

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



**El trabajo decente y sus determinantes: El mercado laboral de la
región Ayacucho, Periodo 2013-2017**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO
ACADÉMICO DE BACHILLER EN CIENCIAS SOCIALES CON
MENCIÓN EN ECONOMÍA PRESENTADO POR:**

Ascarza Pino, Diana Lucero

ASESOR

Orihuela Paredes, José Carlos

Lima, Diciembre de 2020

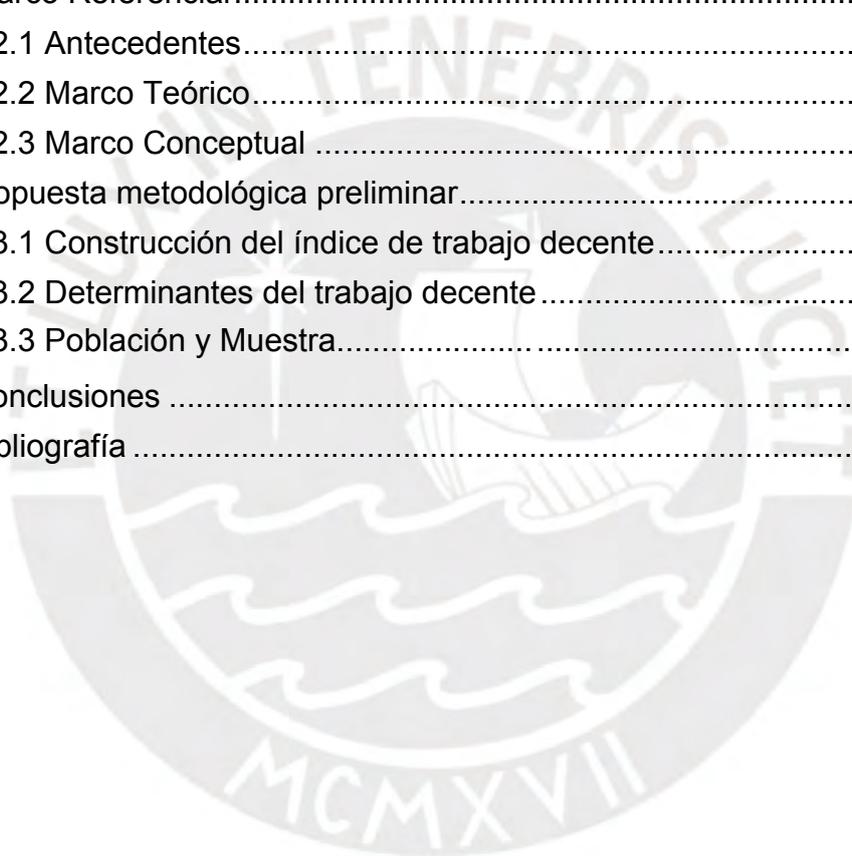
RESUMEN

El trabajo decente es un concepto acuñado por la Organización internacional de trabajo (OIT) en 1999 e incluido en las agendas de los países, principalmente países en vías de desarrollo, ya que constituye el objetivo n°8 de los Objetivos y metas de Desarrollo Sostenible (ODS). En el caso peruano, la presencia del trabajo decente es mínima y en algunos casos inexistente, lo cual se refleja en las condiciones precarias que observadas en el mercado laboral del país. Como consecuencia, esta característica de mercado laboral se puede observar a nivel departamental en todo el Perú, en especial en la Región Ayacucho, ya que esta muestra un índice de pesa poco alentador (33,8%) lo cual la ubica dentro de las 5 regiones con peor calidad de empleo a nivel nacional. En ese sentido, esta investigación tiene como propósito principal identificar los determinantes que explican la presencia de trabajo decente en el mercado laboral de la Región Ayacucho durante el periodo 2013-2017 a partir de un enfoque de logit ordenado multinomial. Del mismo modo, se pretende encontrar la relación entre la variable trabajo decente, el sector productivo y tamaño de la empresa, donde la variable de trabajo decente será cuantificada a través de un índice de carácter multidimensional basada en la metodología propuesta por Julio Gamero (2011).

Palabras clave: Trabajo decente, mercado laboral, determinantes, Ayacucho.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. Introducción.....	5
1.1 Planteamiento del problema	7
1.2 Formulación del problema	8
1.3 Objetivos.....	9
1.4 Justificación	9
2. Marco Referencial.....	12
2.1 Antecedentes.....	12
2.2 Marco Teórico.....	16
2.3 Marco Conceptual	22
3. Propuesta metodológica preliminar.....	25
3.1 Construcción del índice de trabajo decente.....	25
3.2 Determinantes del trabajo decente.....	27
3.3 Población y Muestra.....	29
4. Conclusiones	30
5. Bibliografía	31



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 125

Tabla 227



1. INTRODUCCIÓN:

El trabajo decente es un concepto acuñado por la Organización internacional de trabajo (OIT) en 1999 e incluido en las agendas de los países, principalmente países en vías de desarrollo, ya que constituye el objetivo n°8 de los Objetivos y metas de Desarrollo Sostenible (ODS). En ese sentido, actualmente se entiende al trabajo decente como “Trabajo productivo con remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para el trabajador y su familia” (OIT 2010). Del mismo modo, este concepto permite determinar las características del mercado laboral, su funcionamiento y las relaciones laborales creadas dentro de este ámbito a partir de su nueva categoría analítica.

A nivel mundial, de acuerdo a las estimaciones realizadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el número de empleos necesarios durante el periodo 2016 - 2030 asciende a 470 millones. Este valor garantizaría que el incremento de personas que accedan al mercado laboral vaya a la par a la tendencia de crecimiento de la población mundial en edad de trabajar; es decir, mayores de 14 años, el cual se establece a un aproximado de 30 millones; sin embargo, estos empleos deben caracterizarse por ser de calidad o que al menos respeten los estándares mínimos requeridos, ya que el hecho de tener un empleo “normal” no exime de vivir en la pobreza, lo cual no es una situación sostenible.

De acuerdo al contexto peruano y las estadísticas provenientes del INEI, las condiciones laborales que reflejan las dimensiones del trabajo decente no existen o son mínimas. Esto puede verse reflejado principalmente en indicadores relacionados al empleo, tasa de desempleo, subempleo e índice de calidad de empleo, siendo este último calificado como “malo” de nivel nacional. Respecto a los demás indicadores, a nivel nacional, solo el 52.8% del total de ocupados, tienen un empleo adecuado. Del mismo modo, alrededor del 70% de la población urbana posee un empleo informal y solo el 33.6% de los empleos son formales.

Cabe destacar que la presente investigación no se enfocará en realizar un estudio del trabajo decente a nivel nacional, sino de manera más desagregada; es decir, a nivel regional. En ese sentido, se eligió a la Región Ayacucho, ya que de acuerdo a la literatura revisada no se han encontrado estudios suficientes que analicen este mercado laboral en específico, lo cual resulta preocupante. Del mismo modo, esta preocupación también se puede observar en sus indicadores principales, sobre todo en algunos indicadores que vayan en sintonía a la definición de trabajo decente anteriormente planteada.

Por ejemplo, según el INEI, la tasa de desempleo y subempleo de esta región es de 5.1% y 64.1% respectivamente, ambos resultados ubican a esta región dentro de las cinco regiones con mayor tasa de ambos indicadores. Respecto a los indicadores relacionados a las cuatro dimensiones del trabajo decente la región no muestra datos alentadores. Por ejemplo, respecto al empleo adecuado al empleo adecuado, Ayacucho registra un nivel de empleo de 32.8% el cual es inferior al valor promedio nacional (51.2%).

A cerca de la protección social, Ayacucho, junto a Huancavelica, Cajamarca y Pasco, registran que más del 80% de los ocupados tienen algún seguro de salud, lo cual podría ser un indicador bueno; sin embargo, esto se debe a que estos departamentos se caracterizan por presentar índices de pobreza altos del país y, por ende, cuentan con alta cobertura del Seguro Integral de Salud (SIS). Respecto a la situación contractual, la Región se encuentra entre los cuatros departamentos con mayor porcentaje de vulnerabilidad (64,3%). Por último, respecto al índice de calidad de empleo, según el Informe Anual del Empleo en el Perú (2017), Ayacucho se reportó como uno de los departamentos con menor índice de calidad de empleo (33.8%), lo cual indica que esta región se caracteriza por tener mala calidad de empleo

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En los últimos años, se ha observado diversos planes de política pública donde se enfatiza la presencia del trabajo decente, sobre todo en los países en desarrollo; es por ello, que se surge la necesidad de tener conocimiento del mercado laboral y de las vulnerabilidades en las que se encuentra la PEA ocupada. En respuesta a ello, han surgido una serie de propuestas para medir los diferentes aspectos de la calidad de empleo y construir indicadores que permitiesen las comparaciones entre países, ya que la OIT no ha establecido una metodología que pueda aplicarse para todos los países de manera general. Sin embargo, muchos de estos intentos no han tomado en cuenta que para analizar el mercado laboral no solo basta con emplear indicadores que midan el nivel de empleo, la tasa de ocupación, desocupación o subempleo, pues muchos de estos novan a reflejar el panorama real en el que se encuentran las personas o la medida en la que el trabajo ha modificado su calidad de vida o ayudado a potenciar sus capacidades.

Al respecto, autores enfocados en el estudio del mercado laboral de una región o país como Gamero (2011) postulan que el trabajo decente es un término que involucra las siguientes dimensiones: “Trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son respetados y cuenta con remuneración adecuada y protección social”. Del mismo modo, Villacís (2015) señala lo siguiente: “...se debe considerar que el trabajo decente es un concepto que integra múltiples aspectos del mercado laboral: a nivel macro relaciona a la economía con la sociedad a nivel micro, a las empresas con sus trabajadores, con lo cual es necesario establecer una matriz de indicadores que abarquen cada una de sus dimensiones”. Como se observa, ambos autores coinciden que el trabajo decente tiene carácter multidimensional, lo cual también es señalado por la OIT.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Mencionado lo anterior, queda clara la necesidad de realizar un análisis de mercado o vulnerabilidad laboral desde la perspectiva de trabajo decente, ya que de esta manera se puede identificar cuáles son las principales deficiencias o factores que explican la presencia de este concepto en un mercado laboral determinado.

Por tal motivo, la finalidad de la siguiente investigación es analizar la condición laboral en la región Ayacucho durante el 2017 la cual nace como respuesta a la baja capacidad de la economía peruana para generar trabajos de calidad. Para lograr lo anterior, se propone la siguiente pregunta de investigación:

- ¿Cuáles son los factores que determinan la presencia del trabajo decente en el mercado laboral de la Región Ayacucho durante el año 2017?

La respuesta tentativa/hipótesis que se maneja son las siguientes:

- El sector económico en el cual labora un trabajador afectaría directamente al tipo de trabajo que se obtiene debido a que no todos los sectores muestran el mismo nivel de productividad y contribución en una economía.
- El tamaño de la empresa en la cual se encuentra laborando un trabajador afectaría positivamente en el tipo de trabajo que obtiene un trabajador; es decir, un trabajador de una empresa grande tendrá mayor probabilidad de obtener un trabajo decente que un trabajador de empresa mediana o pequeña.
- Las mujeres entre 14 y 24 años tendrían menor probabilidad de acceder a un trabajo decente debido a que en este grupo se concentran la mayor tasa de subempleo y menor tasa de empleo adecuado.

1.3. OBEJTIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS:

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar cuáles son los factores que determinan la presencia de trabajo decente en el mercado laboral de la Región Ayacucho durante el periodo 2013-2017.

1.3.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

OE1: Determinar en qué medida el sector productivo al cual pertenece un trabajador influyen en la presencia de trabajo decente en le Región Ayacucho durante el periodo 2013-2017.

OE2: Determinar en qué medida el tamaño de la firma influye sobre el trabajo decente en el mercado laboral de la Región Ayacucho durante el periodo 2013-2017.

1.4 JUSTIFICACIÓN

Diversos autores como Gamero (2009), Amartya Sen (1999) y Ghai (2003) señalan la importancia de evaluación el nivel del trabajo decente que posee un trabajador en un mercado laboral desde una perspectiva multidimensional, ya que a través de este es posible asegurar los derechos de los trabajadores, a través de un trabajo seguro, no trabajar más del máximo de horas establecidas por ley. Por su parte, Espinoza (2003) argumenta lo siguiente “El trabajo decente es una matriz que integra diferentes aspectos; por ejemplo, aspectos relacionados con la calidad y cantidad de empleos, así como aspectos del tipo de sociedad y desarrollo con las relaciones sociales”.

En ese sentido, notamos que identificar las falencias del mercado de trabajo de una región es importante, ya que de acuerdo a Rubio (2020) el mercado laboral posee la capacidad de transmitir los primeros shocks externos que produce la economía, así como sus respectivos procesos de reconstrucción interna a las principales variables explicativas de este; es decir, a variables como el empleo, ingreso, calidad de vida de manera individual y colectivos o

comunidades. Vale decir, a través del mercado de trabajo se puede conocer los principales aspectos del desarrollo económico de una población y el bienestar del individuo a través de los términos laborales bajo las cuales se encuentran.

Sin embargo, de acuerdo al contexto peruano y sus estadísticas, dichas condiciones laborales no existen, lo cual se puede observar al analizar indicadores como la tasa de ocupación de la población, la tasa de desempleo, subempleo y el índice de calidad de empleo el cual alcanzó el valor 40.7 en el 2017 lo cual es considerado como empleo de mala calidad; sin embargo, esta representa una mejora respecto al 2013 donde este índice alcanzó el valor de 38,0. Respecto a los demás indicadores, según los datos del INEI 2017, a nivel nacional, solo el 58 % del total de la PEA ocupada, poseen un empleo de buena calidad mientras que más de 7 millones de personas se encuentran subempleadas. Del mismo modo, a nivel nacional, cerca del 70% de las personas cuentan con un empleo informal el cual se asocia a un ingreso bajo.

De manera específica se eligió a la Región Ayacucho, ya que de acuerdo a la literatura revisada no se han encontrado estudios suficientes que analicen este mercado laboral en específico, lo cual es preocupante. Esta preocupación también se puede observar en sus indicadores principales, sobre todo en algunos indicadores que vayan en sintonía a la definición de trabajo decente anteriormente planteada. Por ejemplo, según el INEI, la tasa de desempleo y subempleo de esta región es de 5.1% y 64.1% respectivamente, ambos resultados ubican a esta región dentro de las cinco regiones con mayor tasa de ambos indicadores. Respecto al empleo adecuado, Ayacucho registra un nivel de empleo de 32.8% el cual es inferior al valor promedio nacional (51.2%). A cerca de la protección social, entendida como si la población está afiliada a algún seguro de salud o al sistema de pensiones, Ayacucho, junto a Huancavelica, Cajamarca y Pasco, registran que más del 80% de los ocupados tienen algún seguro de salud, lo cual podría ser un indicador bueno; sin embargo, esto se debe a que estos departamentos se caracterizan por presentar índices de pobreza altos del país y, por ende, cuentan con alta cobertura del Seguro Integral de Salud (SIS). Respecto a la situación contractual entendido como el empleo

vulnerable en el que se encuentra un trabajador lo cual dificulta el acceso a sistemas de protección, la Región se encuentra entre los cuatros departamentos con mayor porcentaje de vulnerabilidad (64,3%). Por último, respecto al índice de calidad de empleo, según el Informe Anual del Empleo en el Perú (2017), Ayacucho es el departamento que se caracteriza por tener uno de los índices de Calidad del Empleo más bajo al compararse con otros departamentos, alcanzando el valor de 33.8%, lo cual concluye que el mercado laboral de dicha región es caracterizado por poseer una mala calidad de empleo.



2. MARCO REFERENCIAL

2.1 ANTECEDENTES

Como ya se ha mencionado en líneas anteriores, el fin de la investigación no es realizar una propuesta de medición de trabajo decente; sin embargo, es importante evaluar las diversas metodologías existentes en la literatura, ya que es necesario construir un índice de trabajo decente de la una región, para luego evaluar la situación del mercado laboral de la región mediante la identificación de los factores que explican la presencia del mercado laboral. En ese sentido, primero se presentarán las diversas propuestas metodológicas existentes en la literatura y después estudios enfocados en el análisis de un mercado laboral para una determinada región.

A nivel internacional, en México, Ortega (2013) plantea una propuesta metodológica para la construcción de índice de trabajo decente basado en la metodología de índice de pobreza propuesta por Alkire y Foster (2008). Esta propuesta considera las siguientes ocho dimensiones, las cuales se agrupan como monetaria y no monetaria. Como resultado de la previa clasificación los autores logran identificar cuatro niveles de trabajo decente de la siguiente manera: Decente, no decente, MEL (vulnerable por Mínimos Estándares Laborales) y vulnerable por salario.

Años después, Ramírez y Alvarez (2016) en su estudio “Índice de trabajo decente en los sectores de mayor generación de empleo en el Área Metropolitana de Bucaramanga 2010-2015” ejecutan una estimación del índice de trabajo decente para el área de Bucaramanga (AMB). Al igual que otras metodologías, realizan una clasificación de la PEA de acuerdo a sus características para tener un panorama sobre la vulnerabilidad del mercado laboral en el que se encuentran los trabajadores de la región estudiada; sin embargo, la diferencia se acentúa en la metodología para construir el índice de trabajo decente, ya que estos últimos utilizan la técnica de análisis factorial.

Como resultados principales se obtiene la dimensión de tipo de contrato con el que cuentan los trabajadores es el de mayor importancia para las 13 ciudades principales de AMB. Respecto a los factores se encuentra que el pertenecer al sector comunal, social y personal asegura una mayor probabilidad de tener un trabajo decente, mientras que los sectores de comercio, hoteles y restaurantes muestran resultados opuestos.

Para el caso peruano, Gamero (2011) plantea una metodología para la construcción del índice de trabajo decente (ITD) la cual permite medir el desarrollo de la calidad de empleo del mercado laboral peruano a través de los años. La principal ventaja de esta metodología es que todos los indicadores que abarcan las cuatro dimensiones del trabajo decente propuesto por el OIT pueden accederse a través de la Enaho, la cual anualmente emite información confiable. La clasificación de los indicadores y, por ende, la aplicación de ella se muestra de manera detallada en el capítulo 3.

Sin embargo, es importante mencionar que existe otra propuesta metodológica para el caso peruano realizado por Goyzueta y Tudela (2016) en su informe “Índice de trabajo decente en el Perú: Elaboración y análisis comparativo a nivel regional”. Dicha propuesta metodológica realiza una serie de procesos, como el análisis de componentes principales, que fortalecen a resultado del índice obtenido. Como resultado principal se obtiene que la evaluación del índice es consistente con los resultados provenientes del índice de Competitividad Regional (INCORE), por lo que es considerada una metodología válida para estimar el Trabajo.

Como se observado, existen diversas propuestas metodologías para la estimación de un índice de trabajo decente. En las siguientes líneas se presentarán estudios a nivel internacional y nacional que analicen el mercado laboral de una región evidenciando cuales son los determinantes principales que explican la presencia de empleos de calidad en cada determinada región.

A nivel internacional, Colombia, Rentería (2009) ejecuta una investigación sobre la calidad de empleo en el mercado laboral de Bogotá durante el periodo 2002-2006 con la finalidad de analizar la evolución de los principales determinantes en la población asalariada. Para cumplir este fin, el autor selecciona las siguientes variables para construir un índice que permita medir y comparar la tendencia de la calidad de empleo durante el periodo señalado: salario, modalidad de contratación, jornada laboral y afiliación al sistema de seguridad social. Cabe resaltar que la elección de las variables en mención va acorde a la multidimensionalidad del trabajo decente propuesta por la OIT.

Respecto al índice, se muestra que la población asalariada bogotana no se caracteriza por tener un trabajo decente, principalmente por no cumplir con el nivel de salario requerido y tener deficiencias en la modalidad de contratación; sin embargo, es importante recalcar que su situación es mejor a la de otras ciudades colombianas. Respecto a la evolución de los determinantes, el nivel educativo y sector productivo al que pertenecen muestran los resultados más significativos, pues a medida que un trabajador tenga mayor nivel de educación o pertenezca al sector energético y financiero tendrá mayor posibilidad de poseer un trabajo decente.

Años después, Ramirez y Álvarez (2016) realizan un estudio para otra ciudad colombiana. A diferencia que Rentería (2009), ambos autores optan por construir un índice de trabajo decente utilizando el análisis factorial. Como resultado principal, al igual que Rentería, se observa que el tipo de contrato que poseen los trabajadores del Área Metropolitana de Bucaramanga juega un papel fundamental en la presencia del trabajo decente. Por otro lado, el sector productivo al que pertenece un trabajador sigue siendo significativo para que una persona tenga mejores condiciones laborales, específicamente en sector comunales, sociales y personal.

Del mismo modo, a nivel nacional, diversos autores, donde destacan Yamada y Chacaltana (2009) han realizado estudios sobre la calidad del empleo en el Perú. Ambos autores realizan un estudio en el cual establecen una relación entre la calidad de empleo y la productividad laboral. Del mismo modo, realizan un estudio más detallado enfocándose en sectores productivos específicos y la capacidad de creación de empleos de calidad de estos, ambos usando información proveniente de la ENAHO. Como resultados principales se obtiene lo siguiente: Primero, el nivel de informalidad es superior al nivel formal, lo que dificulta el cumplimiento de las dimensiones básicas del trabajo decente. Segundo, solo el 23.7% de los trabajadores poseen un trabajo decente, ya que pueden acceder a los beneficios laborales de acuerdo a la ley peruana. Tercero, los empleados públicos o que pertenezcan al sector de electricidad y agua son los que más cumplen con las dimensiones del trabajo decente.

A nivel departamental, existen algunos estudios previos donde destacan Ancasi y Tudela (2019). Ambos autores realizan un análisis multidimensional del trabajo decente con la finalidad de identificar las vulnerabilidades del mercado laboral de la Región Puno. Para lograr el objetivo, al igual que los autores mencionados previamente, construyen un índice de trabajo decente bajo otra metodología, la cual consideran válida pues los resultados obtenidos bajo dicha metodología van acorde a los resultados del INCORE. Como resultado principal destaca que si un empleado pertenece a sector extractivo tendrá menor posibilidad de poseer un trabajo decente. Por otro lado, de acuerdo a los resultados, se observa que los trabajadores que pertenecen al sector público muestran mayor probabilidad de encontrar un trabajo decente. Este último resultado es consistente al resultado obtenido por Chacaltana y Yamada (2009) en su estudio a nivel nacional.

2.2. MARCO TEÓRICO

En esta sección se hará una breve revisión de la literatura relacionada al tema de investigación. En primer lugar, se presentará brevemente el concepto de trabajo decente y sus dimensiones. En segundo lugar, se presenta algunos enfoques y teorías asociados al tema de investigación.

2.2.1 ¿QUÉ ES EL TRABAJO DECENTE?

El trabajo decente es un concepto propuesto por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en 1999 como una nueva categoría analítica el cual resume las aspiraciones que tienen los trabajadores durante su ciclo laboral. De acuerdo esta organización, promover el trabajo decente no solo se trata de crear puestos de trabajo, sino de que estos sean de una calidad aceptable para el hombre y la mujer. (OIT 1999). En ese sentido, actualmente se entiende el concepto de trabajo decente como “Trabajo productivo con remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para el trabajador y su familia” (OIT 2010).

Del mismo modo, se plantea que el trabajo decente presenta las siguientes 4 dimensiones o ejes principales las cuales se describirán en líneas posteriores: creación del empleo, la seguridad social, los derechos laborales y promoción del diálogo social

Primero, la creación del empleo u oportunidades de trabajo implican que dentro de una economía todas las personas, sin importar el género, encuentren un trabajo y que estos cumplan con las condiciones mínimas aceptables para que sea considerado como decente; es decir, que la economía de una región pueda ser capaz de mejorar las oportunidades del empleo ya sea a través de inversión para crear nuevos puestos de trabajo o iniciativa empresarial.

Segundo, a cerca de los derechos laborales, se entiende de que cada trabajo debe respetar la ley que protege los derechos de los trabajadores, en especial de los grupos más vulnerables.

Tercero, la seguridad social hace referencia a la necesidad de cuidar la salud, pensiones y medios de vida de cada trabajador, ya sea a través de una adecuada protección financiera a través de un sistema de pensiones o un seguro de salud. Del mismo modo, reconoce el derecho de los trabajadores en establecer límites en algunos trabajos que pueden considerarse riesgosos, ya sea a través de descansos adecuados o teniendo en cuenta los valores sociales y familiares.

Por último, sobre la promoción del diálogo social hace referencia a la creación de buenas relaciones laborales donde tengan la libertad de expresar sus preocupaciones o defender colectivamente sus intereses asegurando conciliaciones en casos de huelgas o procesos de negociación obrero patronal. En ese sentido, dada su importancia y naturaleza multidimensional, la presencia del trabajo decente ha sido considerado en las agendas de muchos países, especialmente países en desarrollo a pesar de que algunos especialistas consideran que este concepto fue acuñado con un nivel de subjetividad lo cual dificulta su medición.

2.2.2 ENFOQUE DE CAPACIDADES

No obstante, es importante señalar que algunos autores como Lasso y Frasser (2015) señalan que lo propuesto por la OIT respecto al trabajo decente puede estar bajo un importante nivel de subjetividad. Por ejemplo, si bien las dimensiones propuestas en líneas anteriores ayudarían a determinar la cantidad de trabajadores que cumplen con estas especificaciones, este no permitiría determinar cómo es el efecto de las mismas en el bienestar de los empleados. Del mismo modo, se señala que no se sabe con certeza si este es el gozo personal de la satisfacción de preferencias o de la evolución de las capacidades de la persona, ya que un trabajo permite a una persona obtener ciertas capacidades específicas de desempeño, experiencias, poder adquisitivo, status y relaciones con otras personas las cuales no dependen específicamente de las cualidades de una persona o tipo de trabajo en el que se desempeña, sino de la normativa laboral que rige sobre la protección social o ciertas prácticas discriminatorias en el trabajo (Pinedo y Acosta, 2010). Por tal motivo, se considera importante señalar la existente conexión entre la calidad de vida de un trabajador y su bienestar propio.

2.2.3 FLEXIBILIZACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

A finales del siglo XX, con el surgimiento de nuevas tecnologías, la apertura a los mercados locales, los nuevos protocolos de flexibilización que trajo la reorganización del trabajo crearon nuevos procedimientos de segmentación laboral y precarización del trabajo. Bajo estos nuevos procesos, en los países industrializados se desató un crecimiento acelerado de las formas de trabajo que normalmente se conocían como no estándar.

En ese sentido, autores como Pineda y Acosta (2010) consideran que la estructura productiva tradicional del trabajo logra ser reemplazada por un nuevo tipo de organización que se encuentra entre el empleo a tiempo completo e

indefinidos y el subempleo flexible con trabajo plural y descentralizados los cuales comprometen a que el empleo de calidad disminuya. Este argumento va acorde a lo descubierto años atrás por McGovern, Smeatin y Hill (2004) en su estudio realizado en Gran Bretaña donde se postula que a mayor cantidad de empleo no estándar habrá mayor posibilidad de que el empleado se encuentre trabajando bajo malas condiciones; es decir, con bajo salario y protección social (falta de acceso a seguros sociales de salud y jubilación).

El empleo no estándar o de baja calidad suele estar asociado a las pequeñas empresas, debido al nuevo sistema en la que las economías se estructuran y las empresas se desenvuelven en la actualidad. Tal como menciona la OIT (1999), las pequeñas empresas están vinculadas a salarios y condiciones de mala calidad donde el empleo suele tender al trabajo informal y flexible lo cual produce una reducción al acceso de derechos básicos económicos y sociales.

Según el estudio mencionado, se encontró evidencia que en promedio de nueve países industrializados las condiciones salariales y no salariales son inferiores en pequeñas empresas; sin embargo, se resalta que el trabajar en empresas pequeñas no condiciona a tener un mal salario o condiciones adecuadas, ya que las empresas pueden tener varias razones para ofrecer mejores condiciones.

En suma, se observa que el nuevo paradigma de flexibilización productiva y laboral mencionado en líneas anteriores ha ocasionado efectos contradictorios. Por una parte, tal como señala Pinedo y Acosta (2010), esta flexibilización debilita las estructuras laborales rígidas las cuales permitían una relación adaptable entre el trabajado y otras actividades personales. Por otra parte, esta misma flexibilidad y las formas no estándar que se originaron como consecuencia ha desencadenado el incremento de la inseguridad y desprotección de muchos trabajadores dada su inestabilidad y vulnerabilidad económica hasta llevar, en algunos casos, a la sobreexplotación de algunos grupos laborales y la reducción de tiempos no laborales.

2.2.4 TEORÍA DE LA SEGMENTACIÓN

Desde la economía ortodoxa se encontraban dificultades para explicar el motivo de la existencia de pobreza, desempleo y desigualdades salariales entre trabajadores semejantes. En un principio estos problemas podían ser explicados desde la teoría del capital humano, donde se señalaba que en corto plazo dichas transiciones laborales serían reflejo de la productividad (cualidades) que tiene cada trabajador que los hacen diferenciarse de sus pares; sin embargo, a largo plazo, dichas diferencias desaparecerían debido a la búsqueda de un máximo beneficio por parte de cada trabajador bajo un contexto de simetría de información y movilidad perfecta. Sin embargo, este escenario no iría acorde a la realidad.

Ante esto, en la literatura surgen diversos argumentos que tratan de explicar este hecho en el mercado de trabajo a través de perspectivas teóricas y metodologías distintas.

No obstante, varios de estos autores, como Fernández (2010), Posso (2010), Reich Gordon y Edwards (1973), coinciden en que el mercado laboral se encuentra compuesto por más de un segmento distinto el cual posee mecanismos de formación salarial con obstáculos en la libre movilidad entre dichos segmentos y con la calidad de puestos de trabajo que ofrece cada segmento.

Por ejemplo, Doeringer y Piore (1971) postulan que el mercado de trabajo muestra dos subsectores catalogados como primario o moderno (empleos de alta calidad) y secundario o tradicional (empleos de baja calidad). Cada subsector muestra características distintas; por un lado, el subsector primario o moderno se caracteriza por conformarse por trabajadores mejores pagados, con mayor estabilidad laboral, condiciones laborales adecuadas y bajo un sistema de contratación explícito. Por otro lado, en subsector secundario o tradicional se

encontrarían los trabajadores que no cuenten con nivel de salario adecuado, poco acceso a la seguridad social y con un alto nivel de movilidad entre cada puesto de trabajo. Estas características traen como consecuencia que los trabajadores no tengan incentivos en permanecer en su puesto de trabajo y busquen otro trabajo que probablemente siga perteneciendo al subsector secundario.

Para Reich, Gordon y Edwards (1973) el mercado laboral estaría conformado por cuatro procesos de segmentación: Primero, tal como postula Doeringer y Piore, segmentación entre el mercado primario y secundario. Segundo, segmentación dentro del mercado primario (profesionales, directivos y empleados rutinarios). Tercero y cuarto, segmentación por raza y género respectivamente. Es importante señalar que el primer y segundo tipo de segmentación propuesto se da bajo un contexto de transición de economía competitiva a una economía oligopolística, ya que, bajo este contexto, se deja de buscar homogeneidad de mano de obra para reemplazar por un tipo de mano de obra más calificado y con mayor control jerárquico. A si mismo, el tercer y cuarto tipo de segmentación se relaciona a un tipo de discriminación existente en el mercado laboral.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

Como se ha mencionado en líneas anteriores, el concepto de trabajo decente es de carácter multidimensional. En ese sentido, para una mejor comprensión de las principales dimensiones que se utilizarán para el caso peruano, se considera conveniente realizar una breve descripción y/o definición de las principales dimensiones propuestas por Julio Gamero.

2.3.1 EMPLEO PRECARIO

Diversos autores han definido al empleo precario de diversas formas; por ejemplo, Guerra (1994) sostiene lo siguiente: “El empleo precario es aquel empleo inestable e inseguro que realiza el trabajador asalariado, y que tiene en el tipo de contrato su factor más determinante”. Para autores como Velasco (2003) y De Diego (1985), se considera empleo inestable cuando hay ausencia de contrato de trabajo y es inseguro por no ser respaldado por las leyes respectivas; es decir, cuando carecen u omiten los derechos principales de los trabajadores ya sea incumpliendo leyes o utilizando recursos legales de manera fraudulenta.

Según la OIT (1998), es una “relación laboral donde falta la seguridad de empleo, uno de los elementos principales del contrato de trabajo. Este término comprende el contrato temporal y el contrato a tiempo fijo, trabajo a domicilio y la subcontratación”.

2.3.2 PROTECCIÓN SOCIAL

De acuerdo al Banco Mundial, un sistema de protección social universal tiene como función brindar asistencia social principalmente a la población más vulnerable conformada por niños, mujeres gestantes , adultos mayores,

personas con algún tipo de discapacidad, personas que perdieron su trabajo o se encuentran desempleados a través de mecanismos de seguros sociales, beneficios sociales, sistema de pensiones, afiliación a seguros, programas de obras públicas u otros mecanismos que puedan asegurar el ingreso básico para que puedan superar la crisis en la que se encuentran. Un país que cuente con un buen sistema de protección social permite fortalecer su capital humano y mejorar su productividad, disminuir la brecha de pobreza y desigualdades.

2.3.3 JORNADA LABORAL

La jornada laboral suele ser uno de los principales temas de preocupación que tiene la OIT, ya que se puede relacionar este concepto con cuatro facetas del trabajo decente. Del mismo modo, se considera que cuando se menciona jornada laboral en un mercado, este suele ser relacionada con jornadas excesivas y atípicas que originan un desgaste en la salud física y mental, y son caracterizadas por tener una remuneración insuficiente. Para cuantificar la jornada laboral en un mercado de trabajo, Gamero (2011) propone dos indicadores: porcentaje de personas ocupadas que trabajan más horas que las establecidas por ley; es decir, para mayores de 14 años 24 horas semanales, de 15-17 años 36 horas semanales y de 18 a más 48 horas semanales y la tasa de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo.

2.3.4 TIPO DE CONTRATO

De acuerdo a la OIT (2013), en América Latina existen formas atípicas de empleo, ya que la mayoría de ellas no forman parte de los arreglos laborales normales; es decir, “no constituyen empleo asalariado contratado por el empleador que hace uso directo de la mano de obra, a tiempo completo y por tiempo indefinido”.

Existen dos tipos de contrato principales: temporal y permanente. La existencia de contratos temporales puede darse de acuerdo a la necesidad de los empleadores de contar con un “periodo de prueba” donde se evalúa de

manera menos costosa si el candidato es apto para el puesto. En ese sentido, se considera que los trabajadores con contrato laboral temporal son los más vulnerables, dada la facilidad con la que pueden no continuar con la relación laboral. Por otro lado, los trabajadores permanentes, a diferencia de los temporarios, reciben mejores oportunidades laborales y mayores salarios, pues no se encuentran bajo una situación de vulnerabilidad en la que puede romper la relación laboral fácilmente.

2.3.5 INGRESO LABORAL

Para muchas personas, la remuneración o ingreso es la característica más importante del trabajo, el cual de acuerdo a los lineamientos de la OIT al mencionar “salario vital adecuado”. La mayoría de personas que acceden un empleo lo hacen principalmente por la remuneración que obtendrán, ya que de esta forma puede fortalecer y reforzar su bienestar económico y el de los miembros de su hogare. Para medir o cuantificar este indicador, Gamero (2011) propone los siguientes indicadores: Ingreso promedios de ciertas profesiones determinadas, insuficiente remuneración entendido como el porcentaje del ingreso de la población ocupada es menor a la mitad de la mediana, excesiva jornada laboral, tasa de subempleo por no cumplir con las horas establecidas de horas de trabajo y trabajadores remunerados que recibieron algún tipo de formación profesional recientemente.

3. PROPUESTA PRELIMINAR METODOLÓGICA

Como ya se mencionó en capítulo previo, la finalidad principal de esta investigación es hallar los factores determinantes que explican la presencia de trabajo decente en la región Ayacucho durante el periodo establecido. Para cumplir este objetivo, el primer apartado de esta sección, se enfocará en explicar la metodología a usar para la construcción del índice de trabajo decente de la región. Del mismo modo, en el segundo apartado, se detallará la metodología econométrica elegida para encontrar los determinantes que explican la presencia de trabajo decente.

3.1 CONSTRUCCIÓN DEL ÍNDICE DE TRABAJO DECENTE (ITD)

Antes de empezar a explicar la metodología bajo la cual se realizará la construcción de un índice de trabajo decente (ITD) es importante resaltar que este último es de carácter multidimensional. El motivo por el cual se plantea utilizar un indicador de este tipo es porque nos permite analizar de manera simultánea la situación en la que se encuentran los trabajadores en base a la calidad de trabajo que poseen. Es decir, si un trabajador no se encuentra subempleado por ingresos, esto no asegura que tampoco se encuentre en la misma situación respecto a otras variables como la formalidad laboral. Explicado de mejor manera, un trabajador puede estar en una situación positiva respecto a una dimensión, pero encontrarse en una situación negativa respecto a otros indicadores.

De acuerdo a la literatura, se evidencia que existen diversas metodologías planteadas por distintos autores para la obtención de este índice; sin embargo, para la presente investigación se ha optado por aplicar la metodología propuesta por Julio Gamero (2011), la cual hace uso de información proveniente de la ENAHO, la cual permitirá realizar un análisis a nivel microeconómico a través de la captación del déficit del trabajo decente.

En ese sentido, la propuesta metodológica planteada por Gamero, propone la combinación de indicadores clasificados como básicos y complementarios tanto para asalariados y no asalariados. Dicha clasificación se puede observar de forma más detallada en la tabla 01.

Tabla 01

Indicadores	Asalariados	No asalariados
Básicos	Tipo de contrato	Registro de Negocio o actividad en la SUNAT (RUC, RUS, otro)
	Ingreso Laboral	Ingreso Laboral
Complementarios	Jornada de trabajo	Jornada de trabajo
	Seguro de Salud	Seguro de Salud
	Afiliación al sistema de pensiones	Afiliación al sistema de pensiones

Fuente: Elaboración propia basada en Gamero 2011.

Del mismo modo, es importante mencionar que el trabajo decente es un concepto multidimensional y, por ende, los indicadores necesarios para construir este indicador deben abarcar múltiples dimensiones para construirlo de manera correcta, las cuales no se podían obtener de una sola fuente de información. En ese sentido, las variables a considerar son las siguientes basándose en la realidad peruana: clase contrato laboral (asalariados) o empadronamiento del negocio en la SUNAT (no asalariados), remuneración laboral, horas laborales, seguro de salud y afiliación al sistema de pensiones.

Una vez realizada la clasificación anterior de acuerdo a la importancia de las variables, se procederá a la construcción del índice de trabajo decente (ITD), cabe mencionar que las variables deben ser dicotomizadas, asignándole el valor de "1" en el caso de que cumpla con todas las condiciones anteriores y "0" si no se cumple ninguna condición digna o aceptable.

Finalmente, se construye el indicador final el cual se establecerá en 5 niveles que determinarán la escala del índice de trabajo decente (ITD). El

establecer los 5 niveles se hace con la finalidad de estimar y conocer la forma en la que la población ocupada está distribuida entre el trabajo “ideal” (nivel 1), donde se cumple con todos los indicadores básicos y complementarios, y los diferentes niveles de déficit de trabajo decente (nivel 2,3,4,5). (Gamero 2011).

3.2 DETERMINANTES DEL TRABAJO DECENTE

Para verificar nuestra hipótesis, se procederá a la estimar el siguiente modelo de logit ordenado, el cual está conformado de acuerdo a las variables que se consideran de mayor importancia en la presencia del trabajo decente. La descripción detallada del modelo se observa en la tabla 02.

$$\begin{aligned} \text{ITD} = & \beta_1 + \beta_2 \text{sectoreconomico} + \beta_3 \text{nempresa} + \beta_4 \text{sexo} + \beta_5 \text{rangoedad} \\ & + \beta_6 \text{edadcuad} + \beta_7 \text{jefedehogar} + \beta_8 \text{educ} + \beta_9 \text{lengua} + \beta_{10} \text{etnia} \\ & + \beta_{11} \text{estadocivil} + \varepsilon_i \end{aligned}$$

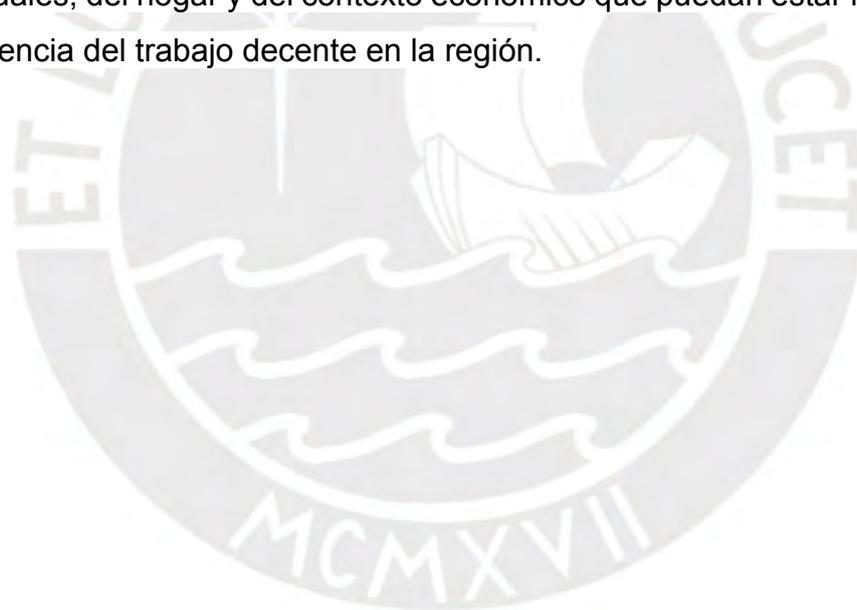
Tabla 02

Variable	Descripción	Signo esperado
ITD	Índice de trabajo decente	
Socioeconómicas		
sectoreconomico	Rama de actividad al que pertenece un trabajador según el CIIU: 1. Agricultura y Pesca 2. Minería e hidrocarburo 3. Comercio 4. Construcción 5. Manufactura 6. Otros servicios	+
nempresa	Tamaño de la empresa basado en el número de trabajadores	+
sexo	Variable dummy que toma el valor de 1 si es hombre y 0 si es mujer.	+
edadnum	Grupo de edad en el que se encuentran basado en el rango de edad (14-24 años, "25- 45 años" y "mayores de 46")	-
edadcuad	Edad al cuadrado para evitar linealidad	
jefe de hogar	Variable dummy que toma el valor de "1" si es jefe del hogar y "0" en caso contrario.	+
educ	Años de escolaridad acumulados	+
lengua	Idioma o lengua materna	+
etnia	Etnia con la que se identifica	+
estadocivil	Variable dummy que toma el valor de "1" si es casado o conviviente y "0" en caso contrario.	n/a

Fuente: Elaboración propia basada en ENAHO.

El modelo expresado es una propuesta preliminar, ya que este abarca las variables socioeconómicas más importantes y resaltantes de la región Ayacucho. Del mismo modo, de acuerdo al modelo planteado, la variable dependiente es el trabajo decente de los trabajadores de la Región Ayacucho y como principales variables explicativas se tiene el tamaño de la empresa, el sector productivo donde trabaja la persona y las principales variables sociodemográficas que representan a la región.

Cabe señalar que la elección de las variables socioeconómicas fue realizada en base a la revisión de literatura previa en la que destacan Pesantez (2016), Obando (2017), Tudela (2020) y la disponibilidad de información con la que cuenta la ENAHO. En esa línea, se considera que existen características individuales, del hogar y del contexto económico que puedan estar influyendo en la presencia del trabajo decente en la región.



3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

De acuerdo a la información provista por la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) y el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), el estudio tomará en cuenta a los trabajadores que se encuentran bajo condiciones formales e informales de la Región Ayacucho durante el periodo comprendido entre el 2013 y 2017, incluyendo el área urbana y rural de la región. En ese sentido, la muestra para este estudio estará a las personas ocupadas en edad de trabajar (PEA); es decir, todas las personas que tiene más de 14 años lo que equivale a 2444 observaciones.

Dada la facilidad de acceso a la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), esta será tomada como principal fuente de información, ya que contiene diversas variables relacionadas al nivel de pobreza condición de vida de los individuos, condición de los hogares y las distintas variables socioeconómicas y demográficas que son necesarias para el presente estudio. En ese sentido, el uso de esta base de datos permitirá la comparación con otras investigaciones que hayan aplicado la misma fuente de información en base a las variables investigables. Del mismo, contribuirá en la generación de indicadores o el índice planteado en el punto anterior.

4. CONCLUSIONES

Al pasar los años, la presencia del trabajo decente en el mercado laboral es cada vez más importante debido su naturaleza multidimensional, ya que esta característica asegura que los trabajadores cuenten con un empleo digno y de calidad. Sin embargo, de acuerdo a la revisión bibliográfica, se ha mostrado de que no existe un método exacto para poder cuantificarlo, pues dependerá de las características socioeconómicas de cada país o región.

Al observar las estadísticas del INEI sobre las principales variables relacionadas al mercado laboral en la Región Ayacucho notamos datos preocupantes por el alto nivel de desempleo y subempleo de la región. Del mismo modo, se observa datos poco favorecedores en los indicadores relacionados a las dimensiones que contiene el trabajo decente (protección social, situación contractual y vulnerabilidad). Todo lo mencionado trae como consecuencia que la región se encuentre entre los 5 departamentos con índice de calidad de empleo calificado como “malo”.

De manera preliminar se puede mencionar que variables como el tamaño de la empresa o el tipo de sector productivo al que pertenece el trabajador influyen directamente en la presencia del trabajo decente, pues de acuerdo a las estadísticas se encuentra una relación positiva en la calidad de empleo de una persona y el tamaño de la empresa donde labora.

5. BIBLIOGRAFÍA

Argoti, A. (2011). Algunos elementos sobre la teoría clásica del empleo y la versión keynesiana nativas. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas/Mexican Journal of Economics and Finance*, XII(2), 35–57

Becker, G. (1964). *Human Capital*. New York: Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research.

Bonnet, F., Figueiredo, J. B., & Standing, G. (2003). Una familia de índices de trabajo decente. *Revista internacional del trabajo*, 122(2), 233-261.

Ciedes. (2015). Málaga, ciudad abierta. II Plan Estratégico de Málaga. Capital humano y mercado de trabajo.

Chacaltana, J., & Yamada, G. (2009). Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú (No. 691). Working Paper.

Christian Manuel, P. (2010). Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006. *Revista Desarrollo y Sociedad*, (65), 191-234.

Cuadrado, J. (2001). *Política económica, objetivos e instrumentos* (McGraw-Hill Interamericana de España, Ed.).

Curi, P. (2016). “El trabajo decente. Hacia la construcción de una definición operativa a partir de sus fundamentos.” Pontificia Universidad Católica del Perú. Escuela De Postgrado

DE AYACUCHO, G. R., & de Desarrollo Social, G. R. Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ayacucho.

Drouilly, L. G., & PLADES, P. L. D. D. (2019). Trabajo decente en el Perú-2017. Versión Sínteis

Espinoza, M. (2003). Trabajo decente y protección social. CUT, Central Unitaria de Trabajadores de Chile.

Figuroa, A. (1993). La naturaleza del mercado laboral. Serie Documentos de trabajo

Farné, E. (2003). Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. Perú: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

Gálvez Santillán, E., Gutiérrez Garza, E., & Picazzo Palencia, E. (2011). El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. *Revista mexicana de sociología*, 73(1), 73-104.

Gamero, J. (2011). De la noción de empleo precario al concepto de trabajo decente. *Derecho & Sociedad*, (37), 117-125.

Garavito, C. (2010). Vulnerabilidad en el empleo, género y etnicidad en el Perú. *Economía*, 33(66), 89-127.

Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista internacional del trabajo*, 122(2), 125-160.

Ghione, H. B. (2001). Concepto y dimensiones del trabajo decente: entre la protección social básica y la participación de los trabajadores en la empresa. *Gaceta Laboral*, 7(2), 181-199.

Guerra, P. A. (1994). El empleo precario y el empleo atípico: revisión bibliográfica y propuestas para el debate. Programa de Economía del Trabajo.

Herrera, J., & Hidalgo, N. (2002). Vulnerabilidad del empleo en Lima: Un enfoque a partir de encuestas a hogares. *Boletín del Instituto Francés de Estudios Andinos*, Vol.31. N° 3, pp 1-117.

INEI (2019). Perú: Evolución de los indicadores de Empleo e Ingreso por Departamento, 2007-2018.

Lanari, M. E. (2005). Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición.

Lasso, F. J., & Frasser, C. C. (2015). Calidad del empleo y bienestar: un análisis con escalas de equivalencia. *Ensayos sobre Política Económica*, 33(77), 117-132.

Laurie, A., & Informe, I. (1998). La medición del subempleo. Informe I, Institute Labour Organization ILO.

Marocho Villegas, M. K., & Ccorihuaman Llaza, C. (2018). Factores que inciden en la calidad del empleo de los trabajadores del mercado laboral en el departamento del Cusco, en el periodo 2014-2015.

Maurizio, R. (2016). Formas atípicas de empleo en América Latina: incidencia, características e impactos en la determinación salarial. *Serie Condiciones de Trabajo y Empleo*, (76).

MTPE - Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2019). Región Ayacucho: Panorama Laboral.

MTPE - Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2017). Informe Anual de Empleo en el Perú 2017.

Monzón, R. R. (2019). Dinámica del mercado laboral en el Perú urbano: Un análisis desde la calidad del empleo en los trabajadores dependientes.

Mora, J. J., & Ulloa, M. P. (2011). Calidad del empleo en las principales ciudades colombianas y endogeneidad de la educación. *Revista de economía institucional*, 13(25), 163-177.

Muñoz, V. (2008). Los factores que influyen en el nivel de empleo en el Perú, periodo 2001-2006.

Obando, C. (2017). Metodología para la caracterización multidimensional de la calidad del empleo en el Ecuador. Facultad de Ciencias. Escuela Politécnica Nacional.

OIT (1999). Trabajo decente. Memoria del director general

OIT (2008). Medición del trabajo decente. Documento de debate para la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente.

OIT (2015). La importancia del empleo y los medios de vida en la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015. Nota conceptual de la OIT sobre la agenda de desarrollo post 2015

Ortega, A. (2013). "Defining a Multidimensional Index of Decent Work for Mexico". The Mexican Journal of Economics and Finances. Vol8, Num1.

Pesantez, J. E. (2016). Análisis del Trabajo decente en el mercado laboral ecuatoriano (Facultad de Ciencias. Escuela Politécnica Nacional).

Pineda, J. A., & Acosta, C. E. (2011). Job Quality: Theoretical Exploration and Index Estimation. Ensayos sobre política económica, 29(65), 60-105.

Piore, M. J. (1975), "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo", en R. C. Edwards, M. Reich y D. M. Gordon (eds.), Labor Market Segmentation (versión en castellano en L. Toharia (comp.), El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas, 193-221).

Piselli, C. (2018). Calidad del Empleo y Distribución Salarial en Argentina: Los grandes sectores público-Privado. Revista de Economía Laboral, 15(2), 119-165.

Posso, C. M. (2010). Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006. Desarrollo y sociedad, (65), 191-234.

Ramírez, S., & Alvarez, L. (2016). Índice de trabajo decente en los sectores de mayor generación de empleo en el Área Metropolitana de Bucaramanga 2010-2015. Universidad Santo Tomas, Bucaramanga.

Rentería Díaz, G. (2009). Determinantes de la calidad del empleo en la ciudad de Bogotá durante los años 2002-2006.

Rubio, R. (2000). "Globalización y mercado de trabajo: retos y oportunidades para la promoción del empleo en el medio local". Scripta Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales. Universidad de Barcelona N° 69

Sehnbruch, K., González, P., Apablaza, M., Méndez, R., & Arriagada, V. (2020). The Quality of Employment (QoE) in nine Latin American countries: A multidimensional perspective. World Development, 127, 104738. Torres, G. I.

G., Mamani, J. W. T., & Sejje, E. C. (2016). Índice de trabajo decente en el Perú: Elaboración y análisis comparativo a nivel Regional. *Revista Investigaciones Altoandinas*, 18(1), 37-46.

Tudela-Mamani, J. W., Ancasi-Cáceres, G., & Álvarez-Rozas, K. (2020). Evaluación multidimensional del trabajo decente en la Región Puno: 2013-2017. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 22(3), 252-262.

Velazco, T. (2003). El empleo precario. Documento preparado a solicitud del INEI

Villacís, A., & Reis, M. (2015). Análisis de la vulnerabilidad laboral y los determinantes del trabajo decente. El caso de Ecuador 2008-2011. *Revista de Economía del Rosario*, 18(02), 157-185.

