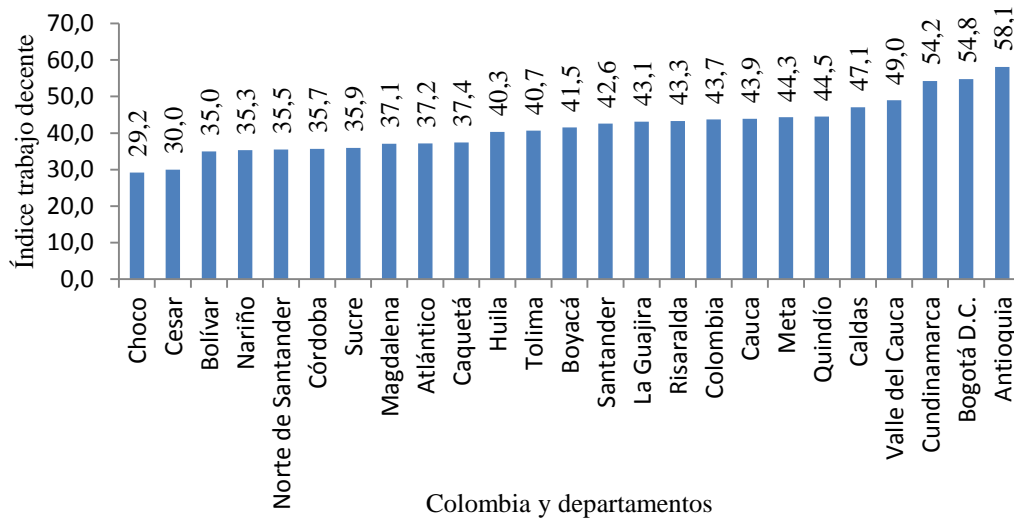


Figura 8. Indicador de trabajo decente para Colombia, 2008. Fuente: Correa y Tangarife (2009), p. 157.

Con estos resultados el estudio concluye que las condiciones de trabajo decente no fueron las mejores, por ejemplo para el 2007 el índice a nivel nacional no superó el 50%. Estas cifras fueron influenciadas en buena medida por el índice de seguridad



4to Simposio Internacional de Investigación en Ciencias Económicas, Administrativas y Contables - *Sociedad y Desarrollo*



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

laboral que solo llego al 48.4%. Los índices de oportunidades de trabajo y trabajo precario (recordar que se lee de manera inversa) exhibieron niveles intermedios, el 53.9% y 54.6%. La mejores clasificaciones las mostraron Bogotá con 63.5% y Antioquia con 68.5%. El caso antioqueño se debió a los buenos resultados del índice de seguridad laboral: 76.9%. Es algo general que para el 2008, los resultados muestran un mercado deterioro, pero esto se explica por las difíciles condiciones de la economía durante ese periodo.

Otro estudio sobre trabajo decente es el de Santacruz (2011) donde se hace un análisis descriptivo del mercado laboral de las principales ciudades del país, pero especialmente del área metropolitana de Cali. Su análisis del trabajo decente se enfoca en la descripción de la situación del sector sindical en Cali, donde persisten, según los resultados, dificultades en cuando a la libertad sindical.



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

Metodología

Este estudio sigue la propuesta de la OIT (2001) y Bescond, et al. (2003), que consiste en la construcción de un *índice de trabajo decente* a través de un conjunto de indicadores, que se elaboran con la información que proporcionan las estadísticas oficiales del mercado laboral colombiano. En este caso se efectuará mediante la GEIH, publicada por el Dane. El cálculo del índice se hará de forma anual para los terceros trimestres en el periodo 2009 – 2014, total 13 áreas.

El enfoque adoptado tiene la ventaja de permitir no solo la comparación a través del tiempo, sino algún margen de comparabilidad con otras regiones como consecuencia de las similitudes que guardan las encuestas de hogares de los países. Lo anterior, claro está, dadas las salvedades mencionadas en los apartados anteriores. La estrategia de análisis consiste en abordar un conjunto de indicadores, que en este caso son la tasa de desempleo, la tasa de subempleo subjetivo por competencias, la tasa de subempleo subjetivo por ingreso, la diferencia entre la tasa global de participación (TGP) por género y la tasa de desempleo juvenil.

Todos estos indicadores al estar en términos porcentuales o tasas pueden ser sumados y obtener un promedio. Se plantea que es más conveniente calcular un promedio geométrico, este enfoque parece mejor que la eliminación de los valores máximos y mínimos en el cálculo del índice (media truncada) y permite darle menos peso a los valores extremos. Este indicador es de fácil interpretación: un índice más alto implica poco progreso en el trabajo decente, un índice reducido se traduce en mejores condiciones para el trabajador.

Usando la notación de Webster (2000) podemos escribir la fórmula de la media geométrica (MG) como:

$$MG = \sqrt[n]{x_1 * x_2 * x_3 * \dots * x_n} \quad (1)$$

Los valores x , en la ecuación 1, representan las variables, en este caso los indicadores usados en el cálculo de la MG. n es el número de variables involucradas en la estimación. Para el caso del índice de trabajo decente tendríamos su fórmula en la ecuación 2.



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

$$ITD_t = MG = \sqrt[5]{TD * TSSC * TSSI * DTGPG * TDJ}$$

(2)

Dónde:

ITD: índice de trabajo decente

MG: media geométrica

TD: tasa de desempleo

TSSC: tasa de subempleo subjetivo por competencias

TSSI: tasa de subempleo subjetivo por ingresos

DTGPG: diferencia de tasa global de participación por género

TDJ: tasa de desempleo juvenil

El subíndice t indica el momento en el tiempo en el que se evalúa el índice. En este caso los terceros trimestres para el periodo 2009-2014.



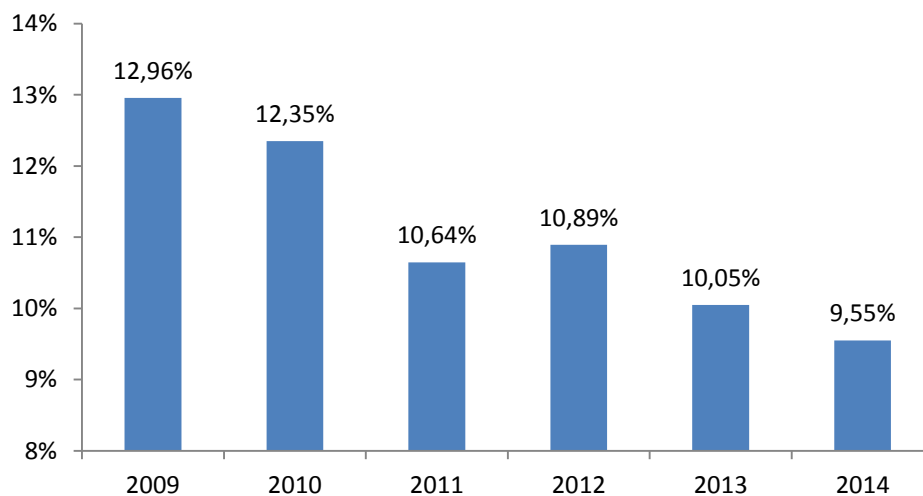
Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

Resultados

Se presenta en primer término una breve descripción de los cinco indicadores, que están involucrados en el cálculo del índice de trabajo decente para el total 13 áreas metropolitanas. Posteriormente se muestran los resultados del índice y su correspondiente explicación.

Tasa de desempleo

El primer indicador del estado del mercado laboral es la tasa de desempleo, si bien no recoge otras características como la calidad y las condiciones del entorno de trabajo, si da una idea general del estado del mercado de trabajo en una economía. En términos generales la tasa de desempleo ha venido cayendo desde el año 2009. Es así como en el tercer trimestre de ese año tenía un valor de 12.96% y para el 2014:III se encontraba cercana al 10% (Ver figura 9). Esta ha sido la tendencia desde el 2009 después del impacto de la crisis financiera internacional 2008-2009.





Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

Figura 9. Tasa de desempleo, total 13 áreas. Fuente: elaboración propia según la GEIH del Dane.

Tasa de subempleo subjetivo por competencias

Antes de discutir sobre este indicador conviene hacer algunas precisiones sobre el subempleo objetivo y subjetivo. Según la metodología de la gran encuesta integrada de hogares (GEIH) del Dane (2013) se tienen las siguientes definiciones.

El subempleo subjetivo. Se refiere al simple deseo manifestado por el trabajador de mejorar sus ingresos, el número de horas trabajadas o tener una labor más propia de sus competencias personales.

El subempleo objetivo. Comprende a quienes tienen el deseo, pero además han hecho una gestión para materializar su aspiración y están en disposición de efectuar el cambio. Este subempleo tiene además dos componentes. El primero es el *subempleo por insuficiencia de horas*, que son los ocupados que desean trabajar más horas ya sea en su empleo principal o secundario y tienen una jornada inferior a 48 horas semanales. El segundo componente son las *condiciones de empleo inadecuado*, que a su vez tiene dos subdivisiones: *por competencias*, que puede incluir todas las personas que trabajan y que durante el período de referencia, desean o buscan cambiar su situación de empleo actual para utilizar mejor sus cualidades profesionales y están disponibles para ello y *por ingresos*, que puede incluir todas las personas ocupadas que, durante el período de referencia, deseaban o buscaban cambiar su situación actual de empleo, con objeto de mejorar sus ingresos limitados. (Dane, 2013, p. 13)

Para el Cidse (2008) no se justifica la división hecha entre subempleo objetivo y subjetivo. Se afirma que esto no tiene sentido ya que el subempleo es en esencia subjetivo, al referirse al sentimiento de insatisfacción de las personas con sus empleos. Otro argumento que brinda este estudio para no hacer tal división es la definición mediante la cual el Dane separa el subempleo en subjetivo y objetivo. Si los subempleados realizaron gestiones con el propósito de cambiar de empleo pertenecen al subempleo objetivo. Pero al no realizar dichas gestiones son parte del subempleo

Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

subjetivo. El inconveniente de esta segunda definición es que los subempleados, por lo regular, no estarían en condiciones de realizar la búsqueda de empleo, ya que ésta implica inversiones de tiempo y dinero y además puede no tener los resultados esperados. En suma tal caracterización del subempleo subjetivo no tiene, según este argumento, un sustento válido para un mercado laboral como el colombiano. Hecha esta importante salvedad se procede a mostrar los niveles del subempleo subjetivo para los trimestres analizados.

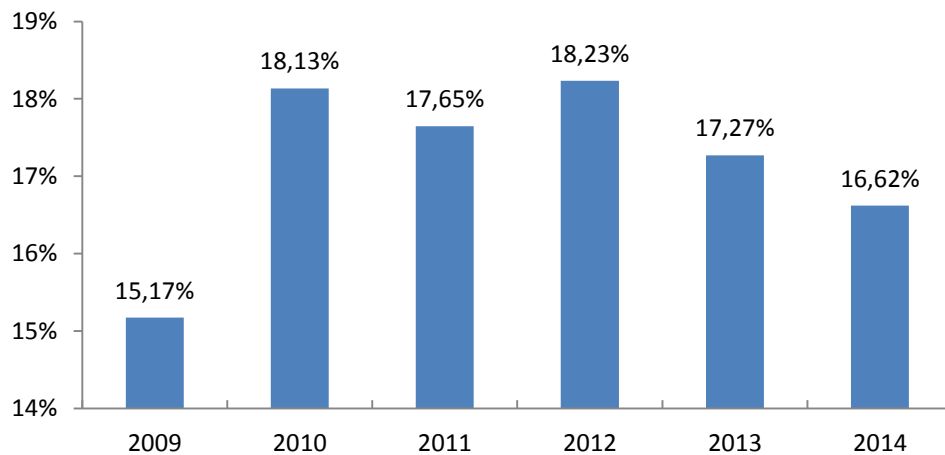


Figura 10. Tasa de subempleo subjetivo por competencias, total 13 áreas. Fuente: elaboración propia según la GEIH del Dane.

Las tasas de subempleo por competencias dan una buena idea de la subutilización de las capacidades del trabajador. En este aspecto para los seis años, observados en la figura 10, se evidencia una tendencia al alza, del 15.17% en el 2009:III al 16.62% en el 2014:III. Aunque el desempleo bajó esto no se manifiesta sobre este indicador. Es importante recordar aquí que el trabajo decente no implica solamente el acceso a una ocupación, sino la plena utilización de las capacidades productivas del individuo.

Tasa de subempleo subjetivo por ingresos

En lo que respecta al nivel del subempleo por ingresos, el aumento es leve, pasa del 23.01% en el 2009:III al 23.12% en el 2014:III, según la figura 11. Este

Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

porcentaje superior al 20% muestra una insatisfacción de los trabajadores referente a lo que considerarían un ingreso adecuado. Este tipo de subempleo puede asociarse a que las personas perciben que su remuneración no está acorde con sus capacidades técnicas o intelectuales y por lo tanto el retorno a su inversión educativa está siendo muy bajo.

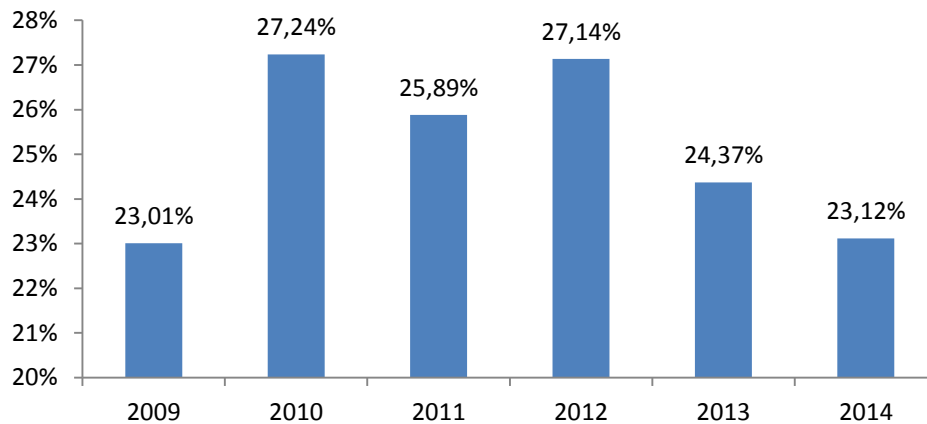


Figura 11. Tasa de subempleo subjetivo por ingresos, total 13 áreas. Fuente: elaboración propia según la GEIH del Dane.

Diferencia entre la Tasa Global de Participación (TGP) por género

La TGP es frecuentemente usada como una variable proxy de la oferta del mercado laboral. Este indicador puede capturar, de alguna manera, las oportunidades de participación de las mujeres en el mercado de trabajo. De acuerdo con Bescond, et al. (2003) es usual que la TGP de las mujeres sea más baja que la de los hombres. Un mercado laboral que proporcione condiciones de trabajo decente debe propiciar oportunidades de trabajo para todos los grupos poblacionales por igual. En la figura 12 observamos la diferencia entre la TGP masculina y la femenina. Lo que evidencian estos datos es que la brecha ha tendido a disminuir, de 16.31% en el 2009:III a 14.44%

Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

en el 2014:III. Esta reducción se debe a un crecimiento mayor de la TGP femenina, que fue de 4.64%, mientras que el de la TGP masculina fue de 2.77%. Esto induciría a pensar que la participación femenina tendría a largo plazo una tendencia al alza y que la brecha se seguirá reduciendo paulatinamente.

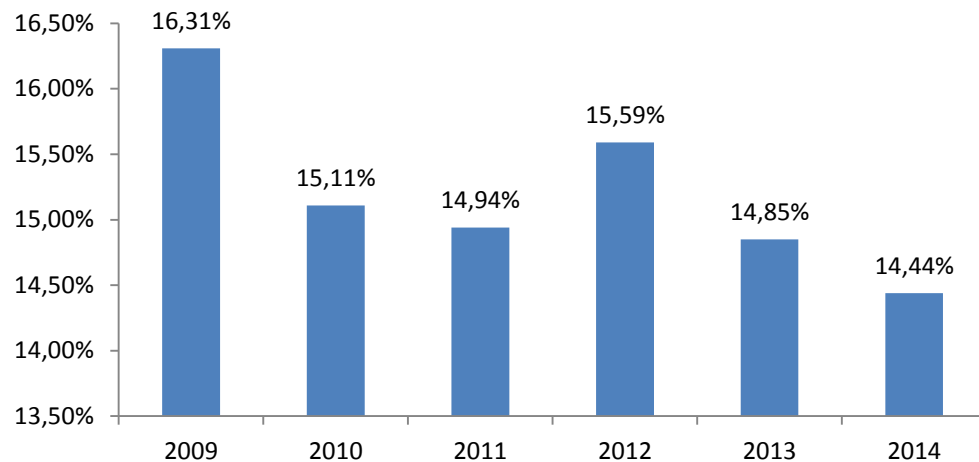


Figura 12. Diferencia TGP por género, total 13 áreas. Fuente: elaboración propia según la GEIH del Dane.

Desempleo juvenil

Por otra parte el desempleo juvenil suele ser un indicador muy sensible al ciclo económico. Exhibe una tendencia decreciente para el periodo analizado, de 20.95% en 2009:III al 16.73% en 2014:III, según se observa en la figura 13. De esta forma sigue también el patrón decreciente de la tasa de desempleo. Se resalta que el desempleo en esta categoría es usualmente el que presenta los niveles más altos en comparación con otros grupos poblacionales. A manera de ejemplo, mientras el desempleo más bajo en el grupo de la población joven fue de 16.73% para el 2014:III el nivel de desempleo

Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

femenino más alto, durante el mismo periodo, no lo superó al ser de 15.07% en el 2009:III (Ver figura 14).

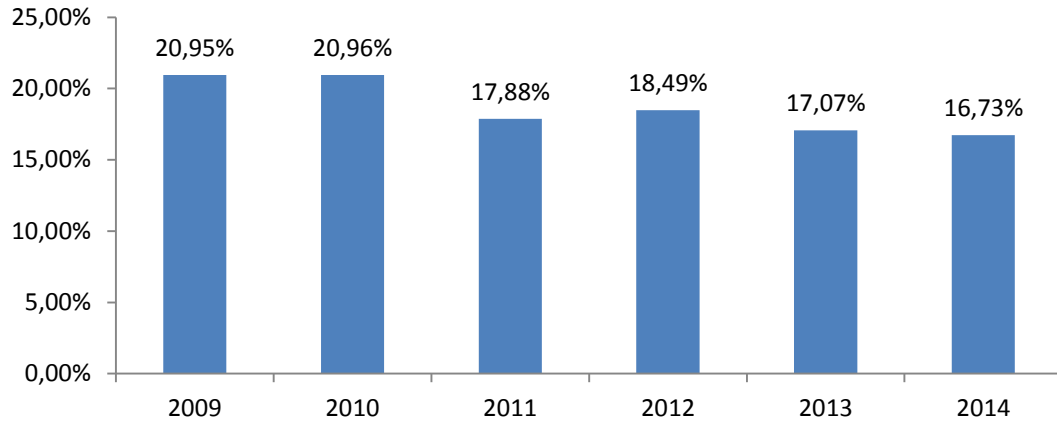


Figura 13. Tasa de desempleo juvenil, total 13 áreas. Fuente: elaboración propia según la GEIH del Dane. Nota: población de 14 a 28 años.

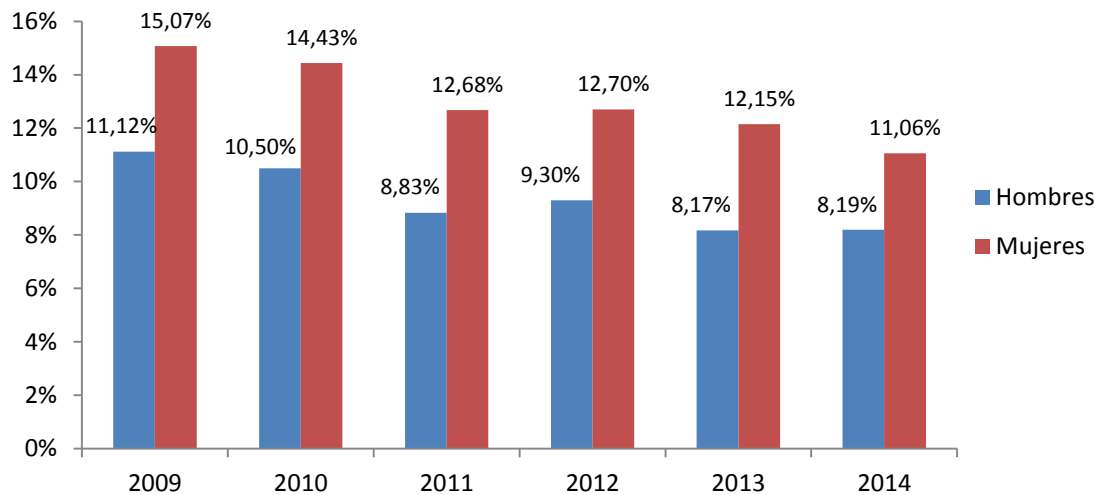


Figura 14. Tasa de desempleo por género, total 13 áreas. Fuente: elaboración propia según en la GEIH del Dane

A través de los indicadores anteriores es posible construir un índice de trabajo decente. Este índice será el resultado de un promedio geométrico de los cinco

Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

indicadores anteriormente analizados (Ver ecuación 2). Los resultados son plasmados en la figura 15.

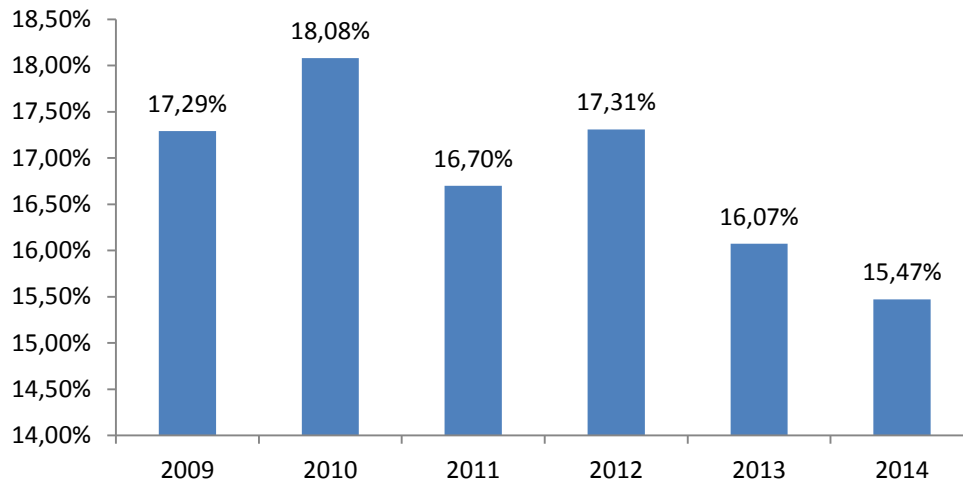


Figura 15. Índice de trabajo decente, total 13 áreas. Fuente: elaboración propia según la GEIH del Dane.

La evolución del índice de trabajo decente para Colombia muestra unos niveles relativamente altos, aunque mejoran levemente durante el periodo de análisis. En el 2009:III el índice alcanzó un valor de 17.29% cercano al valor obtenido para 2012:III, 17.31%. Siendo la cifra más baja la mostrada en el 2014:III de 15.47%.

Se efectuó otro cálculo del índice, tratando de capturar la calidad de la seguridad social en el trabajo. La variable proxy a la que se recurre es la pregunta de la encuesta de calidad de vida, que indaga sobre las personas que reportaron estar enfermas en los últimos 30 días según la acción realizada para tratar dicho problema. Una de las alternativas de esta pregunta es que se autoreceto, es decir no acudió a un servicio médico. Si este porcentaje es muy alto se podría intuir que la carga laboral de los individuos no les permite desplazarse a su servicio de salud, lo que está en detrimento del trabajo decente. Los porcentajes para este ítem durante el periodo 2011-2014 fueron 7.90%, 6.80%, 9.50% y 12.40%, respectivamente. Al incluir esta característica en la estimación del índice de trabajo decente tendríamos el siguiente resultado:

Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

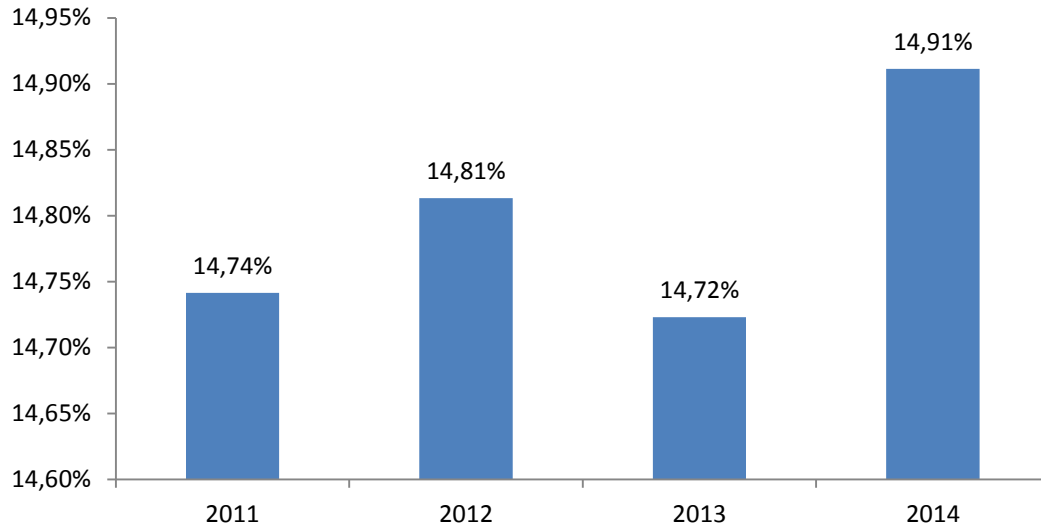


Figura 16. Índice de trabajo decente con variable de protección social, total 13 áreas.

Fuente: elaboración propia según la GEIH del Dane.

Según la figura 16, las estimaciones del índice tienen niveles más estables y son un poco más bajos. Sin embargo continúan cercanos al 15 %.

Si se compara con los resultados internacionales de Bescond, et al. (2003), mostrados en el anexo, el índice se puede catalogar en un nivel medio-alto. Es decir, existe un déficit considerable de trabajo decente. Esta situación recuerda nuevamente el carácter multidimensional de la definición del índice. No son suficientes las reducciones en la tasa de desempleo, que por lo demás sigue siendo alta, para obtener los objetivos del trabajo decente. Es necesaria una política integral que cubra *la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social*, que son los pilares del trabajo decente.



Conclusiones

- El trabajo decente es un término multidimensional, que recoge objetivos básicos como la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social. La OIT estableció que a partir de estos elementos se diseñen las actuaciones de las políticas laborales de la organización.



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

- Aunque el concepto de trabajo decente es relativamente nuevo en la literatura sobre economía laboral, sus elementos esenciales han estado implícitos desde la constitución de la OIT al igual que en todos sus planes de desarrollo y declaraciones a lo largo del siglo pasado.
- El trabajo decente muestra una correlación muy importante con el ciclo de la economía. Durante periodos de recesión, sobre todo, se observa un detrimento en sus indicadores. Esta evidencia empírica se ha presentado tanto a nivel internacional como para el mercado laboral colombiano.
- Dado que el trabajo decente es un término relativamente nuevo, la medición de éste observa dificultades técnicas y presupuestales. En vista de su carácter multidimensional obliga a contar con grandes y completas bases de datos del mercado laboral para obtener mejores estimaciones. Sin embargo, los actuales módulos de las encuestas de hogares si permiten un primer examen sobre las condiciones del estado del trabajo decente.
- Dadas las salvedades expuestas sobre las dificultades técnicas en la medición del trabajo decente se podría afirmar que Colombia se encuentra en un lugar medio-alto al mostrar un índice que fluctuó alrededor del 16% para el periodo 2009-2014, lo que implica un déficit de trabajo decente.

Referencias



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. & Ritter, J. A. (2003). La medición del trabajo con indicadores estadísticos. *Revista Internacional del Trabajo*, 122, 161-195.
- Banco de la República (2013). *Boletín de Indicadores Económicos. Información recopilada y calculada por el departamento técnico y de información económica del Banco de la República*. Recuperado de <http://www.banrep.gov.co/es/bie>.
- Bescond, D., Chataignier, A., Mehran, F. (2003). Siete indicadores para medir el trabajo decente. Comparación internacional. *Revista Internacional del Trabajo*, 122, 197-231.
- Boyer, R. (2006). Employment and decent work in the era of flexicurity. *Economic & Social Affairs (DESA) Working Paper*, 32.
- CIDSE (2008). La Coyuntura laboral en el área metropolitana de Cali entre los años 2006 y 2007. *El Observador Regional*, 5.
- Correa, M. G. y Tangarife, C. L. (2010). *Informe nacional de trabajo decente, 2009. Condiciones laborales de hombres, mujeres, niñez y juventud y libertades sindicales en Colombia*. Recuperado de http://www.ens.org.co/apc-aa-files/45bdec76fa6b8848acf029430d10bb5a/INFORME_DE_TRABAJO_DECENTE_2010_tales.pdf
- Dane (2013). *Metodología Gran Encuesta Integrada de Hogares*. Recuperado de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/metodologia_GEIH13.pdf
- Doeringer, P. B. & Piore, M. J. (1975). El Paro y el “Mercado Dual del Trabajo”. En L. Toharia (Eds). *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. (pp. 307-320). España: Alianza Universidad Textos.
- Lanari, M. E. (2005). Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición. En Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina: Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (Eds). *Trabajo, ocupación y empleo: relaciones laborales, territorios y grupos particulares de actividad*. (pp. 105-132) Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

- Mesa, J. R., Constanza, R., & Aguirre, C. (2008). Crisis externa y desaceleración de la economía colombiana en 2008- 2009: coyuntura y perspectivas. *Perfil de Coyuntura Económica de la Universidad de Antioquia*, 12, 31-67.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Chile (2001). *Plan de prevención y erradicación progresiva del trabajo infantil y adolescente en Chile*. Recuperado de http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/encuestas_trabajo_infantil/pdf/23_04_09/pdf/plan_nacional.pdf
- NACIONES UNIDAS (1995). *Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social. Informe de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social en Copenhague, Dinamarca*. Recuperado de <http://www.un.org/documents/ga/conf166/aconf166-9sp.htm>
- OIT (1919). *Constitución OIT*. Recuperado de http://www.oit.org/public/libdoc/ilo/1920/20B09_18_span.pdf
- OIT (1944). *Veintiseisava reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Filadelfia. Declaración referente a las metas y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo. Declaración de Filadelfia*. Recuperado de http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1944/44B09_10_span.pdf
- OIT (1999). *Conferencia Internacional del Trabajo. Memoria del director general: trabajo decente, 87ª Reunión*. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- OIT (2001). *Panorama Laboral 2001. América Latina y el Caribe*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_187554.pdf
- OIT (2002). *Conferencia Internacional del Trabajo Informe VI. El trabajo decente y la economía informal. Sexto punto del orden del día, 90ª reunión*. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>
- OIT & Ministerio de Trabajo de Bolivia (2007). *Bolivia: programa de apoyo al trabajo decente (PATD). Versión 2007-2010*. CODEV. COOPERACIÓN TÉCNICA,



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

Documento de Proyecto. Recuperado de
<http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/download/bolivia.pdf>

OIT & Secretaria del Trabajo y Seguridad Social de Honduras (2007). *Acta de Acuerdo Tripartito de Adopción del Programa Nacional de Trabajo Decente de Honduras: 2008-2011*. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/download/honduras.pdf>

OIT, Ministerio de Trabajo y Previsión Social & Ministerio de Economía de El Salvador (2007). *Acta de acuerdo tripartito de adopción del programa nacional de trabajo decente de El Salvador: 2008-2012*. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/download/elsalvador.pdf>

OIT, Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, Concejo Nacional de la Empresa Privada & Concejo Nacional de Trabajadores Organizados de Panamá (2007). *Acta de acuerdo tripartito de adopción del programa nacional de trabajo decente de Panamá: 2008-2011*. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/download/panama.pdf>

OIT (2008). *Medición del trabajo decente. Documento de debate para la reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_100337.pdf

OIT (2008a). *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabine t/documents/genericdocument/wcms_099768.pdf

OIT, Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), Central Unitaria de Trabajadores (CUT) & Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Chile (2008). *Acuerdo tripartito. Programa nacional de trabajo decente de Chile: 2008-2012*. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/download/chile.pdf>



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

OIT (2013). *Tesaurus de la OIT*. Recuperado de

http://www.ilo.org/americas/sala-de-press/ WC M S_LIM_653_SP/lang-es/index.htm

OIT, Unión Industrial Argentina, Confederación General del Trabajo & Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina (2013). *Tercer programa de trabajo decente por país para Argentina. Periodo 2012-2015*. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/download/argentina.pdf>

Piore, M. J. (1975). Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo. En L. Toharia (Eds). *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. (pp. 193-221). España: Alianza Universidad Textos.

Piore, M. J. (1980). El Dualismo como Respuesta al Cambio y a la Incertidumbre. En L. Toharia (Eds). *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. (pp. 223-254). España: Alianza Universidad Textos.

Piore, M. J. (1980a). Los Fundamentos Tecnológicos del Dualismo y de la Discontinuidad. En L. Toharia (Eds). *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. (pp. 255-281). España: Alianza Universidad Textos.

Santacruz, A. (2011). Informe regional sobre trabajo decente en el área metropolitana de Cali. Análisis de la coyuntura laboral 2010-2011. *Documentos de la Escuela*, 85.

Webster, A. L. (2000). *Estadística Aplicada a los Negocios y la Economía*. Colombia: Irwin McGraw-Hill.



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

Anexo

Índice de trabajo decente y siete indicadores de trabajo decente

País	Tasa de niños sin escolarizar	Remuneración baja	Jornada de trabajo excesivo	Desempleo	Desempleo juvenil	Desnivel entre las tasas de actividad masculina y femenina	Personas mayores que no perciben ingresos	Media recortada
Suecia	0,0	...	7,8	4,1	8,3	3,5	...	5,1
Dinamarca	5,5	...	12,0	4,8	...	8,2	0,6	6,2
Islandia	6,5	...	30,8	2,8	6,0	9,5	...	7,3
Suiza	12,7	5,6	...	2,5	5,7	18,6	...	8,0
Francia	4,2	...	8,9	8,9	20,2	13,4	0,0	8,9
Federación de Rusia	4,3	9,8	18,9	11,7	...	10,8
Finlandia	3,9	...	11,3	13,1	25,1	8,6	...	11,0
Reino Unido	7,2	9,3	21,8	5,2	12,2	15,8	...	11,1
Bélgica	7,8	...	10,9	8,6	21,1	18,1	3,7	11,4
Alemania	11,6	...	11,1	9,2	...	14,1	...	11,4
Estados Unidos	8,2	...	18,2	6,0	12,4	15,1	...	11,9
Corea, Republica de	4,7	...	51,5	2,9	6,1	25,1	...	12,0
Canadá	7,4	...	12,9	9,4	15,2	14,4	...	12,2
Portugal	14,4	...	16,5	4,1	9,9	16,9	...	12,6
Japón	0,0	13,7	30,3	5,0	9,6	26,5	...	13,7
Lituania	12,4	14,1	26,5	13,6	...	13,9
Australia	8,7	...	20,5	6,0	12,4	16,2	48,4	14,5
Estonia	14,7	...	12,5	9,4	17,4	14,3	19,7	14,7
Tailandia	54,3	6,0	13,5	17,8	13,0	14,8
Rumania	22,4	...	12,2	6,4	18,4	14,0	...	14,9
Eslovaquia	10,6	19,5	38,5	15,6	...	17,6
Nepal	68,8	...	41,6	1,8	3,0	8,3	...	17,6
Irlanda	11,8	...	11,8	11,8	18,6	30,0	48,6	18,1
Jamaica	23,6	...	18,4	15,7	33,6	16,3	...	19,4



4to Simposio Internacional de Investigación en Ciencias Económicas, Administrativas y Contables - Sociedad y Desarrollo



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

Indonesia	24,9	...	30,0	4,9	14,6	27,7	...	22,4
Italia	19,4	11,3	32,4	28,5	20,6	22,8
Polonia	5,1	...	29,7	17,9	40,1	14,0	31,3	23,2
Grecia	12,0	...	35,6	10,3	32,2	26,7	...	23,6
Yemen	29,3	8,4	18,7	45,4	...	24,0
Hong Kong (China)	42,2	6,9	27,2	20,9	...	24,1
México	28,7	17,0	27,9	1,7	3,4	43,9	80,7	24,2
España	15,2	19,6	37,2	25,9	32,0	25,8
Costa Rica	39,5	11,5	62,1	5,2	10,9	39,7	59,9	32,3
Jordania	27,3	15,4	41,3	14,9	30,0	53,5	67,0	33,5
Sri Lanka	39,7	...	40,0	8,7	24,6	36,6	...	33,6
Turquía	39,1	...	42,1	7,9	13,6	46,7	77,1	35,4
Bangladesh	72,8	...	43,9	3,4	...	58,9	...	51,4

Nota. Fuente: Bescond, et al. (2003), pág. 227.