

CALIDAD DEL EMPLEO EN EL ÁREA METROPOLITANA DE CALI PARA EL  
SEGUNDO TRIMESTRE DE 2006

GUILLERMO MAURICIO GARRIDO PRECIADO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE  
FACULTAS DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
PROGRAMA DE ECONOMÍA  
SANTIAGO DE CALI  
2007

CALIDAD DEL EMPLEO EN EL ÁREA METROPOLITANA DE CALI PARA EL  
SEGUNDO TRIMESTRE DE 2006

GUILLERMO MAURICIO GARRIDO PRECIADO

Trabajo de grado para optar al título de Economista

Director  
AVELINO MARTÍNEZ SANDOVAL  
Economista

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE  
FACULTAS DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
PROGRAMA DE ECONOMÍA  
SANTIAGO DE CALI  
2007

Nota de aceptación:

Aprobado por el Comité de Grado en cumplimiento de los requisitos exigidos por la Universidad Autónoma de Occidente para optar al título de Economista

JOSÉ ALFONSO SANTACRUZ  
Jurado

ANDRÉS EDUARDO RANGEL  
Jurado

Santiago de Cali, 27 de Noviembre de 2007

Este trabajo se lo dedico especialmente a mi madre Lida Genid Preciado Estacio y a mi hermana Maria Mónica Garrido Preciado por ser el apoyo desde el comienzo hasta el final en la consecución del grado como Economista.

Mi madre todos estos años ha sido la persona más importante en mi vida y quiero que disfrute esta victoria debido a que sin ella el ser Economista no hubiese podido ser una realidad.

También, deseo dedicar este triunfo a mis familiares en los Estados Unidos de América por haberme permitido ser parte de sus vidas y por todas las enseñanzas que me dieron para el rápido aprendizaje del idioma ingles y, finalmente, por haberme abierto las puertas de sus hogares haciendo sentir como en casa.

## AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mis padres, mi hermana y toda mi familia, en general, por el apoyo que me brindaron durante los cinco largos años de carrera.

También, agradezco a los profesores Christian Manuel Posso, Avelino Martinez Sandoval y Andrés Eduardo Rangel por sus enseñanzas y por permitirme culminar con éxito el proyecto de grado “Calidad del empleo en el Área Metropolitana de Cali para el segundo trimestre de 2006”.

Adicionalmente, quiero agradecer a todos los que de alguna u otra manera contribuyeron al alcance de este importante logro como es el de ser Economista de la Universidad Autónoma de Occidente.

## CONTENIDO

	Pág.
RESUMEN	10
INTRODUCCIÓN	11
1. MARCO TEÓRICO	16
1.1. TEORÍA DE LA SEGMENTACIÓN Y CALIDAD DEL EMPLEO	16
1.1.1. Sector moderno	16
1.1.2. Cadenas de movilidad: rasgos específicos y generales	17
1.1.3. Mercados internos de trabajo	18
1.1.4. Sector tradicional	18
2. ESTADO DEL ARTE EN COLOMBIA	20
3. INDICADORES DE CALIDAD DEL EMPLEO	26
4. METODOLOGÍA	33
4.1. MERCADO LABORAL EN EL ÁREA METROPOLITANA DE CALI	33
4.2. EL DESEMPLEO Y SU DURACIÓN EN EL ÁREA METROPOLITANA DE CALI	36
4.2.1. Desempleados	36
4.2.2. Desempleados cesantes	38
4.2.3. Duración del desempleo	40
4.3. CALIDAD DEL EMPLEO	42
5. CONCLUSIONES	48
6. RECOMENDACIONES	50
BIBLIOGRAFÍA	51

## LISTA DE DIAGRAMAS

	Pág.
Diagrama 1. Determinantes de la calidad del empleo, puesto de trabajo vs. fuerza de trabajo	13
Diagrama 2. Estructura de la fuerza de trabajo en el área metropolitana de Cali	33

## LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Estructura del empleo para el AMC y total 13 áreas, segundo trimestre de 2006	34
Tabla 2. Estructura del empleo urbano en el AMC y total 13 áreas, segundo trimestre de 2006 (porcentajes)	35
Tabla 3. Estadísticas descriptivas: contrato, salud y pensión	44
Tabla 4. Ponderaciones propuestas por la OIT	45
Tabla 5. ICE para el AMC y Colombia (total 13 áreas): asalariados y trabajadores independientes	46
Tabla 6. ICE para el AMC según rama de actividad económica	46



## LISTA DE GRÁFICAS

	Pág.
Gráfica 1. Composición del desempleo por edad en el AMC 2006	36
Gráfica 2. Porcentaje de desempleados por género en el AMC 2006	37
Gráfica 3. Porcentaje de desempleados según parentesco en el AMC 2006	38
Gráfica 4. Población cesante según rango de edad en el AMC 2006	38
Gráfica 5. Composición de los cesantes y del empleo según rama de actividad en el AMC 2006	39
Gráfica 6. Posición ocupacional de los cesantes en el AMC 2006	40
Gráfica 7. Duración media del desempleo en el AMC 2006	40
Gráfica 8. Duración media del desempleo por género en el AMC 2006	41
Gráfica 9. Población desempleada por tiempo de búsqueda en el AMC 2006	41
Gráfica 10. Población ocupada por promedio de ingresos laborales y género en el AMC 2006	42
Gráfica 11. Población ocupada por promedio de ingresos laborales y género en el AMC 2006	43

## RESUMEN

El documento mide la calidad del empleo en el Área Metropolitana de Cali (AMC) para el segundo trimestre de 2006. Para este objetivo, se identifican algunos indicadores propuestos por investigadores a nivel nacional e internacional, se hace una caracterización del mercado laboral y se calcula un Índice de Calidad del Empleo (ICE) propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para el año 2003 (Caso Chileno).

La situación del mercado laboral en el AMC mostró que de 1.093.274 ocupados que tenía el AMC para el segundo trimestre de 2006, el 42.1% eran subempleados y el 60.1% se encontraba realizando actividades de tipo informal. A su vez, los trabajadores informales eran mayoritariamente trabajadores por cuenta propia (26.3%) seguidos por los empleados particulares (19.1%). Además, de los 179.717 desempleados el 85.4% hacían parte de la población cesante.

La duración del desempleo mostró que un trabajador, en promedio, en el AMC se demora 11 meses buscando empleo. Por otra parte, los salarios de los hombres (\$748.679) son en promedio mayores a los de las mujeres (\$557.708) en el AMC. Asimismo, del total de la población ocupada del AMC el 33% devengaba menos de un salario mínimo, el 28% devengaba entre 1 y menos de 1.5 salarios mínimos, mientras que tan solo el 6% devengaba más de 4 salarios mínimos.

Las estadísticas por contrato y seguridad social (salud y pensiones) mostraron que el 57% de los asalariados tiene contrato de trabajo en el AMC y el 38.20% no. El 31.97% tiene contrato a término indefinido y el 62.29% tiene contrato a término fijo. De los 678.453 ocupados con salud, el 65.74% estaba afiliado al régimen contributivo y el 35.81% estaba afiliado al fondo pensiones.

Los resultados del ICE muestran que hay un deterioro en la calidad del empleo de los trabajadores del AMC. El ICE favoreció primordialmente a los hombres asalariados (43.72 puntos), aunque la diferencia con las mujeres (40.35 puntos) no fue muy significativa. Adicionalmente, los empleos ubicados en el sector financiero fueron eminentemente los únicos empleos que alcanzaron un nivel aceptable de calidad con 60.73 puntos. Por su parte, los empleos de menor calidad fueron los del sector de la construcción (23.62 puntos) y el sector comercio, restaurante y hoteles (29.68 puntos) respectivamente.

## INTRODUCCIÓN

El problema de cientos de trabajadores del Área Metropolitana de Cali (AMC) hoy en día es la búsqueda de un empleo de calidad. En términos generales, un empleo de calidad se define como un empleo el cual, debe proporcionar aspectos fundamentales como remuneración salarial, seguridad social (salud y pensión), un contrato laboral escrito (temporal, permanente, indefinido) y un horario laboral que no exceda el número de horas establecidas por la ley. Adicionalmente, el trabajador debe tener estabilidad laboral, acceso a la recreación, tiempo para vacaciones y para estar con su familia, poder trabajar en un ambiente propicio, etc.

Según Farné<sup>1</sup>, en el contexto colombiano un empleo de calidad debe tener, por lo menos, un contrato de trabajo (fijo y/o indefinido), debe estar afiliado a la seguridad social (salud y/o pensiones), poseer un salario laboral (por lo menos el salario mínimo legal vigente) y trabajar no más de 48 horas a la semana. Existen otros aspectos que se podrían catalogar como empleos de calidad pero esto varía dependiendo de las características de cada región o país.

En efecto, uno de los aspectos importantes de un empleo de calidad es mejorar el bienestar de los trabajadores y la vida familiar de cada uno de ellos. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) plantea que: “el hecho de tener un empleo de calidad va más allá del empleo, es decir, un buen empleo redundando en el bienestar de la vida familiar de cada trabajador”<sup>2</sup>.

El panorama laboral del Área Metropolitana de Cali para el segundo trimestre de 2006 es poco alentador. Para el segundo trimestre de 2006 en el AMC, los indicadores mostraron una tasa de desempleo de 14.1%, una tasa de ocupación de 55.6% que no cubre el ciento por ciento y si a esto le sumamos un porcentaje no menos importante del 85.4% de personas que ya se cansaron de buscar (cesantes); el único sector que en realidad capta la atención de estos ciudadanos del AMC es el sector informal. Por otra parte, la tasa de informalidad fue de 60.1%, lo cual muestra que se mantuvo una tasa bastante alta durante este trimestre del año; además, el 42.1% de los trabajadores se subemplearon y el 32% de la población ocupada del AMC ganó menos de un salario mínimo.

---

<sup>1</sup> FARNÉ, Stefano. Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. *En*: Estudios de economía laboral en Países Andinos. No. 5 (Dic. 2003); p. 23.

<sup>2</sup> Panorama laboral 2002 [en línea]: trabajo decente y calidad de vida familiar. Lima: Oficina Internacional del Trabajo, 2003. [Consultado 11 de Junio 2007]. Disponible en Internet: [http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/publ/panorama/2002/te4\\_vida\\_familiar.pdf](http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/publ/panorama/2002/te4_vida_familiar.pdf)

En realidad, el hecho de poseer un título universitario no garantiza el acceso al mercado laboral y mucho menos a un empleo de calidad. De los 657.525 trabajadores del sector informal en el AMC en el segundo trimestre de 2006 el 26.3% eran trabajadores por cuenta propia. Esto indica que encontrar un empleo no es fácil y muchos de ellos optan por desempeñarse en otras actividades como taxistas, crear su propio negocio o trabajar como independientes.

En la actualidad, el empleo y los indicadores que permiten medir la calidad del mismo son temas que revisten la mayor importancia por parte de organismos internacionales como la OIT. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) como ente máximo a nivel internacional de los asuntos laborales plantea el empleo como el eje fundamental para el desarrollo de sus políticas, adicionalmente maneja el lema de “trabajo decente para todos”. La creación de empleos de calidad es fundamental para la lucha contra la pobreza y para la búsqueda de una sociedad más equitativa.

La OIT<sup>3</sup>, ha venido realizando una serie de estudios con el fin de darle mayor soporte e importancia a este tema. La complejidad del tema radica en que las condiciones y legislaciones laborales varían de país a país y por ende es importante encontrar un índice que permita unir una serie de conceptos los cuales sean aceptados a nivel general.

La multidimensionalidad de la calidad del empleo hace muy compleja la tarea de crear un índice general para medir la calidad del empleo, por ello, Farné plantea que: “un índice sintético de la calidad del empleo en el cual se utilizan cuatro variables básicas como son el ingreso laboral mensual\*, la modalidad de contratación, la afiliación a la seguridad social y el horario de trabajo \*\*”<sup>4</sup>. Éste índice sintético es la réplica de un ejercicio similar llevado a cabo recientemente por la oficina de Santiago de la OIT relativo al mercado de trabajo chileno, adicionalmente este índice distingue entre los trabajadores asalariados e independientes. Para el caso colombiano, son considerados asalariados los trabajadores del gobierno, privados y los empleados domésticos; y son considerados trabajadores independientes los cuenta propia, los patrones y la categoría otros. El Índice pondera las clasificaciones obtenidas de los trabajadores por las correspondientes frecuencias en el empleo total y considera que un nivel aceptable es de 60 puntos.

---

<sup>3</sup> INFANTE, Ricardo. La calidad del empleo: la experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 1999. p. 9-10.

\* Incluye la remuneración monetaria y en especie en el primer empleo desempeñado por los individuos. Se definen tres rangos: menos de 1.5 veces el salario mínimo, entre 1.5 y 3 salarios mínimos y más de 3 veces el salario mínimo.

\*\* Cabe resaltar que en este estudio hacen la salvedad de que no son los únicos indicadores de la calidad del empleo simplemente utilizan estas cuatros variables generales con el objetivo de abarcar un campo mayor y obtener mejores resultados.

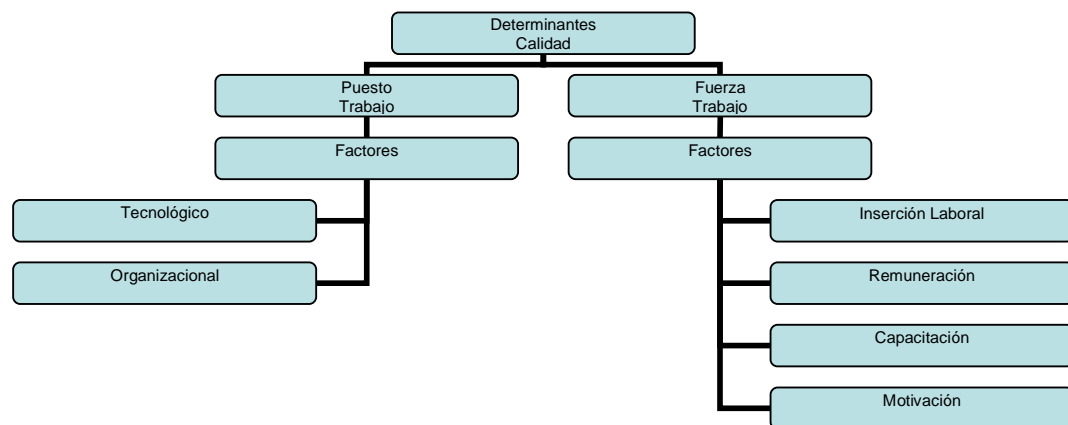
<sup>4</sup> FARNÉ, Op. cit., p. 23.

Según Infante y Vega-Centeno<sup>5</sup>, al existir multidimensionalidad en la calidad del empleo, hay tres dimensiones posibles en el cual se puede abordar el estudio de la calidad del empleo. Estas tres dimensiones se refieren a la perspectiva de los principales agentes del mercado laboral, la distinción entre calidad de los puestos de trabajo y calidad de la fuerza de trabajo, así como al grado de agregación que se utilice en los estudios.

Cada una de estas dimensiones permite enfocar el tema desde perspectivas distintas ya que tanto el Estado como las empresas e indiscutiblemente los trabajadores, independientes o asalariados, presentan formas distintas de analizar la calidad del empleo.

En el Diagrama 1, se muestran los determinantes de la calidad del empleo y se diferencia su calidad según el puesto y la fuerza de trabajo. La calidad de los puestos de trabajo es inherente a las características de los mismos. En cambio, la calidad de la fuerza de trabajo hace referencia al trabajador en sí. Este ejercicio es interesante debido a que permite aclarar la definición conceptual de cada uno. La calidad de la fuerza de trabajo depende de factores como la inserción laboral, la remuneración, la capacitación, la motivación entre otros, en cambio la calidad del puesto de trabajo se fundamenta en factores de tipo tecnológico y organizacional; que no depende de la educación o la experiencia que tenga el trabajador. En este orden de ideas, es probable que se presenten situaciones en la que un individuo que trabaje en un sector económico de alta productividad presente una mejor calidad de empleo que un trabajador que se emplee en un sector de productividad menor. Esto esta asociado simplemente a factores de productividad del puesto de trabajo y no de la fuerza de trabajo.

Diagrama 1. Determinantes de la calidad del empleo. Puesto de trabajo vs. Fuerza de trabajo



Fuente: FARNÉ, Stefano. Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. En: Estudios de economía laboral en países andinos. No. 5 (Dic. 2003); p. 12.

<sup>5</sup> INFANTE, Op. cit., p. 12.

Según lo anterior, es importante analizar la calidad del empleo debido a que permite tener parámetros claros de la calidad de los puestos de trabajo generados en el AMC para el segundo trimestre de 2006. Esto ayuda a tener bases fuertes para en el futuro poder crear empleos de calidad con el fin de que nuevos trabajadores se inserten al mercado laboral de una manera digna y justa; a su vez, disminuyendo el impacto social que generan las altas tasas de desempleo en la población. Por tal motivo, la presente investigación describe la situación laboral correspondiente al segundo trimestre de 2006 y el comportamiento de la calidad del empleo para el AMC. Además, el presente estudio busca que los economistas profundicen en estos tópicos a causa de que próximos gobiernos formulen políticas pertinentes que permitan mejorar la calidad de los empleos en nuestra región.

Para estudiar la calidad del empleo es importante definir que es un empleo de calidad. En este sentido, los investigadores hasta el momento no han logrado consenso sobre cual es la definición más apropiada de un empleo de calidad.

Según la OIT<sup>6</sup>, la definición de calidad del empleo; se circunscribe al concepto de trabajo decente; éste se define como trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos están protegidos y cuenta con remuneración adecuada y protección social en un contexto de diálogo social.

Algunos autores proponen definiciones alternativas de la calidad del empleo. Para VanBastelaer y Hussmann (...), la calidad del empleo se refiere a un conjunto de características que determinan la capacidad de satisfacer ciertas necesidades comúnmente aceptadas. Según Reinecke y Valenzuela (...), la calidad del empleo se puede definir como el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores<sup>7</sup>.

Para Infante y Vega-Centeno<sup>8</sup>, la calidad del empleo está vinculada a aquellos factores que redundan en el bienestar de los trabajadores.

Según Carrasco<sup>9</sup>, otra definición en el marco de la institucionalidad colombiana plantea que un “empleo de calidad” es aquel que propende por el desarrollo del individuo, el respeto a los derechos del trabajador y a su protección integral. Un empleo en que se brinde capacitación y habilite al trabajador, que se desarrolle en jornadas cuya duración permita su recuperación y mejor rendimiento, cuya

---

<sup>6</sup> URIBE, José I.; ORTIZ, Carlos, H.; POSSO, Christian M.; GARCÍA, Gustavo A. Exclusión social en el mercado laboral del Valle del Cauca: desempleo y calidad del empleo 2001 – 2006. En: Centro de Investigaciones y Documentación Socioeconómica (CIDSE): informe regional de desarrollo humano para el Valle del Cauca. Informe final (2007); p. 5.

<sup>7</sup> Ibid., p. 5.

<sup>8</sup> INFANTE, R.; VEGA-CENTENO, M. La calidad del empleo: lecciones y tareas. En: INFANTE, Ricardo. La calidad del empleo: la experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 1999. p. 12.

<sup>9</sup> CARRASCO, Emilio A. La calidad del empleo en el marco de la institucionalidad colombiana. En: Cuadernos de trabajo. No. 3 (Nov. 2002); p. 27-41.

remuneración e ingresos permitan la atención de las necesidades del trabajador y sus familias, que otorgue y garantice los beneficios de la seguridad social, que posibilite su desarrollo personal y profesional, y que despeje las incertidumbres del futuro, será un “empleo de calidad”. En síntesis, la presencia dinámica de estos principios traerá consigo las condiciones de dignidad y justicia, que predica nuestra constitución del derecho al trabajo y conllevarán a que los puestos de trabajo sean verdaderos “empleos de calidad”.

Para analizar la calidad del empleo en el AMC, se identificaran algunos indicadores propuestos por investigadores a nivel nacional e internacional para medir la calidad del empleo, se realizará un análisis descriptivo del mercado laboral, y además se calculara el Índice de Calidad del Empleo (ICE) propuesto por la OIT. El presente artículo tiene como principal fuente de información la Encuesta Continua de Hogares (ECH) realizada para el segundo trimestre de 2006.

El artículo consta de seis secciones siendo esta introducción la primera. En la segunda sección se presenta el marco teórico haciendo referencia a la relación entre la teoría de los mercados de trabajo segmentados (MTS) y la calidad del empleo. En la tercera, se presenta la revisión del estado del arte en Colombia. En la cuarta sección, se presentan algunos indicadores de la calidad del empleo. En la quinta, se presentan una breve caracterización del mercado laboral del Área Metropolitana de Cali (AMC) y se calcula el Índice de Calidad del Empleo (ICE). Por último, se presentarán algunas conclusiones y recomendaciones.

## 1. MARCO TEÓRICO

### 1.1. TEORÍA DE LA SEGMENTACIÓN Y CALIDAD DEL EMPLEO

En esta sección se tratará de explicar que existe algún tipo de relación entre los mercados de trabajo segmentados (MTS) y la calidad del empleo. Existen varios enfoques desde donde podemos analizar y estudiar el mercado de trabajo. Entre los distintos enfoques encontramos el neoclásico, el marxista y el institucionalista. La teoría de los mercados de trabajo segmentados (MTS) se encuentra estrechamente relacionada con la corriente institucionalista. Para este objetivo se fundamentará en los planteamientos teóricos de Michael Piore. Este autor parte de la hipótesis básica de la existencia de un mercado dual de trabajo; el concepto del mercado dual radica en la existencia de un sector formal e informal. El sector formal normalmente se ha relacionado a un sector moderno capitalista y al trabajo asalariado. Por el contrario, al sector informal generalmente se le ha asociado a un sector tradicional en el cual se ubica la mano de obra no calificada. En términos generales, el sector formal hace referencia a empleos de buena calidad y el sector informal a empleos de mala calidad.

1.1.1. Sector moderno. El sector formal ofrece puestos de trabajo con salarios relativamente elevados, buenas condiciones de trabajo, posibilidades de avance, equidad y procedimientos ajustados a las normas y leyes laborales, y estabilidad en el empleo. Según Uribe, Castro y Ortiz<sup>10</sup>, estos buenos puestos de trabajo poseen otras características como estabilidad y seguridad; elevados y crecientes salarios; escalas de ocupación, es decir, existencia de oportunidades claramente definidas de mejorar dentro de la ocupación; utilización de tecnologías relativamente avanzadas e intensivas en capital; la presencia de una gestión eficiente y, en muchos casos, la existencia de un sindicato poderoso y eficaz.

Según Piore<sup>11</sup>, el sector formal a su vez se divide en dos segmentos denominados superior e inferior. El segmento superior del sector formal está formado por trabajos profesionales y directivos. Este sector presenta características muy puntuales que lo hacen distinguirse del segmento inferior del sector moderno y del sector tradicional.

---

<sup>10</sup> URIBE, José I.; CASTRO, Javier A.; ORTIZ, Carlos H. ¿Qué tan segmentado era el mercado laboral colombiano en la década de los noventa?. En: Documento de trabajo: Centro de Investigaciones y Documentación Socioeconómica (CIDSE). No. 78 (Dic. 2004); p. 3.

<sup>11</sup> PIORE, Michael. Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo. En: TOHARIA, Luis. El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones. Madrid: Alianza universidad textos, 1983. p. 195.



Los puestos del segmento superior del sector formal proporcionan un sueldo y un status más elevados y posibilidades de ascenso de lo que puede brindar los puestos de trabajo en el segmento inferior del sector formal. A su vez, los puestos de trabajo del segmento superior del sector formal se distinguen, al igual que los puestos del sector tradicional, por la falta de un conjunto de procedimientos y normas laborales formales que son características del segmento inferior del sector moderno.

Según lo expresado anteriormente, se puede decir que todas las personas (profesionales y técnicos) que hacen parte del sector formal poseen empleos de buena calidad, ahora, si este sector formal lo dividimos entre un segmento superior e inferior notamos que los trabajadores del segmento superior son los que en realidad poseen empleos de calidad debido a que poseen privilegios que los del segmento inferior no poseen al igual que pasa en el sector tradicional. Pero lo cierto es que como se planteará más adelante acceder a estos empleos no es tarea simplemente de poseer una formación académica formal sino que es atribuida a factores denominados mercados internos de trabajo de las empresas que sesgan estos buenos empleos.

1.1.2. Cadenas de movilidad: rasgos específicos y generales. La teoría de MTS plantea que: “la gente no tiene empleos aleatoriamente sino que tienen una secuencia y un orden al cual llamaremos cadenas de movilidad; y todos aquellos puntos a lo largo de esta cadena los llamaremos estaciones”<sup>12</sup>, generalmente se incluyen no solo los puestos de trabajo sino también otros puntos de importancia social y económica. Este punto nos permite afirmar que los segmentos del mercado de trabajo del sector formal poseen cadenas de movilidad que permiten que los trabajadores en este sector realicen algún tipo de carrera asociado a un proceso donde puedan aspirar a puestos mejor pagados, de mayor status y de mejor calidad.

Ahora bien, la estructura de las cadenas de movilidad se puede comprender mejor en relación a los rasgos del trabajador individual y el proceso a través del cual se adquieren y se cambian. Cada uno de los individuos posee rasgos que funcionan como pautas de comportamiento que se reproducirán en respuestas a un estímulo dado en un determinado tipo de entorno. Según Piore<sup>13</sup>, la conducta que se valora en el trabajo puede ser producida por dos tipos diferentes. Los rasgos específicos y los rasgos generales. Los primeros hacen referencia a la respuesta directa a cierto estímulo y el segundo, a las reglas o tipos de reglas que hacen que los individuos puedan deducir el entorno donde están. Existen, a su vez, unos rasgos específicos que se adquieren en un proceso denominado aprendizaje fortuito automático. Este tipo de rasgos se adquiere en el medio o el entorno en el cual una persona se desenvuelve. Adicionalmente, a este proceso existen otros dos que plantea Piore. El refuerzo secundario y el relacionado con las clases sociales. El primero se refiere a la tendencia de los individuos a la imitación de las personas que los

---

<sup>12</sup> *Ibíd.*, p. 197-200.

<sup>13</sup> *Ibíd.*, p. 200-205.

rodean y el segundo es el tipo de relaciones que formamos con personas que frecuentamos la mayoría de las veces.

De lo anterior, podemos decir que si estos rasgos son congruentes con los que requiere el nuevo entorno, entonces no es necesario hacer ningún ajuste. Si el proceso de aprendizaje que hemos descrito explica el desarrollo de los rasgos específicos tenemos dos alternativas. El individuo a nivel laboral puede tener rasgos generales inducidos o simplemente puede aprender las reglas generales a través de un proceso de instrucción y aquí es donde la educación formal cumple una labor preponderante. Se espera que personas que hayan pasado por una educación formal desarrollen rasgos que sean mayormente aceptados por la sociedad y hacen que el proceso de ajuste para las empresas no sea tan costoso. Y es precisamente esta distinción entre rasgos generales y específicos que se encuentra la diferencia entre el segmento superior e inferior del sector moderno.

1.1.3. Mercados internos de trabajo. El término “mercado interno de trabajo” se refiere a: “un conjunto de reglas e instituciones que gobiernan la asignación y precio del trabajo dentro de la firma”<sup>14</sup>. Estos mercados se asocian en la práctica con las empresas que están en los sectores donde se devengan altos salarios. Es normal que estas empresas creen este tipo de mercados internos ya que esto permite que se reduzcan los costos de entrenamiento, se mantiene un clima laboral que lleva la eficiencia, disminuye la rotación, etc. Según Doeringer y Piore<sup>15</sup>, estos mercados internos de trabajo actúan como filtro y simplemente aquellos trabajadores que puedan acceder a estos sectores se podrán beneficiar de estos privilegios. Lo que hace más difícil el ingreso al mercado laboral a trabajadores externos por los conductos regulares o habituales.

1.1.4. Sector tradicional. En el sector informal ocurre completamente lo contrario. La hipótesis básica de los mercados de trabajo segmentados (MTS) con respecto al sector informal es que el nivel de salarios en este sector es menor que en el sector moderno. Según Piore<sup>16</sup>, los puestos en el sector tradicional tienden a estar menos remunerados, a tener pocas posibilidades de avance y a tener condiciones de trabajo deplorables; así como, a tener un ambiente laboral complicado, inestabilidad en el empleo y una alta rotación de la población trabajadora.

---

<sup>14</sup> TAUBMAN, Paul; WACHTER, Michael. Segmented labor markets. En: Handbook of labor economics. Vol. II (1986); p. 1186.

<sup>15</sup> DOERINGER, Peter B.; PIORE, Michael J. Los mercados internos de trabajo. En: TOHARIA, Luis. El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones. Madrid: Alianza universidad textos, 1983. p. 342.

<sup>16</sup> PIORE, Op. cit., p. 194.

Según Taubman y Wachter<sup>17</sup>, el sector informal por si solo no opera en el modelo de MTS sino más bien que dadas las características del sector moderno y tradicional, dichos sectores son complementarios entre si y por tal motivo la hipótesis de la retroalimentación negativa parece ser la mejor candidata, al menos a nivel teórico, para explicar la segmentación. Estos autores basándose en la teoría de los mercados de trabajo segmentados (MTS), plantean que existe una tendencia de los mercados en asignar malos trabajos a buenos trabajadores. Esto se fundamenta en que los trabajadores calificados o los buenos trabajadores “good workers” no encuentran opciones laborales y optan por terminar siendo absorbidos por un mercado informal donde se desempeñan en actividades de menor calidad. Por tanto, el sector tradicional ofrece a sus trabajadores menor calidad de empleo debido a que los empleos de este sector no proporcionan al trabajador los parámetros básicos para considerarse como empleos de buena calidad\*. Finalmente, todos aquellos trabajadores del sector moderno inferior que no cumplan con los requisitos para acceder al sector moderno superior deberán, estos buenos trabajadores, desplazarse al sector tradicional donde terminaran en empleos de menor calidad. Por tanto, el hecho de que buenos trabajadores en el tiempo realicen actividades a las cuales están subempleados hace que empiece a ver un desaprendizaje que con el tiempo se traduce en menores ingresos y menor calidad de vida para el trabajador.

Según Uribe, Castro y Ortiz<sup>18</sup>, si un mercado de trabajo cuenta con trabajadores menos educados, con menor experiencia y con baja remuneración salarial tienden a estar en el sector informal, lo cual se traduce en empleos precarios o de mala calidad y esto, a su vez, se interpreta como evidencia para la existencia de mercados de trabajo segmentados por que existen barreras a la entrada de trabajadores al sector formal.

Se ha mostrado en esta sección que existe de alguna manera relación entre la teoría de la segmentación laboral y la calidad del empleo debido a que el mercado laboral presenta desequilibrios y esos desequilibrios hacen que la calidad del empleo de los trabajadores sea buena o mala. Los empleos se encuentran segmentados debido a que existen barreras a la entrada de trabajadores al sector formal y además, existen filtros\*\* en el sector moderno para ascender del inferior al superior lo cual hace que se note claramente la mejor calidad del empleo en los trabajadores que pertenecen al sector formal superior que a los del inferior.

---

<sup>17</sup> Segmented labor markets, Op. cit., p. 1183-1203.

\* Cuando se refiere a un empleo de calidad hacemos referencia a un empleo que provea o cumpla como mínimo con estas cuatro variables básicas ingreso laboral mensual, la modalidad de contratación, la afiliación a la seguridad social y el horario de trabajo.

<sup>18</sup> URIBE; CASTRO; ORTIZ, Op. cit., p. 7.

\*\* Al hablar de filtros se hace referencia a los mercados internos de trabajo por parte de las empresas y a cadenas de movilidad asociadas a rasgos generales y específicos por parte de los trabajadores.

## 2. ESTADO DEL ARTE EN COLOMBIA

Al realizar la revisión bibliográfica de la calidad del empleo se encuentra que no son muchos los estudios realizados en Colombia respecto a este tema. Entre los principales estudios se encuentra el realizado por Stefano Farné<sup>19</sup>, donde se enfatiza que la liberalización de los mercados mundiales ha impulsado la búsqueda de menores costos de producción y de crecientes niveles de productividad y competitividad por parte de las empresas. Lo cual ha desmejorado las condiciones contractuales, al crecimiento del empleo independiente, no regulado por relaciones laborales formales, subcontratado y por cuenta propia y como principal conclusión muestra que se logra la conceptualización del fenómeno de la calidad del empleo. Se determinan los componentes para distinguir un empleo de calidad y uno de no calidad.

En Gómez<sup>20</sup>, se muestra cómo se encontraba la economía colombiana para el período 1984-1994 en materia de calidad de empleo. El estudio concluye que el desplazamiento de la fuerza laboral en este período se llevo a cabo del sector rural al urbano, lo cual mostró un deterioro notorio de la calidad del empleo para estas personas ya que llegaron a emplearse en trabajos de poca productividad y relacionados con el sector informal de la economía. Pero no menos importante en este estudio hacen real relevancia a la seguridad social ya que ellos plantean que un empleo que tenga algún tipo de seguridad social se considera como positivo y por ende un empleo de calidad. Aunque la felicidad no es completa y se sabe que el hecho de tener solamente seguridad social no es garantía de un empleo de buena calidad pero el autor considera que es un excelente indicador y muy preciso a la hora de estudiar la calidad del empleo.

En Pineda<sup>21</sup>, argumenta a favor de una visión de la flexibilidad laboral desde la óptica de las y los trabajadores, y no desde las necesidades de las empresas y los mercados cuya perspectiva parece haber predominado en el estímulo a la flexibilización y en la agenda política sobre el tema. Además, se resalta que en términos generales las mujeres se han beneficiado más de las nuevas oportunidades de empleo durante los últimos años, pero su avance en términos de calidad resulta contradictorio dada la existencia de condiciones precarias para amplios grupos de población femenina, especialmente aquellas con

---

<sup>19</sup> FARNÉ, Op. cit., p. 9-34.

<sup>20</sup> GÓMEZ M., Ricardo. Calidad de los puestos de trabajo generados en Colombia durante el período 1984-1994. En: INFANTE, Ricardo. La calidad del empleo: la experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 1999. p. 153-180.

<sup>21</sup> PINEDA, Javier. Calidad de empleo y género en Colombia: avances y retrocesos. En: Revista CS. No. 1 (2007); p. 61-98.

menores niveles educativos y de ingresos, y de ampliación de brechas de género en los grupos más educados. La principal conclusión se refleja en que los indicadores no muestran una tendencia a la igualación de los sexos, por el contrario, unos se revierten y otros avanzan a partir de las fuerzas culturales, institucionales y del mercado.

En el estudio realizado por Uribe, Ortiz, Posso y García<sup>22</sup>, para el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) abordan el tema de la calidad del empleo desde la perspectiva de la exclusión social. Los autores plantean que la exclusión social es uno de los principales problemas de la economía actual fundamentados en el desempleo y en la precarización de las condiciones de trabajo. Entre sus principales conclusiones se encuentra que la mejoría en la calidad del empleo para el año 2005 y 2006 favoreció primordialmente a los hombres asalariados. Además, el análisis realizado por los investigadores mostró que a partir de 2002 la participación de los empleos de buena calidad había disminuido, mientras que los empleos de mala calidad mantienen su nivel (35% en promedio). En consecuencia, el deterioro del mercado laboral en el último lustro implicó una destrucción de puestos de buena calidad a favor de puestos de calidad media.

Perfetti del Corral y Hernández<sup>23</sup>, muestran que Colombia en la década del noventa sufre una serie de cambios\* que hacen que el Eje Cafetero y los departamentos sufran un claro deterioro de sus condiciones de vida. Este deterioro se ve traducido en una menor capacidad de generación de empleo, trayendo consigo mayores tasas de desempleo y deterioro de su calidad, y, por esta vía, menores ingresos para sus familias especialmente en los hogares pobres y hogares rurales, con sus consecuentes repercusiones, siendo la más clara el aumento de la desnutrición de los niños menores de cinco años. Además, los autores utilizan la informalidad como indicador principal para medir el deterioro de la calidad del empleo.

Por otro lado, tenemos otros estudios como el de Farné, Granados y Vergara<sup>24</sup>, donde analizan las cifras proporcionadas por las principales fuentes de información existentes en Colombia en materia de mercado de trabajo y seguridad social. En este contexto general proponen dos objetivos distintos que se reflejan en las dos partes en las cuales se encuentra dividido su informe: la “Evolución de los principales indicadores del mercado laboral a nivel nacional desde finales de los años 90 hasta el año 2005” y la “Comparación de las

---

<sup>22</sup> URIBE; ORTIZ; POSSO; GARCÍA, Op. cit., p. 60.

<sup>23</sup> PERFETTI DEL CORRAL, Mauricio; HERNÁNDEZ ORTIZ, José Fáber. Cambio en las condiciones de vida en el eje cafetero en la década de los noventa. En: Estudios regionales: documentos de trabajo. No.10 (Ago. 2003); p. 6-24.

\* Los cambios planteados por los autores hacen referencia al rompimiento del pacto de cuotas y la posterior caída de los precios del café, la nueva estructura del Estado con la promulgación de la constitución del 91, la crisis económica que trae el país de la década pasada y el terremoto de 1999.

<sup>24</sup> FARNÉ, Stefano; GRANADOS, Eduardo; VERGARA, Carlos A. El mercado laboral y la seguridad social en Colombia entre finales del siglo XX y principios del siglo XXI. En: Cuadernos de trabajo. No. 7 (May. 2006); p. 5-35.

principales estadísticas nacionales de seguridad social según Encuestas de Calidad de Vida, Encuestas de Hogares y datos de origen administrativo”. Resaltan algunas tendencias de fondo del mercado laboral y la seguridad social. En los años 1997 y 2005 se constata que las condiciones de empleo y desempleo agregados no se modificaron de forma sustancial. El desempleo de larga duración, el subempleo, y en especial el subempleo por ingresos, el falso cuentapropismo, el trabajo de tiempo parcial, por ejemplo, han crecido de forma alarmante.

Aguado<sup>25</sup>, por su parte en su estudio presenta dos metodologías para estimar el potencial de desarrollo y de empleo que podría generarse en los Nuevos Yacimientos de Empleo aplicados a la ciudad de Cali (Colombia). Estos yacimientos pueden utilizarse como una estrategia clave dentro de una política de generación de empleo a nivel local. El trabajo permite concluir que existe en los Nuevos Yacimientos de Empleo una alternativa de generación de empleo permanente, en la satisfacción de necesidades insatisfechas en la ciudad de Cali, para sectores con bajos niveles de cualificación y dificultades de integrarse al mercado laboral ya sea por inexperiencia, nivel educativo o restricciones de horarios, en el caso de madres cabeza de familia que cuidan los hijos. Los resultados sugieren que pudiera crearse con monitorías deportivas en la ciclo vía, en la limpieza y mantenimiento de zonas verdes en la ribera del río Cali y en tres plazoletas en el centro de la ciudad el equivalente a 6.4 empleos de tiempo completo en forma permanente a lo largo de un año.

Gracia y Urdinola<sup>26</sup>, realizaron un interesante estudio para el Departamento Nacional de Planeación (DNP) donde buscaban esclarecer las principales características del mercado laboral colombiano fundamentado en la evidencia empírica encontrada para dar una visión global de sus problemas y mostrar las implicaciones de política de los estudios elaborados recientemente. Es evidente el cambio en la demanda de trabajo, de menor a más calificado, a raíz de la apertura económica y de los procesos de modernización que enfrenta Colombia desde comienzos de la década de los noventa. Este hecho replantea la formación que deben recibir ahora los trabajadores, pues no se trata solo de mayores niveles de educación, sino de la calificación necesaria para la nueva dinámica empresarial del país.

En un estudio reciente realizado por Farné y Vergara<sup>27</sup>, se estima por primera vez una función de satisfacción en el trabajo para los ocupados urbanos colombianos. Los investigadores confirmaron que el impacto esperado por la teoría económica en términos de ingresos (positivo) y de horas de trabajo (negativo). Verificaron también que en Colombia están menos satisfechos los

---

<sup>25</sup> AGUADO QUINTERO, Luis Fernando. Evaluación cuantitativa de nuevos yacimientos de empleo en Cali-Colombia. En: Reflexión política. Vol. 6, No. 012. (Dic. 2004); p. 68-78.

<sup>26</sup> GRACIA, Orlando; URDINOLA, Piedad. Una mirada al mercado laboral colombiano. En: Mercado laboral: boletines de divulgación económica. No. 2 (Feb. 2000); p. 11-35.

<sup>27</sup> FARNÉ, Stefano; VERGARA, Carlos A. La calidad del empleo: ¿qué tan satisfechos están los colombianos con su trabajo?”. En: Cuadernos de trabajo. No. 8 (Jun. 2007); p. 6-21.

trabajadores separados y con niveles de educación altos. Igualmente, constataron que están satisfechos con sus trabajos las mujeres, los empleadores, los cuenta propia formales y los asalariados del sector público. Al mismo tiempo, sin embargo, encontraron que muchos de los aspectos del proceso de deslaboralización ejercen un impacto negativo sobre la satisfacción de los trabajadores afectados. Este es el caso de la temporalidad, la subcontratación, la ausencia de contrato de trabajo o el cuentapropismo informal.

A nivel internacional encontramos diversos trabajos que de alguna u otra forma guiados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ahondan sobre este tipo de temas de la calidad del empleo. Entre los más citados encontramos el trabajo de Barros y Mendonça<sup>28</sup>, para Brasil donde se distinguen entre la calidad de los puestos de trabajo y la calidad del empleo, además, analizan los diferenciales salariales y la segmentación laboral. La calidad del empleo es simplemente la percibida por el trabajador en cambio la del puesto de trabajo es inherente al mismo. Lo importante de este estudio se refleja en que parten con la idea de que existe una segmentación del mercado de trabajo y a partir de ahí desarrollan su metodología donde tratan de valorizar a las personas homogenizándolas\*, es decir como se anotaba anteriormente la heterogeneidad es algo intrínseco en los puestos de trabajo y ellos trataban de evitar esto llegando a la principal conclusión, comparando unos diferenciales controlados y no controlados, de que el ordenamiento y posibles agrupaciones sustentadas en los diferenciales no controlados no son válidos como ordenamientos o agrupamientos de ramas de actividad de acuerdo con la calidad del empleo.

Por otra parte, un estudio realizado por Chacón<sup>29</sup>, para Chile ahonda un poco más allá y relaciona la calidad del empleo con la pobreza. En este estudio se relaciona la calidad del empleo con la pobreza y se plantean varios indicadores\*\* para estudiar la calidad del mismo. Más que centrarnos en hablar de los indicadores utilizados en este estudio es de suma importancia comprender que en este trabajo el ingreso de las personas es un determinante crucial para entrar a hablar de la calidad del empleo ya que al no tener una

---

<sup>28</sup> BARROS, R.P.; MENDOÇA, R. S. Una evaluación de la calidad del empleo en Brasil, 1982-1996. En: INFANTE, Ricardo. La calidad del empleo: la experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 1999. p. 115-152.

\* Homogenizar significa que pretendían los autores de este estudio que sus resultados no fueran tan sesgados y optaron por excluir de su análisis a mujeres y trataron de no incluir a personas ni muy mayores ni muy menores.

<sup>29</sup> CHACÓN F., Boris. Calidad del empleo y pobreza en Chile, 1990-1996. En: INFANTE, Ricardo. La calidad del empleo: la experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 1999. p. 181-237.

\*\* Entre los indicadores que se plantean es este estudio se encuentra la generación de empleo de pobres y no pobres como un indicador global, formales e informales, los grados de estabilidad laboral con o sin contrato de trabajo, las condiciones de empleo considerando el trabajo de tiempo parcial o completo, el tipo de relación contractual y los niveles de ingreso del trabajo.

persona un ingreso conlleva a que esta persona no mejore su situación de pobreza\* y por consiguiente no se considere su empleo de calidad. En cuanto a los indicadores de calidad propuestos en este estudio se concluye que aquellos indicadores no evolucionan por igual estableciéndose diferencias entre sectores y tipos de ocupaciones. Adicionalmente, según lo plantea el autor en Chile, en términos generales, aspectos como el crecimiento del empleo, de la cantidad de ocupados por hogar, y especialmente de los ingresos del trabajo, muestra un cuadro favorable que explica la reducción de la pobreza y por consiguiente este punto se convierte en un aspecto relevante para la calidad del empleo.

Otros investigadores como Anker, Chernyshev, Egger, Mehran y Ritter<sup>30</sup>, en un trabajo realizado para la OIT, abordan la difícil cuestión del empleo de indicadores estadísticos para hacer una medición objetiva del trabajo decente. Los objetivos principales consistían en: traducir el concepto general de trabajo decente en características del trabajo fáciles de comprender, hallar indicadores estadísticos para comenzar a medir de inmediato estas características con un grado aceptable de coherencia, exactitud y comparabilidad internacional y proponer otras actividades y otros indicadores estadísticos destinados a mejorar la medición del trabajo decente en el futuro. La finalidad última era establecer las bases necesarias para elaborar un conjunto básico de indicadores de la OIT relativos al trabajo decente que fomentaran los esfuerzos destinados a promoverlo y medirlo en todo el mundo, así como documentar empíricamente las relaciones existentes entre las diferentes facetas del trabajo decente, y entre éste, la pobreza y los resultados económicos.

Los posibles indicadores para medir esas características, deben atenerse a cuatro criterios principales: pertinencia conceptual, facilidad de comprensión y comunicación, existencia de datos de un conjunto de países (industrializados, en desarrollo y en transición y un grado razonable de comparabilidad internacional. El realismo y la viabilidad son tan importantes como la pertinencia conceptual, y rechazar posibles indicadores lo es tanto como proponer otros.

La lista de los indicadores sobre el trabajo decente de la OIT propuestos por éstos investigadores constituye un punto de partida para fijar y calcular un conjunto básico de indicadores en la materia. Es evidente que los indicadores presentados por ellos no son perfectos y es probable que no satisfagan punto por punto las necesidades de determinados programas técnicos, países o regiones. Por ello, han procurado que fuesen un conjunto mínimo y viable de indicadores válidos en todo el mundo y que reflejasen la índole global del

---

\* Se dice que una persona no ha mejorado su situación de pobreza cuando el ingreso que recibe no le permite satisfacer sus necesidades básicas y al no poder satisfacer sus necesidades básicas insatisfechas se considera que esta persona tiene un empleo precario o de mala calidad.

<sup>30</sup> ANKER, Richard; CHERNYSHEV, Igor; EGGER, Philippe; MEHRAN, Farhad; RITTER, Joseph A. La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. En: Revista Internacional del Trabajo. Vol. 122, No. 2. (Feb. 2003); p. 161-195.



concepto de trabajo decente. En realidad, sería imposible sintetizar en una lista razonablemente corta de indicadores todos los aspectos y componentes del trabajo decente. Por todo lo dicho, de su análisis se desprenden cuatro recomendaciones de carácter general. 1) Establecer y recopilar indicadores básicos de la OIT sobre el trabajo decente, 2) Alentar a las regiones y los países a que hagan mediciones del trabajo decente, 3) Integrar los indicadores en la política nacional y en la labor regular de la OIT y 4) Elaborar una estrategia acerca de las facetas del trabajo decente que todavía no se pueden medir con exactitud.

Un indicador indirecto o agregado es el que utilizado por Dancourt<sup>31</sup>, en Perú para explicar el comportamiento de los nuevos empleos generados para el período 1984-1993, este indicador relaciona el empleo con el producto interno bruto agregado de la economía. Además, hace relación al tema de la importancia del ciclo económico en la calidad del empleo de los puestos de trabajo generados. En este punto se hace referencia a una hipótesis sobre la generación de empleo la cual dice que la generación de empleo es diferente cuando hablamos de un empleo generado en una fase de recesión que en una fase de auge. Por lo anterior, la evidencia empírica constata que los empleos son de mejor calidad cuando nos encontramos en una fase de auge que en una de recesión.

En Ghai<sup>32</sup>, basándose en los planteamientos de la OIT referente a la noción de trabajo decente para todos, el autor muestra que se están abordando este tipo de temáticas laborales tratando de desarrollar indicadores que permitan medir el trabajo decente tomando como referencia cuatro elementos que se consideran primordiales para la OIT como son: el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social. Dichos elementos permiten que se pueda medir no solo la situación actual del empleo sino también los progresos de este en el futuro. El investigador termina concluyendo que aunque tenemos indicadores razonables de algunas facetas del trabajo decente se debe recopilar más información puntual acerca de las personas ocupadas de la economía informal, en el sector rural y en el trabajo a domicilio. Además, sobre las remuneraciones y las condiciones de trabajo, las organizaciones de trabajadores y comunitarias, las disposiciones en materia de seguridad social y sobre los procedimientos de negociación, representación y participación de los trabajadores.

---

<sup>31</sup> DANCOURT, Oscar. Calidad del empleo generado en el Perú, 1984-1993. En: INFANTE, Ricardo. La calidad del empleo: la experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 1999. p. 239-264.

<sup>32</sup> GHAI, Dharam. Trabajo decente: concepto e indicadores. En: Revista Internacional del Trabajo. Vol. 122, No. 2. (Feb. 2003); p. 125-160.

### 3. INDICADORES DE CALIDAD DEL EMPLEO

El propósito de esta sección es presentar algunos indicadores utilizados por diferentes investigadores, a nivel nacional e internacional, para medir la calidad del empleo.

En un estudio realizado por Perfetti del Corral y Hernández investigadores del Centro de Estudios Regionales Cafeteros y Empresariales (CRECE) para el año 2003 utilizan los siguientes indicadores:

- Población Ocupada con afiliación a salud, áreas metropolitanas de Manizales Pereira y Diez áreas.
- Peso de los ingresos por trabajo independiente en el total de ingresos del hogar, Eje Cafetero y Colombia.

En Farné (2003) plantea las siguientes variables: Ingreso laboral, la modalidad de contratación, la afiliación a la seguridad social y el horario de trabajo;

- Ingreso laboral mensual en términos del salario mínimo legal vigente.
- Contrato laboral escrito a término indefinido.
- Contrato laboral escrito a término fijo.
- Ausencia de contrato laboral escrito.
- Afiliados (asalariados y/o trabajadores independientes) a sistema de salud y pensiones.
- Horario de trabajo de 48 horas.
- Horario de trabajo de más de 48 horas.

En Uribe, Ortiz, Posso y García (2007) plantean una serie de indicadores de la calidad del empleo:

- Media de salarios en términos de salario mínimo por quintil de ingresos.
- Ocupados asalariados con contrato, sin contrato, no sabe.
- Asalariados a término Indefinido.
- Asalariados término Fijo.
- Ocupados con salud afiliado.
- Ocupados con salud afiliado a régimen contributivo.
- Ocupados con salud afiliado a régimen subsidiado.
- Ocupados con salud no afiliados.
- Ocupados con salud afiliado al fondo de pensiones.
- Ocupados con salud no afiliado al fondo de pensiones.
- Ocupados pensionados.

En Farné, Granados y Vergara (2006) plantean los siguientes indicadores:

- Tasa de Informalidad Cabeceras.
- Trabajadores con más de un empleo.
- Asalariados (asalariados del sector público y privado, servidores domésticos y jornaleros) con contrato de trabajo escrito.
- Asalariados con contrato de trabajo escrito a término indefinido.
- Asalariados con contrato de trabajo escrito a término fijo.
- Asalariados (asalariados del sector público y privado, servidores domésticos y jornaleros) subcontratados.
- Trabajadores afiliados a pensiones (cotizantes, incluye pensionados).
- Trabajadores afiliados a salud régimen contributivo.
- Afiliación a riesgos profesionales.

En Javier A. Pineda (2007), aparecen indicadores de la calidad del empleo tales como:

- Relación de ingresos promedios de las mujeres con respecto a los hombres.
- Relación de ingresos promedios de las mujeres con respecto a los hombres según oficio.
- Relación de ingresos promedios según oficio.
- Relación entre el ingreso promedio de las mujeres con respecto a los hombres en el sector formal e informal.
- Tasas de crecimiento de la población ocupada según niveles educativos por tipo de contrato.
- Tasas de crecimiento de población ocupada por oficios y tipo de contrato.
- Promedio de horas trabajadas por nivel educativo y sexo.
- Promedio de horas trabajadas por nivel educativo y sexo.
- Promedio de horas trabajadas por oficio y sexo.
- Promedio de horas trabajadas por oficio y sexo.
- Población ocupada según cobertura de seguridad social.
- Población ocupada según cobertura de seguridad social y nivel educativo.
- Porcentaje de afiliación a seguridad social según sector formal e informal y sexo.

En otro estudio realizado por Rodgers y Reinecke (1999) sobre la calidad del empleo para la OIT plantean algunos indicadores:

- Chile: Tasas de accidentalidad según tamaño de la empresa.
- Afiliación previsional de los ocupados según sexo quintil de ingreso.
- Brasil: Ingresos según categoría del empleo y educación, empleo no agrícola.
- Brasil: Indicadores de la calidad del empleo según categoría del empleo, empleo no agrícola.
- Ingresos según categoría del empleo y años de educación formal, región metropolitana de Sao Paulo.

- Brasil: Indicadores de la calidad del empleo según la categoría de empleo, región metropolitana de Sao Paulo.

Otro estudio realizado por Ricardo Gómez (1999) para la OIT presenta estos indicadores para el caso colombiano:

- Total de ocupados y porcentajes de ocupados informales.
- Población ocupada por afiliación a la Seguridad Social, según tipo de afiliación y sector formal e informal.
- Población ocupada en el sector formal no afiliada a la Seguridad Social, según rama de actividad y sexo.
- Población ocupada en el sector informal no afiliada a la Seguridad Social, según rama de actividad y sexo.
- Población ocupada no afiliada a la Seguridad Social, según categoría de ocupación y sexo.
- Población ocupada total por sexo, según tipo de vinculación contractual.
- Población ocupada en el sector formal por sexo, según tipo de vinculación contractual.
- Población ocupada en el sector informal por sexo, según tipo de vinculación contractual.
- Tipo de vinculación contractual según rama de actividad y sexo.
- Tipo de vinculación contractual según categoría de ocupación.
- Ocupados por cursos de capacitación recibidos según rama de actividad económica y sexo.
- Ocupados por cursos de capacitación recibidos según categoría de ocupación y sexo.
- Ocupados por cursos de capacitación recibidos según nivel educativo y sexo.
- Número de casos en que la empresa donde realiza su trabajo principal le proporciona auxilios, según nivel educativo.
- Ocupados según relaciones laborales en su trabajo, por rama de actividad económica.
- Distribución de obreros y empleados (del gobierno o empresa particular), según problemas o aspectos negativos en el trabajo.
- Población ocupada en el área rural por condición de pobreza (NBI), según enfermedades o accidentes sufridos en el trabajo.
- Accidentes de trabajo sufridos en su vida laboral, según rama de actividad económica.
- Accidentes de trabajo sufridos en su vida laboral, según categoría de ocupación y sexo.
- Accidentes de trabajo sufridos en la vida laboral, según nivel educativo y sexo.
- Accidentes de trabajo sufridos en la vida laboral, según sexo y grupos de edad.
- Condiciones de bienestar físico, mental y social, según rama de actividad económica y sexo.

- Calidad de los elementos para realizar el trabajo principal, según rama de actividad económica y sexo.

En Anker, Chernyshev, Egger, Mehran, y Ritter (2003) plantean algunos indicadores propuestos que corresponden a varias categorías aprobadas a nivel mundial por personas de todo el mundo sobre los aspectos esenciales en el contexto económico y social del trabajo decente:

#### Oportunidades de empleo

- Tasa de actividad.
- Tasa de empleo (relación empleo-población).
- Tasa de desempleo.
- Tasa de desempleo juvenil.
- Tasa de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo.
- Porcentaje de empleo asalariado dentro del empleo no agrícola.
- Tasa de desempleo de los trabajadores asalariados.
- Relación entre desempleo juvenil y población total.

#### Trabajo inadmisibile:

- Niños sin escolarizar, según su situación en el empleo (porcentajes por edad).
- Tasa de actividad infantil en el trabajo asalariado y por cuenta propia (porcentajes por edad).
- Niños sometidos a trabajo peligroso (porcentajes por edad).
- Niños sometidos a las peores formas de trabajo infantil (porcentajes por edad).
- Trabajo forzoso (alcance desglosado por tipo).

#### Remuneración suficiente y trabajo productivo:

- Remuneración insuficiente (porcentaje de ocupados cuyos ingresos del trabajo son inferiores a la mitad de la mediana o a un mínimo absoluto — la cifra mayor —, desglosado según la situación en el empleo).
- Ingresos medios de determinadas profesiones.
- Jornada laboral excesiva.
- Tasa de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo.
- Trabajadores asalariados que han recibido recientemente formación profesional (porcentaje de asalariados que han adquirido formación profesional facilitada o subvencionada por su empleador o por los poderes públicos durante los doce meses precedentes).

#### Jornada laboral decente:

- Jornada laboral excesiva (porcentaje de ocupados que trabajan más horas que las admitidas, según su situación en el empleo).
- Tasa de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo (porcentaje de ocupados que trabajan menos horas que el umbral fijado, pero que pueden y desean trabajar más horas).
- Horario laboral atípico o extemporáneo.

#### Estabilidad y seguridad del empleo:

- Antigüedad inferior a un año (porcentaje de ocupados que desempeñan su empleo o trabajo principal desde menos de un año, desglosado por edad y por situación en el empleo).
- Trabajo temporal (porcentaje de trabajadores asalariados que consideran que su trabajo es temporal).
- Las percepciones de la estabilidad del empleo futura.
- Mediciones de la discontinuidad del empleo.

#### Conciliar de modo equilibrado el trabajo y la vida familiar:

- Tasa de empleo de las mujeres con hijos de edad inferior a la de la escolarización obligatoria (relación con la tasa de empleo de todas las mujeres de 20 a 49 años de edad).
- Jornada laboral excesiva.
- Alcance y duración reales de la protección del empleo de madres y padres, sea por imperativo legal o concedida por la empresa.
- Difusión, duración y cuantía media de las prestaciones monetarias por maternidad y paternidad, sean por imperativo legal o concedidas por la empresa.
- Flexibilidad del trabajo y atención de las necesidades familiares (por ejemplo, horarios laborales, licencia por enfermedad de los hijos, poder llevar a éstos al centro de trabajo, posibilidad de usar el teléfono para llamadas personales).
- Calidad, disponibilidad y precios asequibles de las disposiciones oficiales de apoyo a las guarderías y al cuidado de los niños, incluidas las subvenciones públicas y las normas tributarias.
- Actitud en el mundo del trabajo frente al envejecimiento de la población.

#### Trato justo en el trabajo:

- Segregación profesional por sexo (porcentaje de empleo no agrícola en las ocupaciones en que predominan los hombres o las mujeres e índice de disimilitud).
- Porcentaje de mujeres en puestos superiores de dirección y administración.
- (proporción con respecto al porcentaje femenino del empleo no agrícola).
- Porcentaje femenino del empleo asalariado no agrícola.

- Relación entre los ingresos de hombres y mujeres de determinadas profesiones.
- Porcentajes o diferencias entre hombres y mujeres en los demás indicadores propuestos.
- Otros tipos de discriminación basados en la religión, la pertenencia étnica, la inmigración, la ascendencia nacional, acoso laboral, etc.
- Acoso.
- Autonomía.

#### Seguridad en el trabajo (trabajo seguro):

- Tasa de accidentes de trabajo mortales (por cada 100.000 asalariados).
- Inspección del trabajo (inspectores por cada 100.000 asalariados y por cada 100.000 asalariados asegurados).
- Cobertura del seguro de accidentes de trabajo (porcentaje de asalariados amparados por el seguro).
- Jornada laboral excesiva.
- Cobertura del seguro de salud.
- Tasas de accidentes de trabajo y de estrés laboral.

#### Protección social:

- Gasto público en seguridad social (en porcentaje del PIB, desglosado en gasto total, en los servicios sanitarios y en pensiones de vejez).
- Gasto público en ayudas monetarias a las personas necesitadas (en porcentaje del PIB).
- Beneficiarios de ayudas monetarias (en porcentaje de las personas pobres).
- Porcentaje de la población mayor de 65 años que percibe una pensión.
- Porcentaje de la población económicamente activa que cotiza a un fondo de pensiones.
- Pensión mensual media (en porcentaje de los ingresos medianos y mínimos).
- Cobertura del seguro de accidentes de trabajo.
- Cobertura del seguro de salud.

#### Diálogo social y relaciones laborales:

- Índice de afiliación sindical.
- Índice de cobertura de la negociación colectiva salarial.
- Huelgas y cierres patronales (por cada 1.000 asalariados).
- Relaciones laborales en la empresa y procedimientos de resolución de quejas.
- Participación en la adopción de decisiones en la empresa.
- Porcentaje de mujeres entre los afiliados y dirigentes de sindicatos.
- Participación de los afiliados a sindicatos en las elecciones sindicales y las decisiones de éstos.
- Participación de los sindicatos en la elaboración de la política pública.

- Fichas informativas (y tal vez indicadores) sobre las restricciones a la libertad sindical y al derecho a negociar colectivamente.

Entorno socioeconómico del trabajo decente:

- Producción por persona ocupada (medida en paridad de capacidad adquisitiva).
- Aumento de la producción por persona ocupada (total e industria manufacturera).
- Inflación (precios al consumo).
- Instrucción de la población adulta (índice de alfabetización de adultos e índice de titulación de adultos en la enseñanza secundaria).
- Composición del empleo por sector económico (agricultura, industria y servicios).
- Desigualdad de ingresos (relación de ingresos o consumo entre los deciles superior e inferior de la escala social).
- Pobreza (porcentajes de la población que subsisten con menos de 1 y 2 dólares estadounidenses al día).
- Trabajo en la economía informal (porcentaje del empleo no agrícola o del empleo urbano).

En Ghai (2002) por su parte muestran otros como:

- Tasa de empleo (población ocupada).
- Tasa de desempleo de un grupo escogido de países (en porcentaje de la población activa).
- Porcentaje de trabajadores pobres en la población ocupada.
- Porcentaje de la población que vive con menos de 14,40 dólares/día.
- Gasto público en seguridad social (pensiones y atención sanitaria)
- Porcentaje de trabajo infantil de niños entre los 10 y 14 años.
- Disparidades de sexo. Porcentaje de mujeres según puestos directivos, profesionales y técnicos e ingresos en el trabajo.
- Porcentaje de trabajadores asalariados sindicados.
- Clasificación de trabajo decente según igualdad entre los sexos, empleo, diálogo social y protección social.

Los indicadores de la calidad del empleo presentados anteriormente no son los únicos que existen, simplemente se pretende mostrar que todavía no existe consenso por parte de los economistas sobre que indicadores se deberían de utilizar para medir la calidad del empleo.

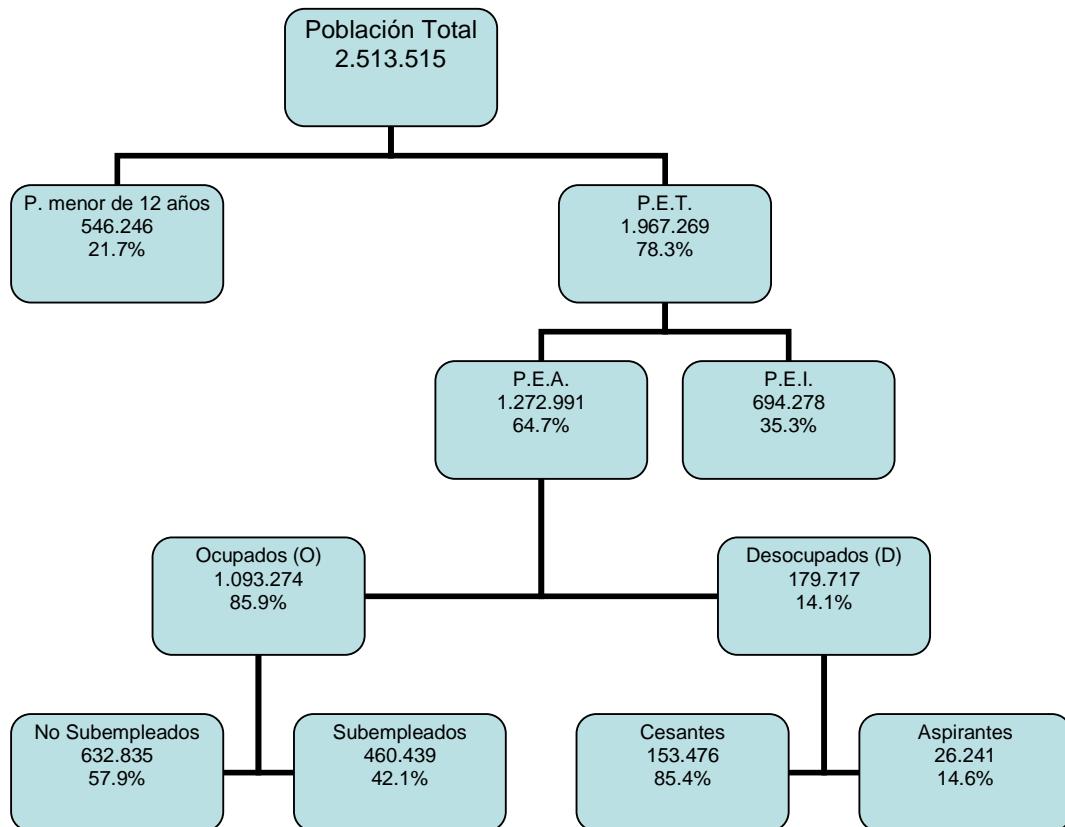


#### 4. METODOLOGÍA

El propósito de esta sección está dividido en dos partes: primero, se presentan algunas estadísticas descriptivas que permiten caracterizar el mercado laboral en el Área Metropolitana de Cali y segundo, se pretende calcular el Índice de Calidad de Empleo (ICE) tomando como referencia la metodología planteada por Farné (2003). La base de datos que se aborda es la Encuesta Continua de Hogares (ECH) para el segundo trimestre de 2006.

##### 4.1. MERCADO LABORAL EN EL ÁREA METROPOLITANA DE CALI

Diagrama 2. Estructura de la fuerza de trabajo en el Área Metropolitana de Cali.



Fuente: Encuesta continua de hogares-DANE segundo trimestre de 2006. Santiago de Cali, 2006. 1 Archivo de computador.

El diagrama 2, muestra la estructura de la fuerza de trabajo en Área Metropolitana de Cali para el segundo trimestre de 2006. Los datos muestran que de las 2.513.515 personas que habitaban en el Área Metropolitana de Cali en el segundo trimestre de 2006, 78.3%, conformaba la población en edad de trabajar (PET). Esta se puede desagregar en población económicamente activa, PEA, (64.7%) e inactiva, PEI (35.3%). Las personas ocupadas eran el 85.9% de la PEA, mientras las desocupadas el 14.1%. Además, el 42.1% trabajaban en condiciones de subempleo, el restante 57.9% de los ocupados se encontraban completamente empleados. La población desocupada cesante representaba el 85.4% de los desocupados en el Área Metropolitana de Cali, mientras que los aspirantes participaban con el 14.6%.

Los datos básicos del mercado laboral del Área Metropolitana de Cali y del total de las trece áreas metropolitanas se muestran en la Tabla 1. Los datos del segundo trimestre de 2006 muestran que el grado de participación laboral en el Área Metropolitana de Cali es mayor en relación al total en las trece áreas metropolitanas: la tasa global de participación (TGP) del Área Metropolitana de Cali es del 64.7% mientras que el total en las trece áreas metropolitanas es del 62.2%. La tasa de ocupación, por otra parte, también es mayor en el Área Metropolitana de Cali, mientras que en el total de las trece áreas metropolitanas es del 54.2%. En el trimestre de análisis se observa una tasa de desempleo de dos dígitos, tanto para el Área Metropolitana de Cali (14.1%) y el total en las trece áreas metropolitanas (12.8%). Éstas tasas de desempleo reflejan que la tasa de desempleo del Área Metropolitana de Cali se encuentra 1.3 puntos porcentuales por encima del total de las trece áreas metropolitanas, lo cual indica que el gobierno local de Cali-AM debe realizar un mayor esfuerzo por reducir el alto número de desempleados para así disminuir el impacto que generan estas personas a nivel social.

Tabla 1. Estructura del Empleo para el AMC y total 13 áreas, segundo trimestre de 2006.

<b>Concepto</b>	<b>AMC</b>	<b>TOTAL 13 ÁREAS</b>
% población en edad de trabajar	78,3	77,9
Tasa global de participación	64,7	62,2
Tasa de ocupación	55,6	54,2
Tasa de desempleo	14,1	12,8
Cesantes	85,4	83,2
Aspirantes	14,6	16,8
Tasa de informalidad	60,1	58,5
Tasa de subempleo	36,2	32,1
Insuficiencia de horas	11,7	11,0
Empleo inadecuado por competencias	11,7	7,3
Empleo inadecuado por ingresos	29,8	26,9

Fuente: Encuesta continua de hogares-DANE segundo trimestre de 2006. Santiago de Cali, 2006. 1 Archivo de computador.

En el mismo trimestre de análisis, se observa que la tasa de informalidad para el Área Metropolitana de Cali es mayor que en el total de las trece áreas metropolitanas del país: el Área Metropolitana de Cali muestra una tasa de informalidad de 60.1%, mientras que el total de las trece áreas metropolitanas fue de 58.5%. Por otra parte, la tasa de subempleo en el Área Metropolitana de Cali y el total de las trece áreas metropolitanas fueron de 36.2% y 32.1% respectivamente. Se puede afirmar que el empleo inadecuado por ingresos es la mayor causa de subempleo en el Área Metropolitana de Cali representando el 29.8% de los subempleados.

El análisis permite concluir que el Área Metropolitana de Cali presenta una alta tasa desempleo, informalidad y subempleo. Lo anterior nos permite afirmar que muchos de los empleados del Área Metropolitana de Cali trabajan en empleos de tipo informal y cientos de los ocupados se subemplean lo cual hace que su calidad de empleo se deteriore.

En la Tabla 2 se muestra la estructura del empleo urbano en el Área Metropolitana de Cali y el total de las trece áreas metropolitanas. Tanto en el Área Metropolitana de Cali como en el total de las trece áreas metropolitanas la composición del empleo informal es similar. Los trabajadores por cuenta propia no profesionales ni técnicos son la mayoría y participan con un 26.3% de la población informal, le siguen el empleado particular (19.1%) y con una menor participación porcentual en su orden se encuentran los empleados domésticos (6.6%), los patrones o empleadores (5.3%) y los trabajadores familiares sin remuneración (2.8%).

Tabla 2. Estructura del empleo urbano en el AMC y total 13 áreas, segundo trimestre de 2006 (Porcentajes).

	<b>AMC</b>	<b>TOTAL 13 ÁREAS</b>
<b>Sector Informal</b>	<b>60,1</b>	<b>58,5</b>
Obrero, empleado particular	19,1	17,5
Obrero, empleado del gobierno	0,0	0,0
Empleado doméstico	6,6	5,6
Trabajador por cuenta propia	26,3	27,5
Patrón o empleador	5,3	5,4
Trabajador familiar sin remuneración	2,8	2,4
Jornalero o peón	0,0	0,1
Otro	0,0	0,0
<b>Sector Formal</b>	<b>39,9</b>	<b>41,5</b>
Obrero, empleado particular	30,7	31,2
Obrero, empleado del gobierno	4,3	5,1
Empleado doméstico	0,0	0,0
Trabajador por cuenta propia	4,0	4,1
Patrón o empleador	0,5	0,7
Trabajador familiar sin remuneración	0,1	0,0

Jornalero o peón	0,0	0,1
Otro	0,3	0,3
<b>Total Ocupados</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

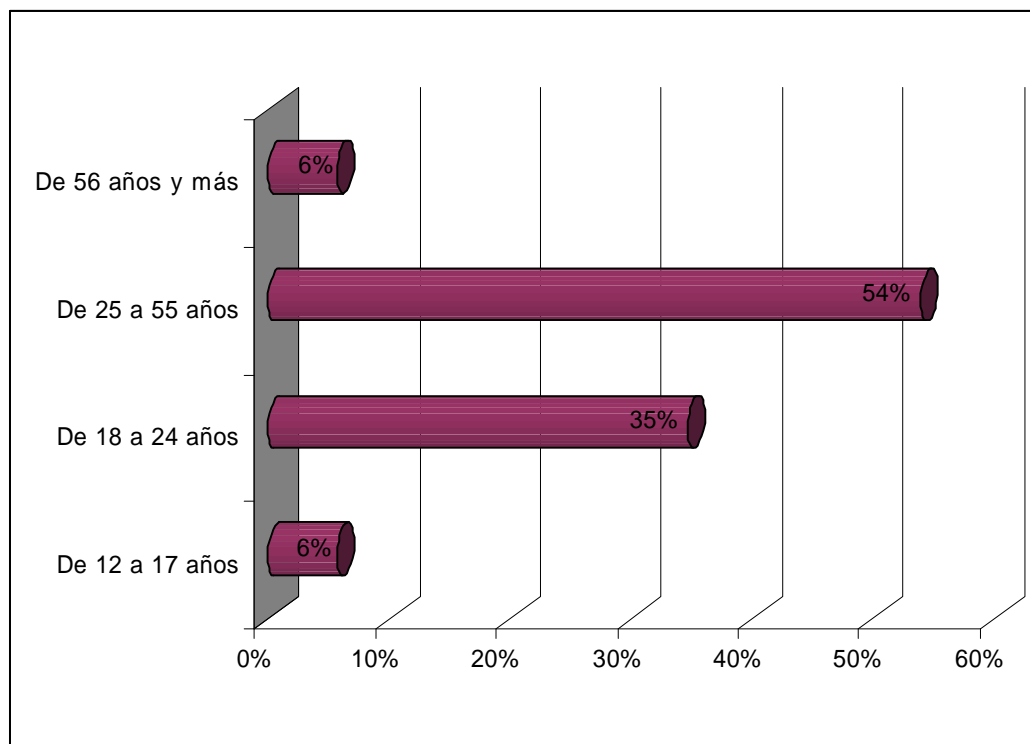
Fuente: Encuesta continua de hogares-DANE segundo trimestre de 2006. Santiago de Cali, 2006. 1 Archivo de computador.

#### 4.2. EL DESEMPLEO Y SU DURACIÓN EN EL ÁREA METROPOLITANA DE CALI

4.2.1. Desempleados. La Gráfica 1 muestra que los desempleados en el Área Metropolitana de Cali son en su mayoría personas entre los 25 y los 50 años de edad representando el 54% de la población desocupada.

Por otra parte, la población de 18 a 24 años representa el 35% de los desocupados lo cual permite afirmar que en estos dos grupos de edad se concentra el 89% del desempleo.

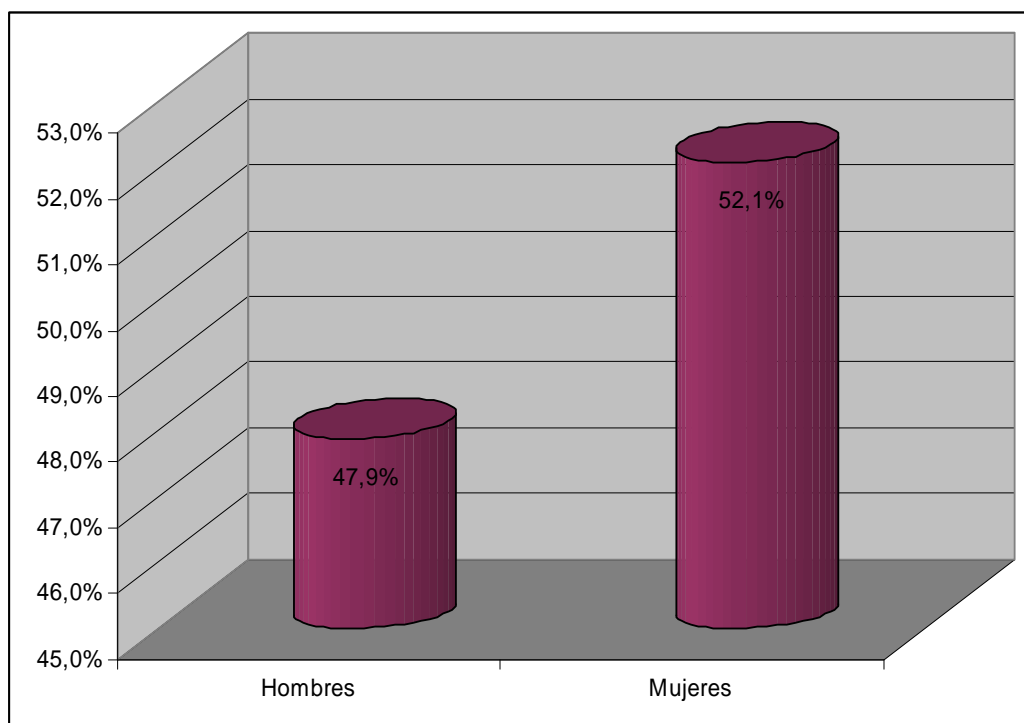
Gráfica 1. Composición del desempleo por edad en el AMC 2006



Fuente: Encuesta continua de hogares-DANE segundo trimestre de 2006. Santiago de Cali, 2006. 1 Archivo de computador.

Desde un punto de vista de género, los desempleados del Área Metropolitana de Cali son en su mayor proporción mujeres como lo muestra la Gráfica 2. Para el segundo trimestre de 2006, en promedio las mujeres representan el 52.1% del desempleo.

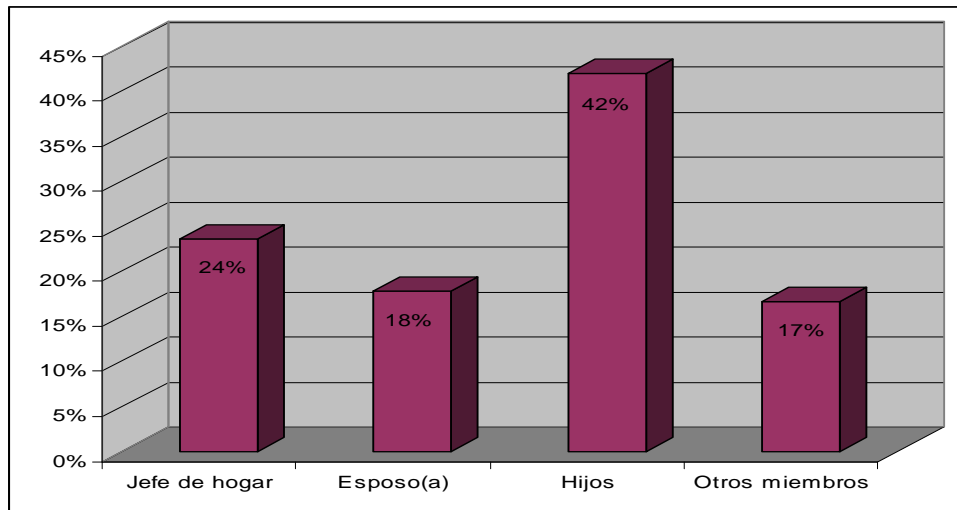
Gráfica 2. Porcentaje de desempleados por género en Cali-AM 2006



Fuente: Encuesta continua de hogares-DANE segundo trimestre de 2006. Santiago de Cali, 2006. 1 Archivo de computador.

Cuando se analiza la posición en el hogar de los desempleados en el Área Metropolitana de Cali es notorio que la mayoría de ellos son hijos (véase Gráfica 3). En el segundo trimestre de 2006 eran el 42% de los desocupados. Si sumamos las participaciones en el desempleo de los jefes de hogar (24%) y de los esposos(as) (18%), se encuentra que tienen una participación del 42%. En el corto plazo, el desempleo de los jefes de hogar y de los esposos(as) tiene repercusiones negativas para el hogar más significativas que la de los hijos debido a que ellos poseen la responsabilidad de sostener y mantener sus hogares. En el largo plazo, el desempleo de los hijos hace que si estos no encuentran empleo se dediquen a actividades delictivas con las consecuencias sociales que éstas conllevan las cuales deterioran su bienestar y el de todo el entorno que los rodea.

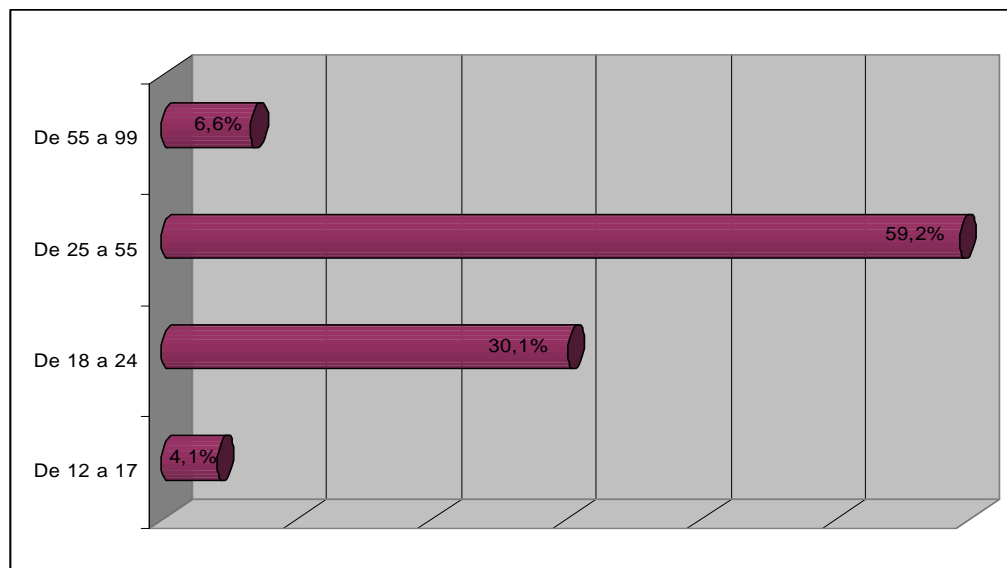
Gráfica 3. Porcentaje de desempleados según parentesco en el AMC 2006



Fuente: Encuesta continua de hogares-DANE segundo trimestre de 2006. Santiago de Cali, 2006. 1 Archivo de computador.

4.2.2. Desempleados cesantes. La Gráfica 4 muestra que de los desempleados cesantes en el Área Metropolitana de Cali el 59.2% tenía más de 25 años y el 30.1% tenía entre 18 y 24 años de edad. Lo que permite afirmar que entre los dos grupos mencionados anteriormente se concentra el 89.3% de los desempleados cesantes.

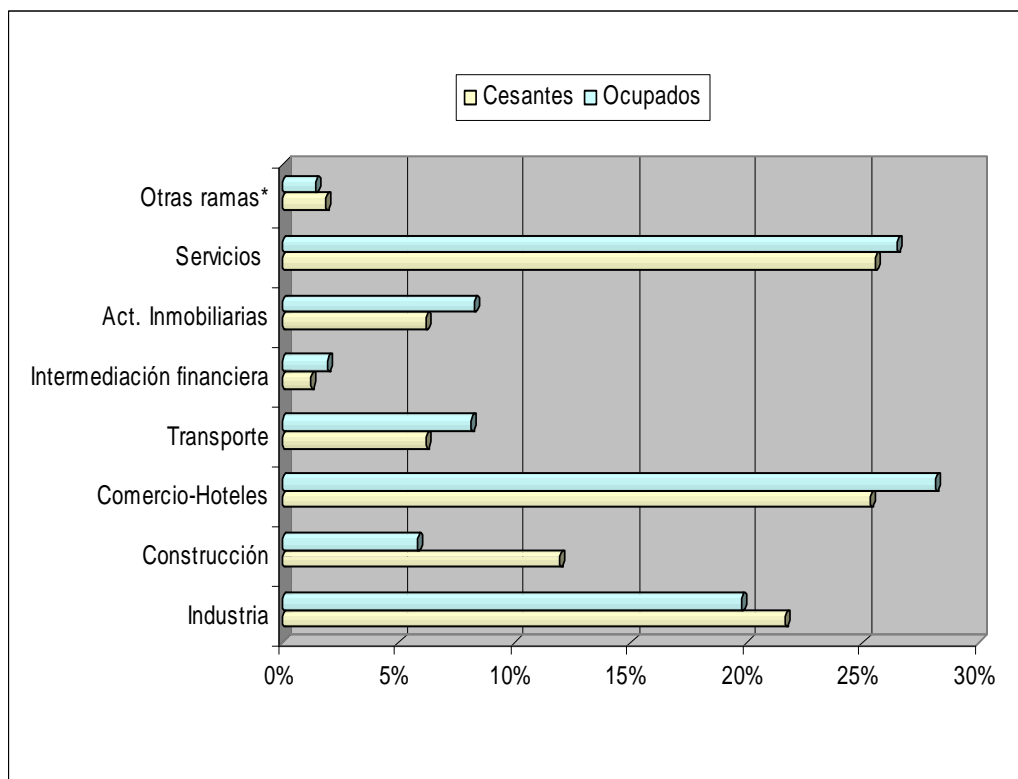
Gráfica 4. Población cesante según rango de edad en el AMC 2006



Fuente: Encuesta continua de hogares-DANE segundo trimestre de 2006. Santiago de Cali, 2006. 1 Archivo de computador.

La Gráfica 5 muestra la composición del empleo y de los cesantes por rama de actividad. La gráfica deja ver claramente que los desocupados cesantes en el Área Metropolitana de Cali vienen principalmente del sector terciario, especialmente del sector de servicios personales, comunales y sociales (26%), y del sector de comercio, restaurante y hoteles (25%). De estas dos actividades proceden el 51% de los cesantes del Área Metropolitana de Cali en 2006. En segundo y tercer lugar, los cesantes proceden de la industria manufacturera (22%) y del sector de la construcción (12%).

Gráfica 5. Composición de los cesantes y del empleo según rama de actividad en el AMC 2006

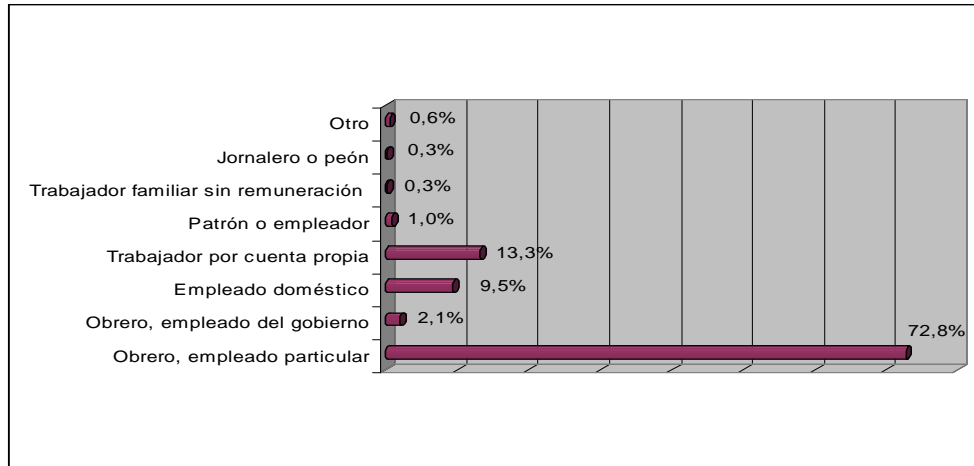


\*Incluye: agricultura, minería y electricidad, gas y agua.

Fuente: Encuesta continua de hogares-DANE segundo trimestre de 2006. Santiago de Cali, 2006. 1 Archivo de computador.

La Gráfica 6 muestra la posición ocupacional de los cesantes cuando eran ocupados. En el 2006 los cesantes se desempeñaban principalmente como empleado particular. Los empleados particulares representaban el 72.8% de los desocupados cesantes. En segundo y tercer lugar, los cesantes trabajaban como trabajador por cuenta propia (13.3%) y como empleado domestico (9.5%).

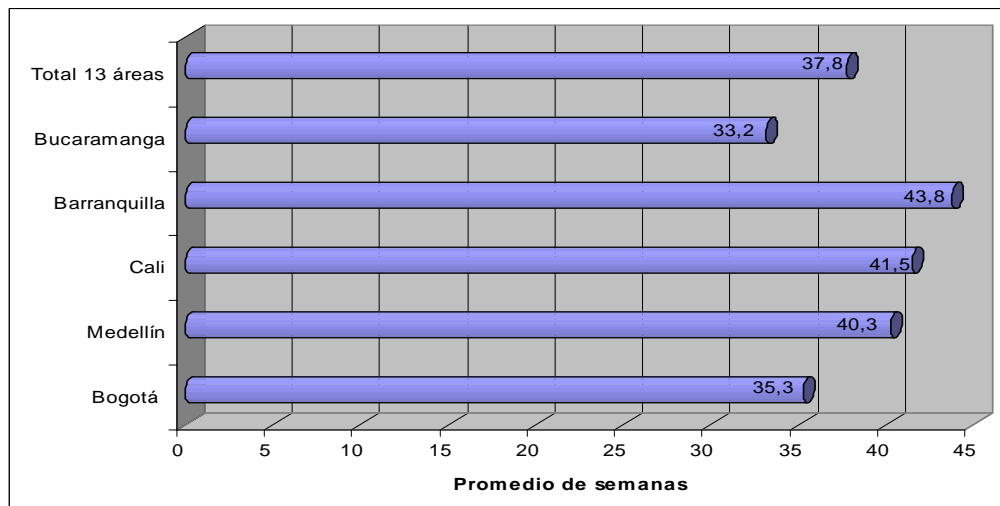
Gráfica 6. Posición ocupacional de los cesantes en el AMC 2006



Fuente: Encuesta continua de hogares-DANE segundo trimestre de 2006. Santiago de Cali, 2006. 1 Archivo de computador.

4.2.3. Duración del desempleo. La Gráfica 7 muestra la duración media del desempleo en el Área Metropolitana de Cali. En Cali la duración del desempleo fue del 41.5 semanas en promedio para el 2006 la segunda más alta después de Barranquilla (43.8). La duración media del desempleo en el Área Metropolitana de Cali es alta si comparamos con el total de las trece áreas metropolitanas (37.8), es decir, el promedio de búsqueda de empleo del Área Metropolitana de Cali es superior en 3.7 semanas al promedio de las trece áreas metropolitanas.

Gráfica 7. Duración media del desempleo en el AMC 2006

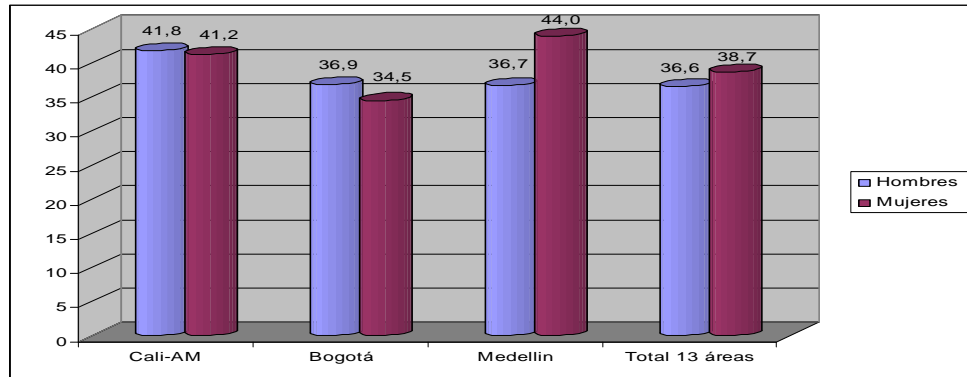


Fuente: Encuesta continua de hogares-DANE segundo trimestre de 2006. Santiago de Cali, 2006. 1 Archivo de computador.



La Gráfica 8 muestra la duración media del desempleo por género. El promedio de búsqueda de empleo es alto sin importar el género en el Área Metropolitana de Cali, aunque la duración media del desempleo de las mujeres es levemente menor que el de los hombres. La búsqueda de empleo en promedio es de 8 meses, lo cual es un índice alto debido a que muchos de estos desempleados son personas que tienen a cargo la responsabilidad del hogar y el sostenimiento del mismo como se planteaba anteriormente.

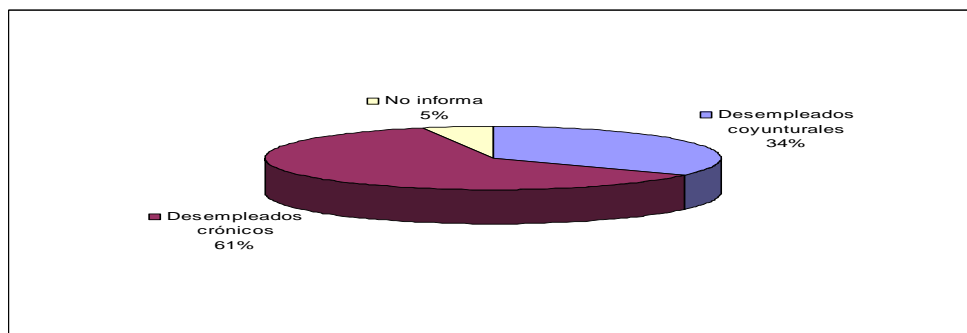
Gráfica 8. Duración media del desempleo por género en el AMC 2006



Fuente: Encuesta continua de hogares-DANE segundo trimestre de 2006. Santiago de Cali, 2006. 1 Archivo de computador.

En la Gráfica 9 se muestra la población desempleada por tiempo de búsqueda. En el segundo trimestre de 2006 de los 179.717 desempleados el 61% eran desempleados crónicos y el 34% desempleados coyunturales. Lo anterior es bastante preocupante debido a que 109.532 personas llevaban más de 13 semanas buscando empleo y otras 61.272 llevan menos de 13 semanas en el mismo objetivo.

Gráfica 9. Población desempleada por tiempo de búsqueda en el AMC 2006



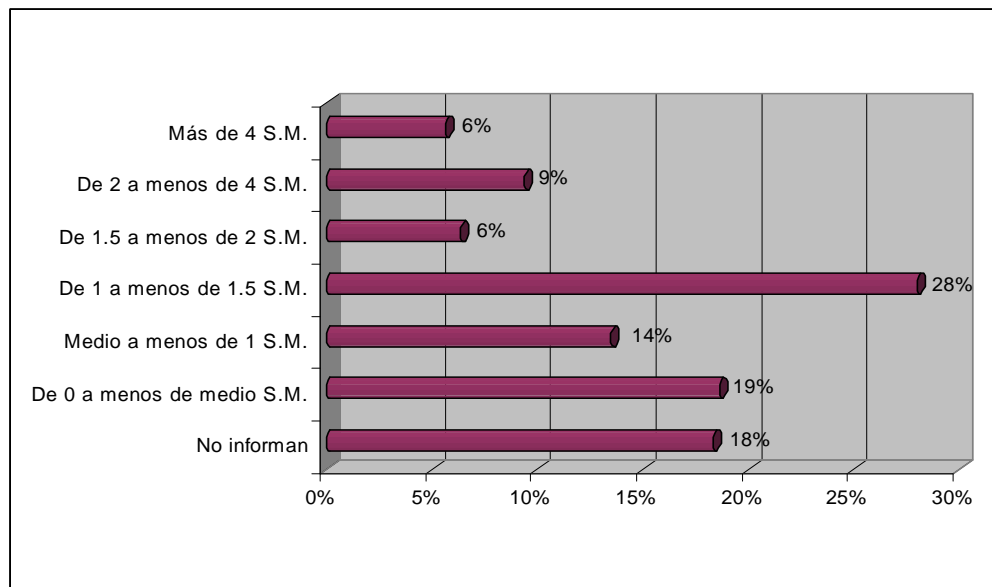
Fuente: Encuesta continua de hogares-DANE segundo trimestre de 2006. Santiago de Cali, 2006. 1 Archivo de computador.

### 4.3. CALIDAD DEL EMPLEO

Para medir la calidad del empleo se calcularán estadísticas descriptivas de las variables que determinan la calidad del empleo. Segundo, se utilizará la metodología utilizada por Farné (2003) que sintetiza la medición de la calidad del empleo. Así, se calculará el Índice de Calidad del Empleo (ICE) para el Área Metropolitana de Cali propuesto por la OIT y estimado por Farné (2003) para el caso colombiano. Las variables que tendremos en cuenta para medir la calidad del empleo son los ingresos laborales, la existencia de contratos de trabajo, el acceso a seguridad social en salud y pensiones, y la jornada de trabajo.

Desde el principio se ha planteado la hipótesis que los empleos en el AMC son precarios o de mala calidad y que de alguna manera conseguir un empleo de calidad no es una tarea fácil y esto se ve reflejado también en los salarios de la población. En la Gráfica 10 se presentan los salarios de la población ocupada en el Área Metropolitana de Cali. Del total de la población ocupada del Área Metropolitana de Cali el 33% devenga menos de un salario mínimo\*, el 28% devenga entre 1 y menos de 1.5 salarios mínimos, mientras que tan solo el 6% devenga más de 4 salarios mínimos.

Gráfica 10. Salarios de la población ocupada en el AMC 2006

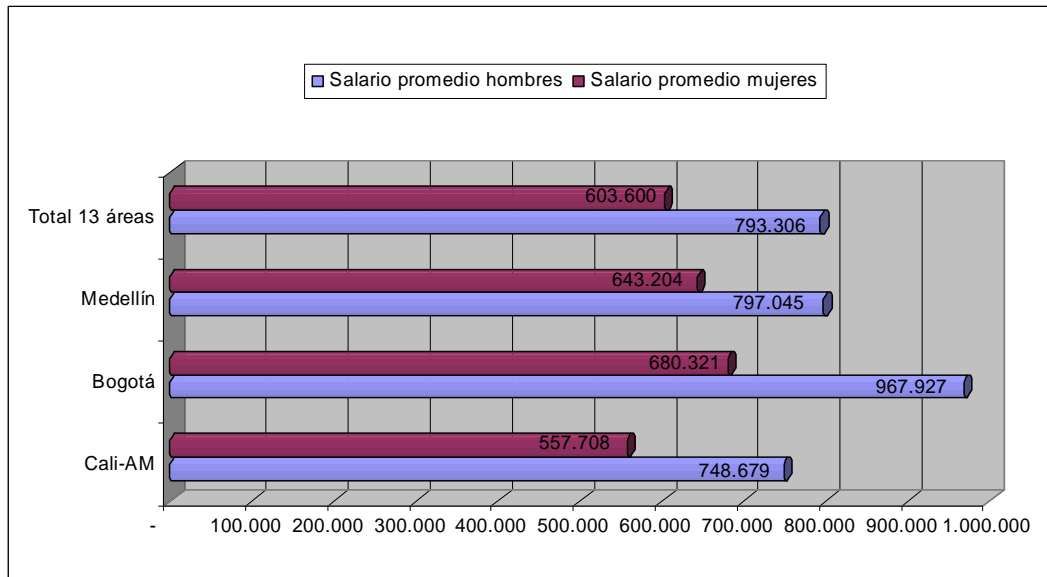


Fuente: Encuesta continua de hogares-DANE segundo trimestre de 2006. Santiago de Cali, 2006. 1 Archivo de computador.

\* El salario mínimo mensual en el año 2006 era de 408.000 pesos.

La Gráfica 11 muestra la población ocupada por promedio de ingresos laborales y género. Al comparar el salario promedio por género podemos observar una marcada diferencia entre el salario promedio de hombres y mujeres. El salario masculino supera al femenino en el total de las trece áreas metropolitanas e igualmente sucede para las áreas metropolitanas de Bogotá, Medellín y Cali respectivamente. En el AMC el salario promedio de los hombres fue de \$748.679 y el de las mujeres de \$557.708. Lo cual indica que el salario promedio masculino supera en \$170.971 al femenino.

Gráfica 11. Población ocupada por promedio de ingresos laborales y género en el AMC 2006



Fuente: Encuesta continua de hogares-DANE segundo trimestre de 2006. Santiago de Cali, 2006. 1 Archivo de computador.

Otra de las variables importantes a parte de los ingresos es la seguridad social. Como se observa en la Tabla 3, para el segundo trimestre de 2006 el 38.20% de los trabajadores en el AMC carecen de contrato laboral escrito; y entre aquellos que lo tienen, solo el 32% de los trabajadores goza de contrato a término indefinido. Adicionalmente, de los 283.573 trabajadores asalariados con contrato el 62.29% tenía contrato a término fijo. Esto muestra que las reformas laborales en el AMC proyectadas hacia la flexibilización del mercado laboral han acentuado más la inestabilidad en el empleo.

La seguridad social (salud y pensión) en el empleo es otro indicador primordial para analizar la calidad del empleo. En el segundo trimestre de 2006, el 82.74% de los trabajadores se encontraba afiliado a la salud. El aumento de los trabajadores al régimen contributivo es mayor que al régimen subsidiado tanto en el AMC como en el total de las trece áreas metropolitanas. De los 678.453 trabajadores afiliados a la salud el 65.74% estaba afiliado al régimen contributivo y el 16.98% al régimen subsidiado.

Tabla 3. Estadísticas descriptivas: Contrato, salud y pensión

<b>Variable</b>	<b>AMC</b>	<b>Total 13 Áreas</b>
<b>Ocupados asalariados</b>	%	%
Contrato	57,00	63,69
Sin contrato	38,20	33,97
No sabe	4,80	2,33
<b>Tipo de Contrato (Asalariados)</b>	%	%
Término indefinido	31,97	29,15
Término fijo	62,29	67,80
No sabe	5,74	3,05
<b>Ocupados con salud</b>	%	%
Está afiliado	82,74	82,51
Régimen contributivo	65,74	65,27
Régimen subsidiado	16,98	17,20
No sabe	0,02	0,04
No está afiliado	16,87	17,27
No sabe	0,39	0,22
<b>Ocupados con pensión</b>	%	%
Está afiliado al fondo de pensiones	35,81	39,84
No está afiliado al fondo de pensiones	59,55	56,56
Es pensionado	1,74	2,07
No sabe	2,90	1,52

Fuente: Encuesta continua de hogares-DANE segundo trimestre de 2006. Santiago de Cali, 2006. 1 Archivo de computador.

La población laboral con seguridad pensional en el AMC es menor que en el total de las trece áreas metropolitanas. En el AMC el 35.81% tienen seguridad pensional, mientras que el total de las trece áreas metropolitanas participaban con el 39.84%. De los 819.956 ocupados con seguridad pensional el 59.55% no está afiliado al fondo de pensiones y tan solo el 1.74% es pensionado.

En síntesis, a pesar de los avances que muestran algunas cifras del AMC en cuanto a afiliación a seguridad social y contratos laborales aún falta mucho por mejorar. En el AMC el 38.20% de los trabajadores asalariados no tiene contrato de trabajo y el 76.42% no está afiliado a la seguridad social, ni a salud ni a pensiones.

Para el cálculo del ICE se desarrolló la metodología propuesta por Farné (2003). Se utilizan cuatro variables: el ingreso laboral, la modalidad de

contratación, la afiliación a la seguridad social y la jornada de trabajo. La construcción del índice se basa en cuatro variables:

- **Ingreso laboral mensual:** incluye la remuneración monetaria y en especie en el primer empleo desempeñado por los individuos. Se definen tres rangos: menos de 1.5 veces el salario mínimo, entre 1.5 y 3 salarios mínimos y más de 3 veces el salario mínimo. La escogencia de estos segmentos se fundamenta en la posibilidad de comparación con otros países que han aplicado la misma metodología.
- **La modalidad contractual:** incluye tres alternativas: contrato laboral escrito a término indefinido, contrato laboral escrito a término fijo y ausencia de contrato escrito.
- **La seguridad social:** que el trabajador esté afiliado a los sistemas de pensión y salud, a uno sólo de ellos, o a ninguno.
- **Horario de trabajo:** se establecieron dos opciones, un horario de trabajo habitual de hasta 48 horas semanales o más de 48 horas de trabajo a la semana.

Tabla 4. Ponderaciones propuestas por la OIT.

Variable	Asalariados	Trabajadores Independientes
<b>Contrato laboral escrito</b>	%	%
Sin contrato	0,0	-
Temporal	12,5	-
Permanente	25,0	-
<b>Seguridad social</b>		
Ni salud, ni pensión	0,0	0,0
Salud o pensión	12,5	17,5
Salud y pensión	25,0	35,0
<b>Ingreso laboral</b>		
Menos de 1.5 salarios	0,0	0,0
Entre 1.5 y 3 salarios	20,0	25,0
Más de 3 salarios	40,0	50,0
<b>Horas trabajadas</b>		
Más de 48	0,0	0
Menos de 48	10,0	15

Fuente: URIBE, José I.; ORTIZ, Carlos, H.; POSSO, Christian M.; GARCÍA, Gustavo A. Exclusión social en el mercado laboral del Valle del Cauca: desempleo y calidad del empleo 2001 – 2006. En: Centro de Investigaciones y Documentación Socioeconómica (CIDSE): informe regional de desarrollo humano para el Valle del Cauca. Informe final (2007); p. 27.

El índice distingue si el trabajador es asalariado o independiente. Son considerados asalariados los trabajadores del gobierno, privados y los empleados domésticos; y son considerados trabajadores independientes los cuenta propia, los patrones y la categoría otros. Las ponderaciones finales se muestran en la Tabla 4.

Tabla 5. ICE para el AMC y Colombia (total 13 áreas): asalariados y trabajadores independientes.

	<b>ICE AMC</b>	<b>ICE Total 13 áreas</b>
<b>Total ocupados</b>	<b>36,52</b>	<b>38,95</b>
Hombres	37,68	39,12
Mujeres	35,35	38,75
<b>Trabajadores asalariados</b>	<b>42,07</b>	<b>45,81</b>
Hombres	43,72	47,12
Mujeres	40,35	44,51
<b>Trabajadores independientes</b>	<b>27,13</b>	<b>27,93</b>
Hombres	26,78	27,80
Mujeres	27,46	28,09

Fuente: Encuesta continua de hogares-DANE segundo trimestre de 2006. Santiago de Cali, 2006. 1 Archivo de computador.

La Tabla 5 muestra el cálculo del índice para Colombia (total 13 áreas) y el Área Metropolitana de Cali, además se desagrega el ICE en Colombia y el AMC por género y por trabajadores asalariados e independientes. Este índice muestra que en Colombia y en el AMC existe una alta precariedad del empleo. Farné plantea que un nivel aceptable para el índice es de 60 puntos. Sin embargo, como muestra la Tabla, el valor más alto del índice en Colombia y en el AMC fue para los trabajadores asalariados hombres con un nivel de 47.12 y de 43.72 respectivamente. Claramente los asalariados están siempre mejor que los independientes. Entre los trabajadores asalariados es claro que los hombres han tenido en forma leve una mejor calidad del empleo. Entre los trabajadores independientes, la diferencia por género no parece ser significativa. La Tabla revela que la mejoría en la calidad del empleo en el segundo trimestre de 2006 ha favorecido primordialmente a los hombres asalariados.

Tabla 6. ICE para el AMC según ramas de actividad económica.

<b>Ramas de actividad</b>	<b>ICE AMC</b>
Agro, silvicultura pesca y minería	38,65
Industria manufacturera	41,05
Construcción	23,62

Comercio, restaurante y hoteles	29,68
Transporte y comunicaciones	36,23
Establecimientos financieros	60,73
Servicios y electricidad, gas y agua	38,85

Fuente: Encuesta continua de hogares-DANE segundo trimestre de 2006. Santiago de Cali, 2006. 1 Archivo de computador.

En la Tabla 6 se presenta el ICE para el AMC según ramas de actividad. La única rama de actividad que muestra un ICE aceptable según lo propuesto por Farné son los establecimientos financieros. Los empleos en los establecimientos financieros alcanzaron un puntaje de 60.73 puntos, seguidos de la industria manufacturera (41.05) y los servicios y electricidad, gas y agua (38.85). Los empleos de mayor precariedad se encuentran en el comercio y la construcción respectivamente. El comercio obtuvo 29.68 puntos, en cambio, la construcción obtuvo 23.62 puntos. Según lo anterior, las actividades consideradas como buenas son las asociadas al sector financiero y, por otro lado, las actividades del sector de la construcción y comercio principalmente son empleos de mala calidad, al menos por los parámetros planteados en este estudio.

## 5. CONCLUSIONES

En los estudios empíricos se propusieron algunas variables e indicadores utilizados por diferentes investigadores, a nivel nacional e internacional, para medir la calidad del empleo.

El análisis de la situación del mercado laboral en el AMC mostró que de 1.093.274 ocupados que tenía el AMC para el segundo trimestre de 2006, el 42.1% eran subempleados y el 60.1% se encontraba realizando actividades de tipo informal. A su vez, los trabajadores informales eran mayoritariamente trabajadores por cuenta propia (26.3%) seguidos por los empleados particulares (19.1%). Además, de los 179.717 desempleados el 85.4% hacían parte de la población cesante. Por tanto, esta coyuntura del mercado laboral en el AMC ha hecho que los trabajadores, calificados y no calificados, se desplacen al sector informal de la economía.

Los desempleados en el AMC son personas entre los 25 y 50 años de edad (54%) y la mayor parte de los desempleados son mujeres (52.1%). Los desempleados según parentesco fueron notoriamente los hijos representados por un 42%.

La población cesante son personas entre los 25 y 55 años de edad (59.2%) y se desempeñan como empleados particulares (72.8%). Los desempleados cesantes pertenecen principalmente al sector terciario de la economía. Entre los sectores con mayor participación se destacaron el sector servicios personales, comunales y sociales (26%) y el sector comercio, restaurante y hoteles (25%). Entre estos dos sectores se encuentran el 51% de los cesantes en el AMC.

El análisis de la duración del desempleo mostró que un trabajador, en promedio, en el AMC se demora 11 meses buscando empleo. En cuanto al género no hubo una diferencia significativa en este aspecto. Por otra parte, los salarios de los hombres (\$748.679) son en promedio mayores a los de las mujeres (\$557.708) en el AMC. Asimismo, del total de la población ocupada del AMC el 33% devengaba menos de un salario mínimo, el 28% devengaba entre 1 y menos de 1.5 salarios mínimos, mientras que tan solo el 6% devengaba más de 4 salarios mínimos.

Las estadísticas por contrato y seguridad social (salud y pensiones) mostraron que el 57% de los asalariados tiene contrato de trabajo en el AMC y el 38.20% no. El 31.97% tiene contrato a término indefinido y el 62.29% tiene contrato a término fijo. De los 678.453 ocupados con salud, el 65.74% estaba afiliado al régimen contributivo y el 35.81% estaba afiliado al fondo pensiones.



La calidad del empleo en el AMC no es buena. El ICE fue de 36.52 puntos, muy por debajo de los 60 puntos que se considera lo aceptable según Farné para un empleo de calidad. Además, el ICE del AMC se ubicó por debajo de los 38.95 puntos obtenidos por Colombia (total 13 áreas). La calidad del empleo de los trabajadores asalariados fue mucho mejor que la de los trabajadores independientes. La calidad del empleo en el segundo trimestre de 2006 en el AMC favoreció primordialmente a los hombres asalariados (43.72 puntos), aunque la diferencia con las mujeres (40.35 puntos) no es muy significativa. En cuanto a las ramas de actividad, los empleos ubicados en el sector financiero fueron eminentemente los únicos empleos que alcanzaron un nivel aceptable de calidad con 60.73 puntos. Por su parte, los empleos de menor calidad fueron el sector de la construcción (23.62 puntos) y el sector comercio, restaurante y hoteles (29.68 puntos) respectivamente.

## **6. RECOMENDACIONES**

El análisis de la calidad del empleo en el Área Metropolitana de Cali permite invitar a los gobiernos a nivel local y regional, empresarios y entes especializados en el mercado laboral prestar mucha atención al tema de la calidad del empleo y en especial a la creación de los mismos, debido a que es un tema de suma importancia e interés para toda la población.

Finalmente, la precariedad de la calidad de los empleos en el AMC hace necesaria la implementación de políticas y reglas claras por parte del gobierno, local y regional, que permitan que en el AMC se generen puestos y/o empleos de calidad que permitan que estos puedan ser ocupados por ciudadanos en condiciones de equidad y de seguridad promoviendo el desarrollo de empresas y estas a su vez generando mayor desarrollo y bienestar económico para la economía caleña y para toda la población colombiana en su conjunto.

## BIBLIOGRAFÍA

**AGUADO** QUINTERO, Luis Fernando. Evaluación cuantitativa de nuevos yacimientos de empleo en Cali-Colombia. En: Reflexión política. Vol. 6, No. 012. (Dic. 2004); p. 68-78.

**ANKER**, Richard; **CHERNYSHEV**, Igor; **EGGER**, Philippe; **MEHRAN**, Farhad; **RITTER**, Joseph A. La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. En: Revista Internacional del Trabajo. Vol. 122, No. 2. (Feb. 2003); p. 161-195.

**CAMPOS** RÍOS, Guillermo. Los rostros opuestos del mercado de trabajo. En: Aportes: revista de la facultad de economía-BUAP. Vol. VI, No. 018 (Sep. - Dic. 2001); p.141-148.

**CARRASCO**, Emilio A. La calidad del empleo en el marco de la institucionalidad colombiana. En: Cuadernos de trabajo. No. 3 (Nov. 2002); p. 27-41.

**FARNÉ**, Stefano. Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. En: Estudios de economía laboral en Países Andinos. No. 5 (Dic. 2003); 38 p.

-----; **VERGARA**, Carlos A. La calidad del empleo: ¿qué tan satisfechos están los colombianos con su trabajo?". En: Cuadernos de trabajo. No. 8 (Jun. 2007); 25 p.

-----, Stefano; **GRANADOS**, Eduardo; **VERGARA**, Carlos A. El mercado laboral y la seguridad social en Colombia entre finales del siglo XX y principios del siglo XXI. En: Cuadernos de trabajo. No. 7 (Mayo 2006); 38 p.

**GHAI**, Dharam. Trabajo decente: concepto e indicadores. En: Revista Internacional del Trabajo. Vol. 122, No. 2. (Feb. 2003); p. 125-160.

**GRACIA**, Orlando; **URDINOLA**, Piedad. Una mirada al mercado laboral colombiano. En: Mercado laboral: boletines de divulgación económica. No. 2 (Feb. 2000); 44 p.

**INFANTE**, Ricardo. La calidad del empleo: la experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 1999. 264 p.

-----, Ricardo; **SUNKEL**, Guillermo. Chile: trabajo decente y calidad de vida familiar, 1990-2000. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2004. 133 p.

**JANSSEN**, Eric. Concentración y segmentación de los mercados laborales en el México urbano: un análisis por género. En: Papeles de población. No. 046 (Oct. - Dic. 2005); p. 45-78.

**ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)**. Reestructuración, integración y mercado laboral: crecimiento y calidad del empleo en economías abiertas. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 1998. 330 p.

**Panorama laboral 2002** [en línea]: trabajo decente y calidad de vida familiar. Lima: Oficina Internacional del Trabajo, 2003. [Consultado 11 de Junio 2007]. Disponible en Internet:  
[http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/publ/panorama/2002/te4\\_vida\\_familiar.pdf](http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/publ/panorama/2002/te4_vida_familiar.pdf)

**PERFETTI DEL CORRAL**, Mauricio; **HERNÁNDEZ ORTIZ**, José Fáber. Cambio en las condiciones de vida en el eje cafetero en la década de los noventa. En: Estudios regionales: documentos de trabajo. No.10 (Ago. 2003); 25 p.

**PINEDA**, Javier. Calidad de empleo y género en Colombia: avances y retrocesos. En: Revista CS. No. 1 (2007); p. 61-98.

**TOHARIA**, Luis. El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones. Madrid: Alianza universidad textos, 1983. 528 p.

**TAUBMAN**, Paul; **WACHTER**, Michael. Segmented labor markets. En: Handbook of labor economics. Vol. II (1986); p. 1183-1217.

**URIBE**, José I.; **CASTRO**, Javier A.; **ORTIZ**, Carlos H. ¿Qué tan segmentado era el mercado laboral colombiano en la década de los noventa?. En: Documento de trabajo: Centro de Investigaciones y Documentación Socioeconómica (CIDSE). No. 78 (Dic. 2004); 32 p.

-----, José I.; **ORTIZ**, Carlos H.; **GARCÍA**, Gustavo A. La segmentación del mercado laboral colombiano en la década de los noventa. En: Archivos de economía: Departamento Nacional de Planeación (DNP). No. 301 (Mar. 2006); 52 p.

-----, José I.; **ORTIZ**, Carlos, H.; **POSSO**, Christian M.; **GARCÍA**, Gustavo A. Exclusión social en el mercado laboral del Valle del Cauca: desempleo y calidad del empleo 2001 – 2006. En: Centro de Investigaciones y Documentación Socioeconómica (CIDSE): informe regional de desarrollo humano para el Valle del Cauca. Informe final (2007); 71 p.