LA CALIDAD DEL EMPLEO DESDE EL ENFOQUE DEL TRABAJO DECENTE

Claudia Milena Pérez-Peralta

Economista - Corporación Universitaria del Caribe - CECAR, Mg. en Economía - Universidad de Manizales, Mg. en Negocios Internacionales e Integración - Universidad Tecnológica de Bolívar, Mg. en Educación - Universidad de Sucre. Investigadora Categorizada Junior por Colciencias. Docente Investigador. milena.claudia@gmail.com ORCID: 0000-0002-3799-9642

Edisson Stiven Castro Escobar

Economista y Magister en Economía, Universidad de Manizales. Estudiante de Doctorado en Estudios Territoriales, Universidad de Caldas, Investigador Asociado categorizado por Colciencias. Docente- Investigador del grupo de Economía Internacional de la Universidad de Manizales, Colombia. Correo: ecastro@umanizales.edu.co, ORCID: orcid.org/0000-0002-7798-5050, Google Analytics: UA-88234254-1

Resumen

El empleo constituye la instancia a través de la cual las personas obtienen los recursos necesarios para realizar sus proyectos de vida en torno a la libertad para ser y actuar, es un elemento esencial para definir su identidad, es un mecanismo de integración social y una de las actividades por la cual los individuos realizan sus aspiraciones personales y hacen su aporte productivo a la sociedad (PGN, 2011). A continuación, se presenta un análisis de la calidad del empleo en una ciudad intermedia de Colombia, desde el concepto de trabajo decente, para esto, se construye un índice multidimensional que combina elementos subjetivos y objetivos de la calidad del trabajo desde la visión del trabajador. Como resultado se puede decir que la ciudad tiene bajos niveles de calidad del trabajo, siendo las peores condiciones para los trabajadores independientes, y empleados de la construcción y de labores agrícolas para el caso de los hombres, y los empleados del servicio doméstico para el caso de las mujeres. En cuanto a los índices calculados, tanto, de calidad del empleo, como de trabajo decente los resultados fueron relativamente bajos, en una

escala de 0,0 a 100, el resultado en ambos indicadores no llegó a ser de 40,0 puntos para el período de referencia.

Palabras clave: calidad del empleo, empleo precario, trabajo decente.

JEL: J01, J21, J28, J31, J32, R23

THE QUALITY OF EMPLOYMENT FROM THE DECENT WORK APPROACH

Abstract

Employment is the body through which people obtain the necessary resources to carry out their life projects around the freedom to be and act, is an essential element to define their identity, is a mechanism of social integration and one of The activities by which individuals fulfill their personal aspirations and make their contribution to society (PGN, 2011). The following is an analysis of the quality of employment in an intermediate city of Colombia, from the concept of decent work, for this, a multidimensional index is constructed that combines subjective and objective elements of the quality of work from the perspective of the worker. As a result it can be said that the city has low levels of quality of work, being the worst conditions for the self-employed, and construction workers and agricultural workers for the case of men, and domestic service employees for the case Women's. As for the calculated indices, both employment quality and decent work, the results were relatively low, on a scale of 0.0 to 100.0, the result in both indicators did not reach 40.0 points For the reference period.

Keywords: quality of employment, precarious employment, decent work.

JEL: J01, J21, J28, J31, J32, R23

Introducción

La perspectiva desde la cual se han evaluado los resultados del mercado de trabajo y el empleo a nivel mundial, ha cambiado con los años; en la década de los ochenta el interés se centró en el estudio del tema del desempleo que por la época resultaba masivo;

durante los noventa, el interés fue por el conocimiento de la intensidad y características de los procesos de creación de empleo y la capacidad de ajuste de los mercados de trabajo. Actualmente, el análisis considera, no solo temas cuantitativos, sino que, a puesto en juicio aspectos cualitativos, asociados a la estructura y creación del empleo, donde, la calidad del mismo, es uno de los tópicos centrales (Dueñas, Iglesias & Llorente, 2009). Ya no se habla de la existencia y continuidad del trabajo, sino más bien, de lo que debería ser el trabajo, incorporando los conceptos de trabajo digno y trabajo decente (Ghiotto & Pascual, 2013).

El trabajo decente, aunque es un concepto en construcción, se puede considerar como aquel "...trabajo productivo que es desarrollado en condiciones de libertad, equidad y seguridad de manera que no viole la dignidad intrínseca del ser humano; es un trabajo con derechos... que lo hacen ser un trabajo de calidad..." (Sen, Stiglitz & Zubero, 2007: 14). Aunque, la visión sobre el trabajo decente como paradigma, ha sido promovida de manera abierta desde finales de la década de los noventa, su semilla se gestó, desde principios del siglo XX, cuando el trabajo dejó de ser considerado como una mercancía. La idea de trabajo decente es arraigada aún más como ideal, desde mediados de los años cuarenta, cuando la Organización de la Naciones Unidas (ONU), impulsa esta visión de manera abierta, para lograr el desarrollo y la superación de la pobreza a nivel mundial (Lanari, 2005).

Tradicionalmente, la literatura económica considera como principal y casi único incentivo para el trabajador, el salario (Bustamante & Arroyo, 2008). La teoría neoclásica ortodoxa se enfoca en el hecho que la productividad marginal del trabajador determina la remuneración; mientras que, teorías neoclásicas y neokeynesianas más sofisticadas, así como los institucionalistas, plantean que el salario y algunas condiciones laborales no salariales, inciden en la productividad (Uribe, et al., 2007). Aunque, se han analizado los temas de salario y productividad, existe un menor desarrollo de las temáticas referentes a la calidad del empleo, y menos aún, en los temas de trabajo decente y trabajo digno, donde, no solo se toman en cuenta aspectos como el salario, sino también la satisfacción del trabajador, o incluso, aquellos relacionados con el goce de derechos.

Aunque, son muchas las variables que se consideran para evaluar la calidad del empleo, existe consenso sobre algunos aspectos que la definen, tal como: el ingreso, los beneficios laborales, la estabilidad, las características ocupacionales, y la posibilidad de asociarse y tener representación. Para que un empleo sea considerado de calidad, debe propiciar el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores; debe tener algunos atributos como: un pago, horarios adecuados, beneficios laborales, estabilidad y representación de intereses (Arroyo, 2009). Un trabajador con un empleo precario, recibe menores ingresos laborales y trabaja en empresas que incumplen las normas, lo que implica para él: inestabilidad, ausencia de garantías y condiciones de trabajo inseguras (Posso, 2010).

Para el caso del trabajo decente, que se puede concebir como una categoría de la calidad del empleo, el cual, estaría en contraposición del trabajo precario (Mocelin, 2008), y que según Córdoba (2014), aproxima la calidad del empleo a la calidad del trabajo, emergen con más fuerza los aspectos del dialogo social y los derechos de los trabajadores (PGN, 2011). Este concepto surge desde cuatro objetivos estratégicos planteados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en al año 1999: 1.- las oportunidades de empleo e ingresos. 2.- La promoción de los derechos fundamentales en el trabajo. 3.- La protección social y 4.- El diálogo social; lo cuales, para el caso de Colombia, se desarrollan en once componentes o dimensiones fundamentales, y a su vez éstas integran veinticinco indicadores, tanto cualitativos, como cuantitativos (Camacho & Roldan, 2013; Pineda, 2013; Red ORMET, 2014).

A pesar que existe una batería de indicadores de trabajo decente bien definida, no se han hecho mayores aportes en un indicador que sintetice la información en una sola medida. Teniendo en cuenta esta situación, el interés central del trabajo que subyace a este artículo, se refiere fundamentalmente al planteamiento de un índice compuesto para cuantificar el trabajo decente en ciudades, haciendo especial énfasis en la ciudad de Sincelejo. Para esto, se construye un índice multidimensional, mediante promedio simple, el cual, parte de variables normalizadas, mediante la técnica de “re-escalamiento” o “reducción de brechas” (Schuschny & Soto, 2009). Como conclusión general se tiene que, aunque parece existir una mejora en la calidad del empleo y en el nivel de trabajo decente en

el municipio, los niveles de estas variables son relativamente bajos, siendo los hombres, independientes, dedicados al transporte, almacenamiento y construcción, así como, los jornaleros, los que están en las peores condiciones.

Aspectos teóricos

Tanto el concepto de calidad del empleo, como el de trabajo decente, son temas relativamente novedosos en la literatura económica; la teoría tradicional se ha enfocado en definir tópicos relacionados con los salarios, la productividad y los desequilibrios del mercado de trabajo; a pesar de esto, y aunque los primeros economistas no hablaron directamente de la calidad del empleo, ni mucho menos de trabajo decente, éstos empezaron por sentar las bases de lo que se conoce hoy en día como la economía laboral, analizando variables como el salario y su tasa natural, lo cual, podría decirse que constituye un acercamiento a la calidad del empleo y al trabajo decente desde la productividad del trabajador; uno de los requisitos para que el trabajo sea considerado de calidad, debe ser el pago de un salario adecuado (Neffa, 1999).

Por su parte Marx, abordó ampliamente los temas referentes al trabajo y al salario en el sistema fabril, donde, denuncia las “lamentables” condiciones en las que vivía la clase obrera de la época, con lo cual, se podría decir, que existía al menos de forma tácita en el pensamiento económico, la idea de trabajo precario (Cuevas, 1993). A diferencias de los clásicos y de la doctrina Marxista, las ideas que se generaron en economía desde mediados del siglo XIX en torno a los mercados de trabajo, trataron de darle respuesta al tema del desempleo; en particular, el grupo de economistas que se identifican como la escuela neoclásica o marginalistas consideraron que la tasa de salario óptima o de equilibrio estaría determinada por la productividad marginal del trabajo (Varian, 2005). Se puede decir, que esta visión es un retroceso en el enfoque de la calidad del empleo y del trabajo decente, dado que privilegia a los empleadores, dejando al trabajador como ente deshumanizado y sometido a las leyes del mercado.

Como respuesta a la visión neoclásica, surgieron en la década de los treinta, los planteamientos de Keynes, el cual, consideraba

que el desempleo era “involuntario”, y la causa del mismo estaba relacionada con la insuficiencia de demanda agregada (Guerrero & Guerrero, 2000; Torres & Montero, 2005). Keynes, defendió la idea que fuera el Estado el que reactivara la demanda, mediante una política fiscal expansiva (O’Kean, 2000); aunque su pensamiento aún esté muy lejos de considerar la calidad del empleo, o los temas de trabajo decente, se podría decir, que sus planteamientos de políticas alternativas, a la baja en los salarios, planteadas por los neoclásicos, constituyen una forma de revalorizar las condiciones del trabajador. Después de varias décadas, en los años setenta, surge la visión institucionalista, la cual, habla de la segmentación y el carácter dual de los mercados de trabajo; según esta visión, el mercado de trabajo estaría integrado por dos segmentos: un sector primario que ofrece “buenos” puestos de trabajo, o los que podrían ser considerados empleos de calidad; y uno secundario, donde, los puestos de trabajo son de peor condición, pudiendo ser considerados como empleos precarios (Fures, 1989; Córdoba, 2012).

La visión institucionalista de segmentación de los mercados de trabajo, comienza a dar paso a un nuevo paradigma en el pensamiento económico, donde, cobra gran importancia los problemas de precarización del empleo, tal como, la informalidad, el subempleo, las desigualdades salariales, etc. (Manzur & Zuluaga, 2012). Bajo esta nueva visión, se comienza a estudiar la ocupación, con relación a sus características, y desde la óptica de la calidad. A pesar de que se ha ampliado la perspectiva en el estudio de la ocupación, la calidad ligada al empleo, aún sigue siendo un tópico en construcción, el cual, se puede considerar una noción vaga, debido a que es muy discutible y se puede abordar desde distintas ópticas (Somarrriba, et al., 2010; Farné, 2012). Particularmente, el concepto de calidad es difícil de precisar, dado que es un constructo netamente humano y no existe “más allá de nuestra mente”. La calidad implica comparaciones, y se puede asociar al conjunto de propiedades o características de “algo”, que indica que ese “algo” es “ideal”, “aceptable” o “inadecuado” (García, 1997; Municio, 2004).

La palabra empleo, por su parte, es un constructo relativamente moderno, donde, el empleo asalariado, es una de las modalidades que adoptó el trabajo en un momento histórico particular. Cuando se habla de empleo, se refiere a una relación de dependencia que vin-

cula el trabajo de una persona con una organización, dentro de un marco institucional y jurídico definido, y bajo una relación laboral que tiene un carácter mercantil, pues se intercambia por un salario asignado y el goce de ciertas garantías de protección (Fouquet, 1998, citado en Neffa, 1999). Cuando se aplica el concepto de calidad, al empleo, se puede pensar en éste, como un fenómeno complejo, multidimensional, dinámico y multidisciplinar (Somarriba, et al., 2010; Farné, Vergara & Baquero, 2011), y su definición puede variar dependiendo del agente (estado, empresa y trabajador) y del enfoque (macro o microeconómico) que se considere.

Se puede decir, que la calidad del empleo, está asociado a aspectos como la estabilidad laboral y al acceso a incentivos salariales y no salariales (Farné, 2012); es decir, a factores relacionados con ocupaciones que incidan en su bienestar (Farné, 2003). En particular, la calidad del empleo está asociada a varias características de los puestos de trabajo: una remuneración salarial adecuada, la existencia de un contrato de trabajo, la provisión de beneficios no salariales, la minimización del riesgo en la pérdida del trabajo, la autonomía en la toma de decisiones, el contenido de supervisión del puesto y la posición e importancia del trabajador dentro de la organización (Infante & Vega, 1999; Botello & Velásquez, 2006). Desde este enfoque, existen varias definiciones de lo que es un empleo de calidad o “buen empleo”, citando a Slaughter (1993) se puede decir, que un buen empleo es aquel que es interesante, permite aprender, y le ofrece al trabajador control sobre su espacio de trabajo, además le satisface de tal forma que éste desea ir a trabajar todos los días.

De otro lado, el concepto de “trabajo decente”, tal como lo plantea Mocolin (2008), correspondería a una categoría de la calidad del empleo, siendo a la vez una solución política al problema de la precarización de los puestos de trabajo. La calidad del empleo podría ser caracterizada como una herramienta analítica, del trabajo decente, el cual, desde lo práctico se puede considerar como un empleo de calidad. Según Pineda, Farné, Garavito & Rodríguez (2013) existe una diferencia sustancial entre el concepto de calidad del empleo y el de trabajo decente, y es que mientras el primero se concentra en las condiciones cualitativas específicas de los empleos y puestos de trabajo, el segundo, se fundamenta en un enfoque de

derechos. Según Hepple (2001), el concepto de trabajo decente y de calidad en el trabajo, en la sociedad moderna se unen en un modelo de desarrollo socialmente justo y perdurable.

Para Somavía (2000), el trabajo decente es aquel trabajo productivo, en el cual, los derechos son respetados, con seguridad, protección y con la posibilidad de participación en las decisiones que afectan a los trabajadores. Por su parte Ghione (2001), lo considera como aquel que tiene condiciones en cuanto a formalización, capacitación, respeto a los derechos, participación y además, genera satisfacción, como un valor para el trabajador. Mocelin (2008), afirma que el trabajo decente es aquel que pueda envolver al trabajador para que éste esté satisfecho con aquello que hace y motivado para hacerlo. Finalmente, Ryder (Citado en Somavía, 2014), dice que el trabajo decente es aquel que les permite a los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. El concepto de trabajo decente es un constructo multidimensional, que según la OIT (2012, actualizada en la versión 2013), tiene once dimensiones que lo caracterizan.

Método

La investigación que soporta el presente artículo es aplicada, de tipo correlacional, bajo un enfoque metodológico cuantitativo, donde se analizan datos de corte transversal de la Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH, del DANE, para varios períodos de tiempo. La calidad del trabajo se mide desde dos enfoques diferentes: el trabajo decente y la calidad del empleo; ambos contienen múltiples instrumentos técnicos, dimensiones e indicadores orientados a ofrecer una medición completa de la calidad del trabajo, aunque el segundo enfoque, se concentra en la relación laboral de dependencia (el empleo) (Camacho, Dussán & Guataquí, 2012); mientras, que el primero, además, de las variables desde la oferta, aborda variables de demanda laboral.

Participantes

Los datos para una investigación, se pueden clasificar, de acuerdo, al momento en el cual son recolectados en el tiempo, transversal o longitudinal, o de acuerdo con la época de experiencia o evento estudiado, retrospectivo o prospectivo; en particular, en el caso de los datos de corte transversal, las variables son identificadas en un punto en el tiempo particular (Sousa, Driessnack & Costa, 2007). Para el caso de la investigación, los datos con los que se trabajó provienen de la GEIH, la cual, corresponde a la población civil no institucional residente en todo el territorio nacional; se excluyen los nuevos departamentos, denominados Territorios Nacionales antes de la Constitución de 1991, en los cuales, reside aproximadamente el 4,0% de la población total. Esta población se encuentra dispersa en casi la mitad de la superficie del país (DANE, 2009).

La GEIH, tiene cobertura nacional que permite obtener resultados por zona urbana y rural, cinco grandes regiones: Atlántica, Oriental, Central, Pacífica y Bogotá, y total por departamentos: veintitrés (23) departamentos, trece (13) grandes ciudades con sus áreas metropolitanas: Bogotá, Medellín - Valle de Aburrá, Cali - Yumbo, Barranquilla - Soledad, Bucaramanga - Floridablanca - Girón - Piedecuesta, Manizales - Villamaría, Pasto, Pereira - Dosquebradas - La Virginia, Ibagué, Cúcuta - Villa del Rosario - Los Patios - El Zulia, Villavicencio, Montería y Cartagena y once (11) ciudades intermedias: Tunja, Florencia, Popayán, Valledupar, Quibdó, Neiva, Riohacha, Santa Marta, Armenia, Sincelejo y San Andrés, las cuales, se incluyeron en la encuesta desde el año 2006, a partir de un marco muestral conformado por 62.000 hogares (Ibíd., :21 y 22).

De toda la población se toma una muestra nacional, con base en la unidad de muestreo, la cual, es la Medida de Tamaño (MT), o segmento, que permite seleccionar un segmento (área de aproximadamente diez viviendas) y elegir todas las viviendas que se encuentren dentro de sus límites; en cada vivienda seleccionada se escogen todos los hogares que la ocupan y todas las personas que pertenecen a cada hogar. La unidad de observación son aquellos conjuntos de elementos que componen el universo con una característica específica. En este caso la unidad básica de observación es el

hogar (Ibíd.,:23). De acuerdo con los objetivos y las características del marco, la muestra es probabilística, estratificada, de conglomerados y multietápica. Inicialmente el tamaño de la muestra mensual correspondía aproximadamente a 23.000 hogares. En el año 2000 con la implementación de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) la muestra maestra fue ampliada, con 30.000 hogares en 13 áreas y 7.500 en Zona Rural. Durante 2004, se amplió la muestra maestra, con un total de 44.400 hogares, con 30.000 hogares en 13 áreas y 14.400 en zona rural. Para el año 2006 con la implementación de la GEIH, se amplió la muestra a 11 ciudades más; con un total de 62.000 hogares (30.000 hogares en 13 áreas, 14.400 en zona rural y 17.600 en 11 ciudades

Instrumentos

En el caso de la calidad del empleo, la OIT (2006), ha propuesto indicadores que permitan evaluar cualitativamente los puestos de trabajo; dichos indicadores están relacionados con: los ingresos laborales, el acceso a seguridad social (salud y pensión), la certidumbre en el empleo (existencia de contratos) y la jornada de trabajo (Mora & Ulloa, 2011a, 2011b). Estas variables son definidas con base en los conceptos del régimen laboral colombiano (Rentería, 2009), como sigue a continuación:

- Remuneración del Trabajo:** generalmente, es el salario la variable con la que se asocia un buen empleo por ser considerada la que más incide en el bienestar de los trabajadores y el de sus familias; sin embargo, en la actualidad, además del salario, se tienen en cuenta otros aspectos a la hora de considerar un empleo de calidad como su estabilidad, la condiciones para su desarrollo, beneficios adicionales y otros. La remuneración salarial determina en parte las condiciones de vida del trabajador, además de facilitar una mayor y mejor preparación.

- Acceso a seguridad social:** esta variable hace referencia a la inclusión del individuo o trabajador en el sistema de salud, pensión de jubilación y riesgos profesionales. La Organización Internacional del Trabajo considera que la seguridad social consiste en la protección al empleado y su familia (además de permitir su asistencia médica), en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, acci-

dentes de trabajo, maternidad, etc. Estos beneficios son obligatorios mediante Ley siempre que exista una relación laboral.

•**Relación contractual:** según la legislación laboral colombiana, un contrato de trabajo (relación contractual) es un acuerdo entre dos personas (naturales o jurídicas), en el cual se le obliga a una de ellas a prestarle un servicio a la otra bajo continua supervisión, cumpliendo órdenes e instrucciones y recibiendo un ingreso por su labor. Dichos contratos se clasifican según su forma en contrato verbal o escrito y según su duración: a término fijo, a término indefinido, contrato ocasional de trabajo, contrato de aprendizaje y contrato de prestación de servicios.

•**Jornada laboral:** Colombia posee la jornada laboral más extensa de Latinoamérica, la cual es de 48 horas a la semana, mientras que en otros países de la región puede estar entre las 41 y 46 horas semanales. Ecuador es el único país en el continente en donde la jornada laboral es de 40 horas semanales.

De acuerdo al índice sintético propuesto por Farné (2003), y usado en el presente trabajo, los criterios que se usan para cuantificar estas variables son los siguientes:

Tabla 1.
Variables del Índice Sintético de Calidad del Empleo – ICE

Nombre del indicador	Categorías y puntajes (De 0 a 100)	Ponderación de la variable por grupos de trabajadores	
		Asalariados (100%)	Independientes (100%)
Remuneración monetaria	100 puntos: más de 3 SML 50 puntos: entre 3 y 1,5 SML 0 puntos: menos de 1,5 SML	40%	50%
Modalidad de contratación	100 puntos: contrato indefinido 50 puntos: contrato temporal 0 puntos: no tiene contrato	25%	0%
Afiliación a seguridad social	100 puntos: afiliación a pensión y salud 50 puntos: afiliación a pensión o salud 0 puntos: no tiene afiliación a ninguna de las dos	25%	35%
Jornada laboral	100 puntos: hasta 48 horas semanales 0 puntos: más de 48 horas semanales	10%	15%

Fuente: Farné (2003).

De otro lado, en cuanto al trabajo decente, los indicadores estadísticos propuestos por la OIT versión 2012, para medir el concepto de trabajo decente, se clasifican como sigue:

Tabla 2.
Variables del Índice Compuesto de Trabajo Decente – ITD

Dimensión	Variable
Oportunidades de empleo	Tasa de Ocupación = (Número de ocupados en edad de trabajar / Población en edad de trabajar) x 100
	Tasa de desempleo = (Número de personas desempleadas en edad de trabajar / Población económicamente activa) x 100
	Tasa de jóvenes que no están estudiando ni trabajando (14-28 años) = {[Número de jóvenes desempleados + número de jóvenes económicamente inactivos - (Número de jóvenes económicamente inactivos y desempleados que estudian o se están capacitando)] / Número total de jóvenes} x 100
	Tasa de informalidad = (Número de ocupados informales / Número total de ocupados) x 100
Ingresos adecuados y trabajo productivo	Tasa de asalariados con bajos ingresos = (Número de asalariados pagados con menos de 2/3 de la mediana del salario por hora / Asalariados totales) x 100
	Remuneraciones medias reales por hora por categoría de trabajador = Ingresos laborales totales para los trabajadores de la categoría i / Total de horas trabajadas por los trabajadores de la categoría i
	Tasa de asalariados que han recibido capacitación recientemente = (Número de asalariados que han recibido capacitación en los últimos 12 meses)/(Número de asalariados) x 100
Horas de trabajo decentes	Tasa de trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas (más de 48 horas por semana) = (Número de ocupados cuyo número de horas efectivamente trabajadas es más de 48 horas por semana / número total de ocupados) x 100
Conciliación del trabajo y la vida familiar	Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado = (Horas promedio semanal dedicadas a actividades no remuneradas) / (Horas promedio semanal dedicadas a actividades remuneradas) x 100
Trabajo que debería abolirse	Tasa de trabajo infantil = (Número de niños entre 5 y 17 años en trabajo infantil) / (Total de niños entre 5 y 17 años) x 100

Estabilidad y seguridad del trabajo	Tasa de empleo precario = (Número de personas que detentan un trabajo precario / Número total de ocupados) x 100
	Antigüedad en el trabajo = (Número total de meses de antigüedad en el empleo de los ocupados / Número total de ocupados) x 100
Igualdad de oportunidades	Índice de segregación ocupacional por sexo = Paso 1: La participación femenina en el empleo en el iésimo subgrupo principal de la CIUO = W_i / N_i Paso 2: El índice de disimilitud (ID) está dado por $ID = \frac{1}{2} \sum (W_i / W) - (M_i / M) $
	Proporción de mujeres en empleo administrativo de rango superior y medio = (Número de mujeres empleadas en la CIUO 88, 11 y 12 / Número total de empleados en la CIUO 88, 11 y 12) x 100
	Brecha ingresos laborales por sexo = $((E_m - E_w) / E_m) \times 100$ Donde E_m es el salario promedio por hora de los hombres y E_w es el equivalente para las mujeres.
Entorno de trabajo seguro	Tasa de accidentes profesionales mortales = (Casos de Lesiones Profesionales Mortales)/(Suma de horas trabajadas)*1000000
	Tasa de accidentes profesionales no mortales = (Casos de Lesiones Profesionales No Mortales / Suma de horas trabajadas) x 1.000.000
	Tiempo perdido a causa de accidentes de trabajo = (Número total de días perdidos a causa de accidentes de trabajo en el periodo de referencia) / (Número de accidentes de trabajo en el periodo de referencia)
	Inspección laboral = (Número de Inspectores de trabajo / Número de ocupados) x 10.000
Seguridad social	Porcentaje de población en edad legal de jubilación que percibe una pensión = (Número de beneficiarios de pensiones de vejez en edad legal de jubilación / Número total de personas en edad mayor a la legal de jubilación) x 100
	Proporción de la PEA que cotiza a un fondo de pensiones = (Número de PEA que cotizan a un fondo de pensiones) / (PEA) x 100

Diálogo social	Tasa de sindicalización = (Número de ocupados que hacen parte de una asociación sindical / Número total de ocupados) x 100
	Tasa de afiliación empresarial a organizaciones de empleadores = (Número de empresas afiliadas a organizaciones / Número total de empresas de los sectores que dichas organizaciones representan) x 100
	Tasa de cobertura de negociación colectiva = (Número de empleados cuyo pago y condiciones están determinadas por acuerdos colectivos) / (Total ocupados) x 100

Fuente: PNUD, DPS & Red ORMET (2014).

Procedimientos

Para el abordaje de la investigación y desde el enfoque de Farné (2003), se construyó un índice sintético, basado en una agregación simple y una ponderación ad hoc, a criterio del investigador. Se escogieron para esto las variables: salarios expresados en unidades monetarias, seguridad social como variable dicotómica, modalidad de contrato, que es una variable categórica y la jornada laboral, como variable numérica. Teniendo en cuenta lo anterior, lo primero que se hizo fue normalizar los sub-indicadores, para lo cual, construyó una escala de 0 a 100, tal como, fue expresado en la tabla 1; una vez hecho, este procedimiento se procedió a hacer una ponderación de cada sub-indicador, lo cual, fue a criterio de Farné (2003), tomando en consideración dos modalidades de trabajadores que son los asalariados y los independientes. Una vez realizado lo anterior se procede a hacer una agregación simple (Domínguez, et al, 2011), donde, el indicador para una unidad i se define como sigue:

$$IS_i = w.IN_{i1} + w.IN_{i2} + \dots + w.IN_{im} = \sum_{j=1}^m w.IN_{ij}$$

$$ICE_i = \sum_{j=1}^m w.IN_{ij}$$

Dónde: w representa el peso otorgado a los indicadores e IN_{ij} el valor normalizado del indicador j para la unidad i .

En el caso del trabajo decente, y desde 2008, con la propuesta de la reunión tripartita de expertos para la medición de este tema, se concluyó entre otros aspectos, que se descarta la construcción de índices compuestos (OIT, 2008; citado en Pineda, et al., 2013). A pesar de esto, se han explorado posibilidades, desde Bescond, et al. (2003), y Bonnet, et al. (2003), hasta Gálvez, et al. (2011), Ghalardi (2008) y Camacho, et al. (2012), que siguieron a los autores anteriores, a nivel procedimental. En particular, el índice propuesto en este trabajo es de carácter multidimensional, el cual, se construye mediante agregación simple y desde la normalización de seis (6) dimensiones e indicadores, empleado la técnica con la que se construye el Índice de Desarrollo Humano (IDH), del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – (PNUD), el cual, está basado en el enfoque de “re-escalamiento” o “reducción de brechas”, que consiste en transformar los niveles de las variables para llevarlos al intervalo [0,1] (Schuschny & Soto, 2009); en particular, el indicador I_{ij} , para el país (ciudad) j respecto a la i -ésima dimensión o indicador, corresponde a la siguiente expresión:

$$I_{ij} = \frac{X_{ij} - \min_j X_{ij}}{\max_j X_{ij} - \min_j X_{ij}}$$

Dónde: $\max_j$ y $\min_j$ corresponde a los valores máximos y mínimos que puede tomar la variable i ; además, X_{ij} , es el valor real (puntuación alcanzada) por el país (ciudad) en un determinado indicador, el valor mínimo es el valor más bajo de todos los países (ciudades) y el valor máximo es el valor más alto de todos los países (ciudades) por cada indicador. Una vez finalizado el proceso de normalización, se continuó en el procedimiento con el cálculo del índice mediante un método de agregación simple, donde, cada indicador y dimensión recibió la misma ponderación. El índice de trabajo decente hallado, es un valor que va de 0 (la cifra más baja o peor) a 1 (la cifra más alta o mejor). Es importante tener en cuenta que el resultado es una clasificación relativa, y que “decente” no quiere decir “ideal” (Bonnet, et al., 2003). La formalización del índice es como sigue:

$$ITD_j = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n I_{ij}$$

Resultados

Calidad del empleo en Sincelejo

De acuerdo a los resultados, la calidad del empleo en el municipio de Sincelejo ha ido mejorando, dado un Índice de Calidad del Empleo (ICE), cada vez mayor - pasó de 28,2 puntos en 2010 a 31,3 puntos en 2015 -, a pesar de esto, la ciudad, ocupa los últimos puestos de calidad del empleo a nivel nacional, tanto, para salarios, como para independientes. Según Córdoba (2012), Sincelejo es una de las peores plazas de trabajo a nivel nacional, sobre todo, para el caso del grupo de los independientes. Por sexo, las condiciones de empleo, excepto para el caso de asalariados, siempre es mejor para las mujeres que para los hombres (Ver Cuadro 1). Según Farné (2003), a nivel nacional no se detectan diferencias significativas por género en cuanto a la calidad de los empleos, tanto, entre los asalariados como entre los trabajadores independientes.

Cuadro 1.
Sincelejo. Índice de Calidad del Empleo, (2010 - 2015)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Total Ocupados	28,2	28,5	28,5	30,6	31,9	31,3
Hombres	26,3	26,9	26,8	29,2	30,5	30,0
Mujeres	31,1	30,9	30,6	32,5	33,9	33,1
Total Asalariados	42,3	42,9	41,6	45,4	47,9	46,7
Hombres	44,5	46,9	43,8	48,5	51,5	49,5
Mujeres	40,0	39,2	39,4	42,5	44,7	43,9
Total Independientes	26,2	26,9	28,4	29,9	30,0	29,6
Hombres	23,9	24,5	25,7	27,7	28,1	27,5
Mujeres	31,2	31,5	33,2	33,8	33,7	33,5

Fuente: DANE - GEIH. Cálculos del autor

Para los asalariados las condiciones de calidad del empleo en Sincelejo, son significativamente mejores que las de los independientes (Ver Cuadro 1); según Farné (2003), en Colombia, las mejores condiciones privilegian a los trabajadores asalariados. Por ramas de actividad las peores condiciones en cuanto a calidad del empleo en la ciudad, la tienen las actividades de transporte, almacenamiento y construcción, así como, agricultura, pesca, ganadería, caza y

silvicultura; según Córdoba (2012), en Colombia, el sector agrícola, la construcción y el comercio, restaurantes y hoteles son las actividades que ofrecen las plazas de trabajo con más deficiencias. Por posición ocupacional, en el municipio los niveles más bajos de calidad están en los trabajos de empleado doméstico y jornalero o peón; el trabajador por cuenta propia, también tiene condiciones precarias.

Trabajo decente en Sincelejo

Para construir el índice de trabajo decente en Sincelejo, se hicieron algunas consideraciones; de un lado, solo se incluyó un indicador por cada dimensión, y solo se incluyeron seis (6) dimensiones, dado que para aplicar la metodología de re-escalamiento, al normalizar la variable, es necesario que la misma, indique mejora en la medida en que crece, y no cuando decrece; además, que no se incluyeron todas las dimensiones, ni todos los indicadores, y dos de éstos que fueron incorporados, sufrieron cambios con el respecto del indicador original. De un lado, el indicador: tasa de trabajadores con jornadas laborales excesivamente largas, se modificó por la proporción de trabajadores que tienen jornadas laborales típicas, no largas. En el caso de la tasa de trabajo precario, se modificó por tasa de trabajo no precario. Los cambios anteriores obedecen, tal como fue explicado antes, al proceso de normalización que sufrieron las variables.

En el cuadro 2 están los indicadores que se incorporaron y la normalización de los mismos, el resultado promedio, corresponde al índice de trabajo decente; en particular, éste índice parece mantenerse constante a lo largo del período de referencia, siendo relativamente bajo (muy cercano a cero); esto indica que en la ciudad las condiciones en materia laboral son precarias. Al multiplicar este índice por 100, expresándolo en el intervalo de cero (0) a cien (100), es posible observar que a lo largo del período de referencia este índice mantiene en los primeros años una tendencia al alza, sin embargo, alcanzado el año 2014, empieza a descender. A pesar de esta fluctuación, si se compara el índice al principio y al final del período de referencia se puede ver un crecimiento, lo que puede ser indicio de mejoras en las condiciones de empleo en la ciudad.

Discusión

Al estudiar la calidad del empleo y el trabajo decente, a través de indicadores sintéticos, es necesario tener en cuenta la naturaleza de ambos conceptos, de un lado, la calidad del empleo vista desde la visión de Farné (2003), involucra indicadores objetivos de la misma, tales como, los salarios, horarios de trabajo, etc., desde el punto de vista de la oferta laboral. En el caso del trabajo decente, desde la visión de la OIT (2012), se involucra una amplia gama de indicadores y dimensiones, y se presenta una visión más amplia del fenómeno. En el caso de los resultados para la ciudad de Sincelejo, el comportamiento de ambos indicadores señalan mejoras en las condiciones de los empleos durante el período de referencia, dado su crecimiento sostenido, sin embargo, existe un descenso importante de ambos índices en el año 2015 (Ver Gráfico 1).

Cuadro 2.

Sincelejo. Índice de Trabajo Decente (2010 - 2015)

Dimensiones	Indicador	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Oportunidades de Empleo	Tasa de Ocupación	0,2	0,4	0,6	0,6	0,5	0,6
Ingresos Adecuados y Trabajos Productivos	Remuneraciones Medias reales por hora por categoría de Trabajador	0,0	0,1	0,0	0,1	0,2	0,1
Horas de Trabajo Decente	Tasa de Trabajadores en Jornadas Laborales No Excesivamente Largas (*)	0,4	0,3	0,7	0,9	0,7	0,5
Estabilidad y Seguridad del Trabajo	Tasa de Empleo No Precario (**)	0,4	0,5	0,4	0,5	0,4	0,2
Seguridad Social	Porcentaje de la PEA que cotiza a un fondo de Pensiones	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0
Diálogo Social	Tasa de Sindicalización	0,1	0,1	0,1	0,2	0,4	0,2
Índice de Trabajo Decente		0,2	0,3	0,3	0,4	0,4	0,3

Fuente: DANE - GEIH. Cálculos del autor.

Conclusión

Aunque parece existir una mejora en la calidad del empleo en el municipio, su nivel es relativamente bajo si se compara con otras ciudades del país, siendo los hombres, independientes, dedicados al transporte, almacenamiento y construcción, así como, los jornaleros que ejercen actividades de agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura los que están en peores condiciones; en el caso de las mujeres, las que están en peor condición son aquellas dedicadas a labores de servicio doméstico. De otro lado, en el tema de trabajo decente, se muestran mejoras importantes en las dimensiones de

oportunidades de empleo, ingresos adecuados y trabajos productivos, seguridad social y diálogo social, así como, horas de trabajo decente; por otro lado, se presenta un empeoramiento en las dimensiones de conciliación del trabajo y la vida familiar, trabajo que debería abolirse, e igualdad de oportunidades. En cuanto al índice de trabajo decente éste tiende a mejorar a lo largo del período de referencia, pero es un índice relativamente bajo, lo que refuerza la tesis de Córdoba (2012) que Sincelejo es una de las peores plazas a nivel nacional en materia laboral.

Gráfico 1.
Sincelejo. Índice de Calidad del Empleo e Índice de Trabajo Decente,
(2010 -- 2015)

Fuente: DANE - GEIH. Cálculos del autor.

Referencias bibliográficas

- Arroyo, J., (2009). ¿Qué ha pasado con la discriminación laboral por calidad del empleo en Cali? Paper presented at the annual meeting of the SASE Annual Conference, Autonomous University of Madrid, Spain. Madrid – España, junio de 2011. (18).
- Bescond, D., Châtaignier, A. & Mehran, F., (2003). Seven indicators to measure decent work: An international comparison. *International Labor Review*, June 2003. Vol. 142, N° 2. pp. 197 – 231.
- Bonnet, F., Figueiredo, J. & Standing, G., (2003). Una familia de índices de trabajo decente. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122

- (2003), núm. 2. pp. 233-261.
- Botello, S. & Velásquez, L., (2006). ¿Calidad del empleo? Evidencia del caso argentino y colombiano. *Revista Divergencia* N.º 4, agosto de 2006, Universidad Externado de Colombia. (4). pp. 7 – 10.
- Bustamante, Ch. & Arroyo, S., (2008). La raza como determinante del acceso a un empleo de calidad: Un estudio para Cali. *Ensayos sobre Política Económica*, Vol. 26, Núm. 57. Bacon de la Republica de Colombia. Bogotá – Colombia, enero - diciembre de 2008, pp. 129 – 175. (47).
- Camacho, C., Dussán, L. & Guataquí, J., (2012). Calidad del trabajo en Bogotá: Una aproximación desde el enfoque del trabajo decente. *Cuadernos de Desarrollo Económico* N° 16. Dirección de Estudios Socioeconómicos y Regulatorios. Alcaldía Mayor de Bogotá. Bogotá – Colombia, Enero de 2012. (133).
- Camacho, C. & Roldan, J. M., (2013). Bases para la Construcción de la Política Pública de Trabajo Decente en Bogotá N°2. *Libros de Desarrollo Económico*. Dirección de Estudios Socioeconómicos y Regulatorios. Alcaldía Mayor de Bogotá. Bogotá, D.C., noviembre de 2013. (185).
- Córdoba, C., (2012). La Segmentación del mercado laboral urbano en Colombia. Un análisis a partir del enfoque de la calidad de los trabajos. 2012. CANDANE. Documentos de Trabajo. Bogotá – Colombia. (55).
- Córdoba, C., (2014). El trabajo Decente y su relación con los Enfoques de Empleos Atípicos, Precarios, Informales y los de Mala Calidad. 2014. CANDANE. Documentos de Trabajo. Bogotá – Colombia. (26).
- Domínguez, M., Blancas, F., Guerrero, F. & González, M., (2011). Una revisión crítica para la construcción de indicadores sintéticos. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, Vol. 11, E-ISSN: 1886-516X. Universidad Pablo de Olavide, España, pp. 41 – 70.
- Dueñas, D., Iglesias, C. & Llorente, R., (2009). La calidad del empleo en un contexto regional, con especial referencia a la comunidad de Madrid. Instituto Universitario de Análisis Económico y Social, Universidad de Alcalá. Serie Documentos de Trabajo, 05/2009. ISSN 1139-6148. Madrid – España. (36).
- Farné, S., (2003). Estudio sobre la Calidad del Empleo en Colombia.

- Disponible en: La Calidad del Empleo en Colombia, Cuadernos de Trabajo 3. Universidad Externado de Colombia, Departamento de Seguridad Social y Mercado de trabajo, Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social. Bogotá – Colombia. pp. 3-26. (41).
- Farné, S., Vergara, C. A. & Baquero, N., (2011). La Calidad del Empleo en medio de la Flexibilización Laboral Colombia 2002 – 2010. Universidad Externado de Colombia, Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social. Bogotá – Colombia, agosto de 2011. (35).
- Farné, S., (2012). La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI: una mirada especial al caso de Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador y Perú. En FARNÉ, Stefano., (Comp.). La calidad del empleo en América Latina a principios del Siglo XXI. Universidad Externado de Colombia. ISBN 978-958-710-844-6. pp. 15 – 32.
- Gálvez, E., Gutiérrez, E. & Picazzo, E., (2011). El Trabajo Decente: Nuevo Paradigma para el Fortalecimiento de los Derechos Sociales. Revista Mexicana de Sociología, Vol. 73, No 1, enero-marzo de 2011. ISSN (Versión impresa): 0188-2503. pp. 73 – 104.
- García, J., (1997). Calidad Total. Papeles de Trabajo. Cuadernos de Ciencias Económicas y Empresariales, N° 20. Universidad de Málaga, España, Septiembre de 1997. (121).
- Ghalardi, R., (2008). Indicadores de trabajo decente: un índice para México. Organización Internacional del Trabajo, Oficina para Cuba y México. (8).
- Ghione, H., (2001). Concepto y dimensiones del trabajo decente: entre la protección social básica y la participación de los trabajadores en la empresa. Boletín Cinterfor, n° 151. Montevideo, Uruguay: Oit, 2001. pp. 153 - 172.
- Ghiotto, L. & Pascual, R., (Domingo 18 de agosto de 2013). Trabajo decente versus trabajo digno. Acerca de una nueva concepción del trabajo. Voces en el Fénix, Número 6. pp. 58 – 61.
- Hepple, B., (2001). Igualdad, Representación y Participación para un Trabajo Decente. Revista Internacional del Trabajo, vol 120, Núm. 1. OIT. (16).
- Infante, R. & Vega-Centeno, M., (1999). La calidad del empleo: lecciones y tareas. Revista del departamento de economía, Pontificia Universidad Católica del Perú. Volumen XXIV No 48. pp. 179 - 236.
- Lanari, M., (2005). Trabajo Decente: Significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición. En: Trabajo, Ocu-

- pación y Empleo. Relaciones Laborales y Grupos Particulares de Actividad. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Serie estudio/3. MTESS. Buenos Aires. pp. 107-132.
- Mocelin, D., (2008). ¿Del trabajo precario al trabajo decente? La calidad del empleo como perspectiva analítica. Presentado en el VI Congreso Regional de las Américas 2008. “Relaciones Laborales: Claves para El Desarrollo Económico con Inclusión Social”. Buenos Aires – Argentina. (20).
- Mora, J. & Ulloa, M. P., (2011a). El Efecto de la educación sobre la calidad del empleo en Colombia. Borradores de Economía y Finanzas N° 26. Universidad ICESI, Departamento de Economía. Cali – Colombia, primera edición, marzo de 2011. ISSN 1990-1568. (21).
- Mora, J. J. & Ulloa, M. P., (2011b). Calidad del Empleo en las principales ciudades colombianas y endogeneidad de la Educación. Revista de Economía Institucional, Vol. 13, núm. 25. ISSN (Versión impresa): 0124-5996. Universidad Externado de Colombia. Colombia, 2011. pp. 163 – 177.
- Municio, P., (2004). La construcción de programas educativos de calidad. Universidad Complutense de Madrid. Revista Complutense de Educación Vol. 15 Núm. 2 (2004). ISSN: 1130-2496. pp. 485-508.
- Neffa, J., (1999). Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema de debate. Memoria Académica. Orientación y Sociedad, Vol. 1. ISSN 1851-8893, Scielo. La Plata, enero – diciembre de 1999. pp. 127-162. (36).
- Oit – Organización Internacional del Trabajo., (1999). Conferencia Internacional del Trabajo. Memoria del Director General: Trabajo decente. 87ª Reunión. ISBN: 92-2-310804-7, ISSN: 0251-3226. Ginebra, junio de 1999. Recuperado de: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Oit – Organización Internacional del Trabajo., (2006). Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015. Informe del director general. ISBN 92-318509-2. XVI Reunión Regional Americana, Brasilia, mayo de 2006. (95).
- Organización Internacional del Trabajo., (2012). Trabajo decente en Argentina. Las políticas del mercado de trabajo en Argentina: diseño, cobertura y desafíos. Notas OIT. Mayo de 2012. (4).
- Organización Internacional del Trabajo., (2013). Decent work indicators: Concepts and definitions. ILO manual, First version. ISBN

- 978-92-2-126425-5 (print) ISBN 978-92-2-126426-2 (web pdf). International Labour Office. Ginebra: OIT. May 2012. (170).
- Organización Internacional del Trabajo (2013). Decent work indicators: Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators. ILO manual, Second version. ISBN: 9789221280187; 9789221280194 (web pdf). International Labour Office. Ginebra: OIT. December 2013. (257).
- Procuraduría General de la Nación (2011). Trabajo Digno y Decente en Colombia. Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas. Bogotá – Colombia. (304). Recuperado de [http://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%BAblicas\(1\).pdf](http://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%BAblicas(1).pdf)
- Pineda, J. (Compilador), (2013). El Trabajo decente en Bogotá. Diagnóstico, análisis y perspectivas. Universidad de los Andes. ISBN: 978-958-695-944-5. Bogotá, octubre de 2013. (225).
- Pineda, J., Farné, S., Garavito, D. & Rodríguez, V., (2013). Dimensiones e indicadores de trabajo decente para Bogotá. En PINEDA, Javier (Comp.), (2013). El Trabajo decente en Bogotá. Diagnóstico, análisis y perspectivas, N° 3. Libros de Desarrollo Económico. Dirección de Estudios Socioeconómicos y Regulatorios. Alcaldía Mayor de Bogotá. Bogotá, noviembre de 2013. pp. 29 – 92. (221).
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, DPS – Departamento de la Prosperidad Social & Red ORMET – Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo., (2014). Trabajo decente, una mirada integral al mundo del trabajo. Serie de metodologías para el análisis del mercado de trabajo en Colombia. Bogotá, mayo de 2014. (56).
- Posso, Ch., (2010). Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001 – 2006. Revista Desarrollo y Sociedad. ISSN 0120-3584. Primer Semestre de 2010. Bogotá – Colombia. pp. 191 - 234.
- Red - Ormet – Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo., (2014). Trabajo Decente. Una mirada integral al mundo del trabajo. Series de Metodologías para el análisis del mercado de trabajo en Colombia. Bogotá, Mayo de 2014. (56).
- Rentería, G. (2009). Determinantes de la Calidad del Empleo en la ciu-

- dad de Bogotá durante los años 2002 – 2006 (Tesis inédita de grado). Universidad de la Salle, Facultad de Economía. Bogotá – Colombia, 2009. (55).
- Schuschny, A. & Soto, H., (2009). Guía Metodológica. Diseño de indicadores compuestos de desarrollo sostenible. Documento de proyecto. CEPAL/GTZ. (109).
- Sen, A., Stiglitz, J. & Zubero, I., (2007). Se busca trabajo decente. Primera Edición, editorial HOAC, ISBN: 9788485121946. (134).
- Slaughter, J., (1993). Should we all compete against each other. Labor notes, 1993, vol. 170, p. 7-10.
- Somarriba, N., Merino, M. C., Ramos, G. & Negro, A. M., (2010). La Calidad del Trabajo en la Unión Europea. Estudios de Economía Aplicada, Vol. 28-3. ISSN 1697-5731 (online) – ISSN 1133-3197 (print). España, 2010. (22).
- Somavía, J., (2000). Introduction, en Globalizing Europe. Decent work in the information economy. Informe del Director General, Sixth European Regional Meeting (Ginebra, Oit). (49). pp. 7 - 11.
- Somavía, J., (2014). The meaning of Decent Work - A struggle for human dignity. International labor office – ILO. ISBN 978-92-2-126590-0 (impreso) ISBN 978-92-2-126591-7 (web). CH-1211 Geneva 22, Switzerland. (766).
- Uribe, J., Ortiz, C., Posso, Ch. & García, G., (2007). Exclusión Social en el Mercado Laboral del Valle del Cauca: Desempleo y Calidad del Empleo 2001 – 2006. En: PNUD – CIDSE, Universidad del Valle. Informe de Desarrollo Humano para el Valle del Cauca. Colombia. (71).