
ANÁLISIS DE LA INFLUENCIA DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS SUJETOS Y DE LA ESTRUCTURA ECONÓMICA EN LAS OPORTUNIDADES DE ACCEDER A UN TRABAJO DECENTE

HIDALIA SÁNCHEZ PÉREZ

RESUMEN:

El objetivo del trabajo consiste en determinar la influencia de ciertas características de los sujetos (educación, sexo, edad y dedicación laboral) y de las oportunidades que brinda la estructura de la economía (sector formal e informal y ramas de actividad económica) en las posibilidades de acceder a un trabajo decente. Para ello, se propone la construcción de un índice de trabajo decente (IDT), retomando el enfoque de las capacidades humanas propuesto por Amartya Sen y la noción de trabajo decente formulada por la OIT. En el análisis se emplean modelos de regresión lineal múltiple a fin de determinar los efectos de los individuos y de la estructura económica en las probabilidades de contar con un trabajo decente. De los resultados se desprende que las oportunidades reales para acceder a un trabajo decente dependen en mayor medida de las características de la estructura económica, que de las características del propio individuo. Los individuos que laboran en el sector formal de la economía y aquellos que trabajan en la industria extractiva tienen mayores posibilidades de acceder a un trabajo decente. La educación juega un papel importante en la ampliación de estas oportunidades, pero esto se observa en mayor proporción en el caso de las mujeres.

Palabras clave: educación, capacidades, trabajo decente, estructura económica.

INTRODUCCIÓN

Para Sen, la idea del desarrollo centrado en las libertades humanas implica no sólo que los seres humanos tengan libertad para hacer lo que juzgan que tiene valor, sino también contar con las oportunidades o condiciones para ello. La idea básica es poner atención en las capacidades que las personas pueden llegar a tener, las cuales dependen tanto de las características de las personas como de las oportunidades sociales. En este sentido, puede considerarse que las

oportunidades que tienen los sujetos de vivir en libertad dependen tanto de características adscritas tales como el sexo y la edad, como de las adquiridas, como sería el caso de la educación, la cual es incluso considerada una capacidad básica. Asimismo, la libertad humana depende de factores externos a los individuos, que están en relación con las oportunidades que puede brindar el contexto social como, por ejemplo, la situación y el grado de desarrollo de la estructura económica.

La perspectiva basada en las libertades humanas ha sido reconocida y valorada como un marco normativo para evaluar el bienestar y la calidad de vida de la población. Uno de los ámbitos fundamentales de la calidad de vida lo constituye, sin duda, el trabajo; sin embargo, es cada vez mayor el número de personas que no cuentan con las oportunidades para conseguir un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana; es decir, un trabajo decente.

Considerando lo anterior, el objetivo del trabajo consiste en determinar, desde el enfoque de las capacidades humanas, la influencia de determinadas características de los sujetos (educación, sexo, edad y dedicación laboral) y de las oportunidades que brinda la estructura económica (sector formal e informal y ramas de actividad económica) en las posibilidades de acceder a un trabajo decente. Para cubrir este objetivo, el trabajo se divide en cuatro apartados. En el primero, se presenta el marco contextual que aborda de manera sintética algunos conceptos básicos del enfoque de las capacidades humanas y del trabajo decente. En el segundo, se describen los procedimientos metodológicos empleados en el desarrollo del trabajo y en la operacionalización de las variables incluidas en el análisis de regresión lineal múltiple, cuyos resultados se presentan en el tercer apartado. Finalmente, en el cuarto apartado se exponen las conclusiones.

MARCO CONCEPTUAL

En el enfoque de las capacidades humanas, el núcleo de la evaluación se centra en lo que los individuos son capaces de hacer y ser, buscando promover

que se tenga libertad de vivir el tipo de vida que se tiene razones para valorar. Dos son los conceptos fundamentales de este enfoque que se retoman: los funcionamientos (functionings) y la capacidad (capability)¹.

Para Sen, la vida se considera como un conjunto de funcionamientos que se encuentran interrelacionados, consistentes en estados y acciones. El conjunto de funcionamientos son de tal importancia que la realización de una persona puede entenderse como la suma de sus funcionamientos, ya que éstos son las peculiaridades del estado de su existencia reflejando así las diversas cosas que puede hacer o ser (Sen, 2000b).

Los funcionamientos representan aspectos diversos y múltiples de la vida que las personas valoran, de ahí que los funcionamientos se definan como “las diversas cosas que una persona puede valorar hacer o ser”. Estos se pueden clasificar en simples y complejos. Los funcionamientos simples son aquellas funciones más elementales, como estar bien alimentado, tener buena salud, no padecer enfermedades evitables ni mortalidad prematura, entre otros. Los funcionamientos complejos se representan por funciones de mayor complejidad como ser feliz, tener dignidad y ser capaz de participar en la vida de la comunidad, entre otros (Sen, 2000a).

Pero además, puesto que los funcionamientos son constitutivos del estado de una persona, la evaluación de su bienestar debe tener presente lo que logra hacer o ser. Lo importante es que estos funcionamientos sean valorados por los individuos, es decir, que tengan un valor ante sus ojos y que puedan argumentar y defender dicho valor. En este sentido, los funcionamientos representan los “logros” de una persona, esto es, lo que consigue hacer o ser

¹ Nebel y Flores Crespo (2008) señalan que la traducción del término de “capability” por “capacidad” representa un obstáculo para una comprensión auténtica del enfoque, ya que “capability” en inglés resulta de la crisis entre “ability” y “capacity” en el siglo XIX, formando un neologismo que ha sido rápidamente integrado al inglés y es hoy en día de uso corriente. Resaltan que esta crisis agrega a la idea de poder realizar propia de “capacity” la noción de una destreza adquirida; lo que, sin duda, conviene a Sen, pues expresa la importancia del agente como elemento determinante de las realizaciones posibles o alcanzables (functionings). Asimismo, destacan que el propio Sen insiste en que no se confunda el término de “capability” con “capacity”.

como estar bien alimentado, abrigado, educado o moverse libremente, por ejemplo.

Un segundo aspecto constitutivo del enfoque son las capacidades. Una capacidad es un conjunto de vectores de funcionamientos o una suma de vectores de estos funcionamientos, que reflejan la libertad de la persona para alcanzar aquello que valora. Para Sen, la capacidad de una persona refiere a las diversas combinaciones de funcionamientos que ella puede conseguir. Por lo tanto, la capacidad es un tipo de libertad: la libertad fundamental para conseguir distintas combinaciones de funcionamientos. Las capacidades son una manera de concebir la libertad como “libertad positiva”, porque expresan la libertad o las oportunidades reales con que cuenta una persona para llevar el tipo de vida que considera valiosa, permitiendo la autodeterminación (Ibíd.).

Ahora bien, la relación establecida entre los funcionamientos y las capacidades es bidireccional, porque los distintos funcionamientos entre los que se puede elegir constituyen una capacidad, y la ausencia de una capacidad reflejan el deterioro de los funcionamientos de una persona (Sen, 2001). Desde el enfoque de las capacidades, los dos suministran diferentes tipos de información: los funcionamientos sobre las cosas que hace una persona y las capacidades sobre las cosas que tiene libertad para hacer. Pero además, el enfoque de las capacidades no sólo promueve una evaluación del conjunto de capacidades de las personas sino que también insiste en la necesidad de hacerle una indagación al contexto (Sen, 1999; 2002a).

El enfoque de las capacidades propuesto por Sen reconoce que según cada persona y los diferentes contextos en los que las personas se desarrollan, algunos funcionamientos toman mayor criterio de valoración que otros. Pero las personas pueden diferir entre sí a la hora de la valoración de cada uno de los funcionamientos, por lo que al realizar una valoración de las ventajas individuales y sociales se deben tener presente estas variaciones de valoración sobre los funcionamientos que realiza cada persona. Asimismo, se debe tener

presente que el contexto social lleva a resaltar aún más unos funcionamientos que otros (Sen, 2000a).

En suma, desde este enfoque se puede considerar que las oportunidades que tienen los individuos de vivir en libertad está en función de las capacidades que pueden llegar a tener. En el caso del acceso a un trabajo decente, estas capacidades dependen tanto de características adscritas de los individuos tales como el sexo y la edad, como de las adquiridas, como sería el caso de la educación; pero también dependen de las oportunidades que puede brindar el contexto social; en particular, de las condiciones que presenta la estructura de la economía.

La noción de trabajo decente fue formulada inicialmente por Juan Somavia, Director General de la OIT, en 1999 cuando postuló como objetivo prioritario la promoción de trabajo decente, el cual “se entiende como la oportunidad de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres” (OIT, 2002).

Para Sen (2007), la noción de trabajo decente propuesta por la OIT en 1999, comprende cuatro características importantes. La primera es que formula un objetivo general, el cual abarca a todos los trabajadores independientemente del modo y sector en el que trabajen, ya sea trabajador asalariado o por cuenta propia, ya sea en la economía formal o en la informal. La segunda es que parte de la idea de que existen algunos derechos fundamentales que deben reconocerse, mismos que aún cuando no estén proclamados en la legislación laboral vigente, son consustanciales a toda sociedad. La tercera es que sitúa las condiciones de contratación y de trabajo dentro de un extenso marco económico, político y social que, en última instancia, refieren a las libertades de los trabajadores como ciudadanos con voz y voto, capaces de influir en las

decisiones políticas e institucionales. La cuarta es su sentido universal, lo que implica abordar las condiciones de la vida laboral, así como los intereses y derechos de los trabajadores más allá de los estrechos límites de las relaciones entre entidades nacionales.

Desde que fue enunciada por primera vez esta noción, varios estudiosos de las relaciones laborales han intentado precisar su contenido y alcance. Para Ermida (2001), trabajo decente es un concepto aún en construcción, de profundo contenido ético y que tiende a resaltar la importancia de los derechos del trabajador y de la calidad de las condiciones de trabajo, al cual se le han atribuido las siguientes características: trabajo productivo y seguro; con respeto a los derechos laborales; con ingresos adecuados; con protección social; y con diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación.

Para los propósitos de este trabajo, las oportunidades de la población de acceder a un trabajo decente es concebida como una capacidad. La capacidad de acceder a un trabajo decente, por lo tanto, se encuentra entre una serie de funcionamientos viables como contar con un empleo estable y seguro; percibir una remuneración suficiente que le permita asegurar el bienestar económico propio; contar con acceso a sistemas de seguridad social y; tener posibilidades de expresar su opinión acerca de los asuntos laborales que le atañen.

METODOLOGÍA

Estudio transversal, ex post facto, que se sustenta en los microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), cuarto trimestre de 2005, del INEGI. Para el análisis se retomaron los datos de la población ocupada: 41 880 780 individuos, cuya distribución por sexo y nivel educativo se presenta en la tabla 1.

Para la construcción del índice de trabajo decente (IDT se retoma el planteamiento de Bonnet, et al. (2003) y Standing (2002). Estos autores consideran que si una persona tiene buena seguridad en el trabajo, de ingresos, de formación, de empleo, de desarrollo profesional y de representación podrá decirse que tiene un trabajo decente. Con base en la información disponible en la ENOE, se elaboró un índice que contempla tres facetas de seguridad: i) seguridad del empleo, ii) seguridad de ingresos y, iii) seguridad de representación. El procedimiento para la asignación de valores en la construcción de los subíndices y la normalización del IDT, cuya escala va de 0 (la cifra más baja o peor) a 1 (la cifra más alta o mejor), adoptó la propuesta de Standing (2002) (Ver tabla 2).

Con el propósito de determinar la influencia de las características de los sujetos y de las oportunidades que brinda la estructura de la economía en las posibilidades de acceder a un trabajo decente, se empleó la técnica regresión lineal múltiple. Considerando el amplio número de variables independientes incluidas en los modelos (ver tabla 3), se decidió realizar el análisis a través del método por pasos sucesivos (Stepwise). Para realizar el análisis se corrieron 24 modelos de regresión, uno para la muestra total y 23 para submuestras: sexo (2), escolaridad (4), edad (5), dedicación laboral (4), sector (2) rama (6). A continuación se describen los resultados más importantes, conviene tener presente que las variables independientes fueron incluidas en el análisis como variables DUMMY; por lo que los coeficientes obtenidos deben interpretarse como la diferencia relativa (porcentual) con respecto al grupo control.

RESULTADOS

Varios aspectos resaltan de los resultados de la muestra total (ver tabla 4), el primero concierne al hecho de que no todas las variables independientes consideradas en el análisis fueron incluidas en el modelo final de regresión, tal es el caso de la variable que concierne a las personas que laboran más de 48 horas a la semana. Situación que puede explicarse debido a que no tiene un efecto consistente en la población estudiada; en algunos casos establece una

relación positiva con la variable dependiente y en otros negativa, como puede observarse en los modelos subsiguientes.

El segundo refiere al coeficiente negativo de la variable “hombre”, lo cual se puede interpretar de la siguiente manera: bajo igualdad de condiciones con respecto a los hombres, el hecho de ser mujer aumenta la probabilidad de acceder a un trabajo decente. Esto no quiere decir que las mujeres en su mayoría tengan una mejor situación, sino únicamente que al controlar los otros factores incluidos en la ecuación de regresión ser mujer implica una ventaja. No obstante, hay que tener presente que los hombres son los que en mayor proporción acceden al mercado de trabajo y los que en mayor medida cubren los requerimientos (posición en las categorías de otras variables) que posibilitan el acceso a un trabajo decente. Las mujeres que acceden al mercado de trabajo mejoran en mayor proporción sus condiciones de empleo con respecto a otras mujeres cuando cubren los requerimientos que posibilitan el acceso a un empleo decente. Aunque el número de mujeres que lo logra, es mucho menor al número de hombres (37% vs. 63%).

Si observamos el peso que tiene cada variable independiente, coeficiente beta (β), en la explicación de la variable dependiente, éste es mayor para las variables referidas a las características de la estructura económica que para las de las características de los individuos. En este último caso, los valores fluctúan entre -0.003 y 0.073; en tanto que para las primeras oscilan entre 0.067 y 0.292. Pese al relativamente bajo valor de los coeficientes², esta situación sugiere que las condiciones laborales de los trabajadores dependen en mayor medida de las oportunidades que pudiese brindar el contexto social en las posibilidades de acceder a un trabajo decente.

En relación con la influencia que tienen las características del individuo para explicar las variaciones en el índice de trabajo decente, se observa que el nivel de escolaridad presenta una tendencia irregular, ya que las diferencias relativas con respecto del grupo control (hasta educación primaria) aumentan para las

² Recuérdese que el índice de trabajo decente tiene valores que van de 0 a 1.

personas con educación secundaria, disminuyen para quienes cuentan con educación media superior y vuelven a aumentar para las personas con educación superior, a quienes corresponde el coeficiente más alto (0.066), lo que significa que tienen un índice de trabajo decente 6.6% superior a los del grupo control. A su vez, las posibilidades de acceder a un trabajo decente aumentan con la edad de los individuos hasta llegar a su punto máximo entre los 30 y 49 años, para posteriormente descender cuando los individuos se encuentran cercanos a su edad de retiro del mercado laboral (50 años o más). En cuanto a la dedicación laboral, los coeficientes de las variables que ingresaron al modelo tienden a aumentar hasta llegar a los trabajadores que tienen jornadas laborales de entre 35 y 48 horas a la semana.

Por cuanto a la influencia que agregan las características de la estructura económica en las variaciones del índice de trabajo decente, se observa que los trabajadores del sector formal tienen mayores probabilidades de contar con un trabajo decente. Para los trabajadores que laboran en las distintas ramas de actividad económica se estableció como grupo control a los individuos que realizan actividades agropecuarias; por ello, los coeficientes en las cinco ramas restantes deben interpretarse como diferencia relativa con respecto al grupo control. Los resultados muestran que el coeficiente más alto corresponde a los trabajadores de la industria extractiva y de la electricidad, con un índice de trabajo decente 29.2% más alto que los del grupo control, seguidos de quienes laboran en la industria manufacturera y en el área de servicios 14%. Los coeficientes más bajos corresponden a quienes laboran en el ámbito de la construcción (8.6%) y el comercio (6.7%).

En términos generales, las tendencias descritas se mantienen para las distintas submuestras incluidas en el análisis (ver tablas 5 y 6). No obstante, cabe resaltar que las mujeres con educación superior tienen una diferencia mayor con respecto al grupo control que la de los hombres (9.3% y 4.8%, respectivamente), lo que podría interpretarse en el sentido de la que escolaridad apoya más a las mujeres en las posibilidades de acceder a un trabajo decente. En relación con la edad, el grupo de 20 a 39 años presenta las tendencias esperadas en cuanto a la

escolaridad se refiere, es decir se incrementa el coeficiente conforme aumenta la escolaridad de los individuos.

CONCLUSIONES

Para Sen la libertad de que disfrutaran los seres humanos para llevar la vida que juzgan y consideran valiosa es fundamental, por ello introduce el concepto de capacidad; la cual constituye un conjunto de oportunidades reales que alguien puede emplear de una u otra forma. Bajo esta perspectiva, el trabajo pretendía determinar la influencia de ciertas características de los sujetos (educación, sexo, edad y dedicación laboral) y de las oportunidades que brinda la estructura de la economía (ramas de la economía, sector formal o informal de la economía, sector público o privado y producto por hora de trabajo) en las posibilidades de acceder a un trabajo decente.

De los resultados presentados en este trabajo se desprende que las oportunidades reales para acceder a un trabajo decente dependen en mayor medida de las condiciones del contexto que de las características del propio individuo. La libertad para conseguir aquello que la persona juzga valioso tiene, por tanto, una relación más estrecha con las condiciones y tipo de participación en las actividades productivas. Los individuos que laboran en el sector formal de la economía y aquellos que trabajan en la industria extractiva tienen mayores posibilidades de acceder a un trabajo decente. Por su parte, las personas que tienen 50 años o más de edad y quienes laboran jornadas mayores a las 48 horas semanales presentan mayores desventajas en este sentido.

REFERENCIAS

- Bonnet, Florence *et al.* (2003). "Una familia de índices de trabajo decente". *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2, pp. 233-261.
- Ermida Uriarte, Oscar (2001). "Trabajo decente y formación profesional". *Boletín interno* 151, CINTERFOR, Montevideo
- Nebel, Mathias y Pedro Flores Crespo (2008). "Introducción", en: Mathias Nebel y Pedro Flores Crespo, (Ed). *Desarrollo como libertad en América Latina. Fundamentos y aplicaciones*. México (en prensa).

-
- OIT (2002). *Informe IV: El trabajo decente y la economía informal*. Conferencia Internacional del Trabajo, 99 Reunión 2002.
- Sen, Amartya K. (1999). *Invertir en la infancia: su papel en el desarrollo*. Conferencia pronunciada en la Asamblea Anual "Romper el ciclo de la pobreza: Invertir en la infancia", auspiciada por el Banco Interamericano de Desarrollo. París. 14 de marzo de 1999. Consultado en: <http://www.eumed.net/coursecon/economistas/sen.htm> (08/09/05).
- Sen, Amartya K. (2000a). *Desarrollo y libertad*, España: Editorial Planeta.
- Sen, Amartya K. (2000b). *Nuevo examen de la desigualdad*. Madrid: Alianza.
- Sen, Amartya K. (2001). *El nivel de vida*. Madrid: Editorial Complutense
- Sen, Amartya K. (2002a) "¿De qué se trata el desarrollo?". En: Meier, Gerald M y Joseph E. Stiglitz (Eds.) *Fronteras de la economía del desarrollo. El futuro en perspectiva*. Colombia: Banco Mundial / Alfaomega.
- Sen, Amartya K. (2002b). "Capacidad y Bienestar" En: Nussbaum, Martha C. y Amartya Sen (Comps.) *La calidad de vida*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Sen, Amartya K. (2007). "El trabajo decente, un derecho humano". En Sen, Amartya, Joseph Stiglitz e Imanol Zubero *Se busca trabajo decente*. Madrid: Ediciones HOAC.
- Standing, G. (2002) "From People's Security Surveys to a Decent Work Index". *International Labour Review*, vol. 141, num. 4, pp. 441-454.

ANEXO

Tabla 1. Distribución de la muestra por sexo y nivel educativo.

	Hombres	Mujeres	Total
Primaria incompleta	5,757,130 66.6	2,887,959 33.4	8,645,089 100.0
Primaria completa	6,426,700 65.4	3,406,408 34.6	9,833,108 100.0
Secundaria completa	7,865,360 60.4	5,157,596 39.6	13,022,956 100.0
Medio superior	2,297,305 63.9	1,295,339 36.1	3,592,644 100.0
Superior	4,018,228 59.6	2,724,854 40.4	6,743,082 100.0
Total	26,364,723 63.0	15,472,156 37.0	41,836,879 100.0

Tabla 2. Construcción del índice de trabajo decente (IDT)	
Propuesta de Bonnet et al. (2003)	Propuesta del índice a partir de la información de las bases de datos de la ENOE, México.
<p><i>Índice de seguridad del empleo</i> El empleo seguro se define como un empleo asalariado estable y a tiempo completo que lleva aparejados derechos y prestaciones y cuando existe protección contra el despido</p> <p>Los indicadores objetivos valoran el tipo de contrato y el tamaño del establecimiento en el que trabaja.</p>	<p><i>Índice de seguridad del empleo</i> <u>Posición en la ocupación</u> Trabajadores no remunerados : -1... Empleadores: 1</p> <p><u>Tipo de contrato</u> Sin contrato escrito: 0... De base, planta o por tiempo indefinido: 2</p> <p><u>Ámbito y tamaño de la unidad económica</u> Ámbito agropecuario: 1 Micronegocios sin establecimiento : -1.... Empresas grandes: 2</p> <p><u>Tipo de unidad económica</u> Sector informal: 0...Empresas y negocios: 1</p> <p>El rango de valores posibles antes de la normalización es de -2 a 6.</p>
<p><i>Índice de seguridad de ingresos</i> La seguridad de ingresos se define en términos de tener un ingreso adecuado, razonablemente bueno en términos relativos, un ingreso regular asegurado, y el acceso a prestaciones no salariales.</p> <p>Los indicadores objetivos valoran la suficiencia de los ingresos, la estabilidad de éstos, y si la persona tiene o no acceso a prestaciones y derechos que complementen los ingresos o los sustituyan.</p>	<p><i>Índice de seguridad de ingresos</i> <u>Suficiencia de ingresos</u> Se calculó en múltiplos de líneas de pobreza patrimonial para población rural y urbana.</p> <p><u>Acceso a prestaciones</u> ? Sin prestaciones: 0 ? Acceso a instituciones de salud y otras prestaciones (aguinaldo, vacaciones con sueldo y reparto de utilidades): 2</p> <p>El rango de valores posibles antes de la normalización es de 0 a 382.</p>
<p><i>Índice de seguridad de representación</i> Estar seguro de tener «voz». Lo ideal es que haya a la vez representación individual y colectiva.</p> <p>Los indicadores objetivos son si pertenece o no a un sindicato; si funciona o no un sindicato en su centro de trabajo, y si hay o no otro órgano que represente los intereses de los trabajadores.</p>	<p><i>Índice de seguridad de representación</i> <u>Si están sindicalizados o no.</u> Sindicalizados: 1 No sindicalizados: 0</p> <p>El indicador sólo contempla dos valores 0 y 1.</p>

Tabla 3. Operacionalización de las variables independientes.	
Características del individuo	
Educación	<p>Sec = personas con educación secundaria, adquiere el valor 1 si cubre la condición y 0 en caso contrario.</p> <p>Msup = personas con educación media superior, adquiere el valor 1 si cubre la condición y 0 en caso contrario.</p> <p>Sup = personas con educación superior, adquiere el valor 1 si cubre la condición y 0 en caso contrario.</p> <p>Categoría de control¹ Prim = personas con primaria completa o incompleta.</p>
Sexo	<p>Hom = es el género de los individuos, tiene valor de 1 cuando son hombres y 0 cuando son mujeres. El coeficiente de regresión para esta variable se interpreta en relación con el grupo de mujeres.</p>
Edad	<p>Eda1 = grupo de 20 a 29 años, adquiere el valor 1 si cubre la condición y 0 en caso contrario.</p> <p>Eda2 = grupo de 30 a 39 años, adquiere el valor 1 si cubre la condición y 0 en caso contrario.</p> <p>Eda3 = grupo de 40 a 49 años, adquiere el valor 1 si cubre la condición y 0 en caso contrario.</p> <p>Eda4 = grupo de 50 años o más, adquiere el valor 1 si cubre la condición y 0 en caso contrario.</p> <p>Categoría de control Eda0 = grupo de 14 a 19 años.</p>
Dedicación laboral	<p>Dedi1 = personas que laboran de 15 a 34 horas, adquiere el valor 1 si cubre la condición y 0 en caso contrario.</p> <p>Dedi2 = personas que laboran de 35 a 48 horas, adquiere el valor 1 si cubre la condición y 0 en caso contrario.</p> <p>Dedi3 = personas que laboran más de 48 horas, adquiere el valor 1 si cubre la condición y 0 en caso contrario.</p> <p>Categoría de control Dedi0 = personas que laboran menos de 15 horas.</p>
Características de la estructura económica	
Sector formal e informal	<p>Formal = sector formal de la economía, adquiere el valor 1 si cubre la condición y 0 en caso contrario.</p> <p>Categoría de control Informal = sector informal de la economía.</p>
Rama de actividad económica	<p>Extrac = Industria extractiva y de la electricidad, adquiere el valor 1 si cubre la condición y 0 en caso contrario.</p> <p>Manuf = Industria manufacturera, adquiere el valor 1 si cubre la condición y 0 en caso contrario.</p> <p>Constru = Construcción, adquiere el valor 1 si cubre la condición y 0 en caso contrario.</p> <p>Comer = Comercio, adquiere el valor 1 si cubre la condición y 0 en caso contrario.</p> <p>Serv = Servicios, adquiere el valor 1 si cubre la condición y 0 en caso contrario.</p> <p>Categoría de control Agrop = actividades agropecuarias.</p>
<p>¹ En la construcción de las variables dummy, se crean tantas variables dummy como el número de categorías menos uno. La categoría que no se incluye en la ecuación es la que sirve de referencia para interpretar los coeficientes de las variables creadas para las otras categorías.</p>	

Tabla 4. Estimación de los coeficientes en las posibilidades de acceder a un trabajo decente, para la muestra total, sexo y nivel de escolaridad.

VARIABLES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	HASTA PRIMARIA	SECUNDARIA	MEDIA SUPERIOR	SUPERIOR
(Constante)	-0.075	-0.058	-0.108	-0.028	-0.090	-0.097	-0.159
Coefficiente de T	-688.441	-399.378	-469.815	-233.759	-367.150	-160.770	-162.550
SEC	0.036	0.028	0.047				
Coefficiente de T	621.964	401.823	479.422				
	13	12	6				
MSUP	0.032	0.029	0.038				
Coefficiente de T	364.309	276.626	242.860				
	14	15	10				
SUP	0.066	0.048	0.093				
Coefficiente de T	893.034	542.785	719.483				
	5	8	4				
HOM	-0.003			0.015	-0.005	0.004	-0.026
Coefficiente de T	-51.360			250.214	-49.213	23.956	-171.851
	16			8	13	13	9
EDA1	0.026	0.029	0.022	0.027	0.036	0.031	0.057
Coefficiente de T	300.326	281.192	144.074	276.561	255.981	92.009	73.573
	15	14	14	13	11	8	4
EDA2	0.055	0.053	0.062	0.037	0.059	0.059	0.128
Coefficiente de T	636.981	506.039	411.783	391.231	421.894	172.059	164.696
	11	10	8	12	9	10	13
EDA3	0.073	0.066	0.089	0.041	0.095	0.064	0.160
Coefficiente de T	824.264	614.429	576.927	439.625	614.525	174.228	205.579
	9	9	5	10	4	9	8
EDA4	0.059	0.057	0.070	0.037	0.077	0.068	0.129
Coefficiente de T	660.799	536.439	431.230	430.756	411.935	151.583	163.179
	12	11	9	11	10	11	14
DEDI1	0.031	0.022	0.031	0.004	0.027	0.011	0.079
Coefficiente de T	458.203	165.178	226.108	42.796	136.280	25.947	228.871
	10	13	13	14	12	12	6
DEDI2	0.045	0.038	0.043	0.041	0.049	0.047	0.024
Coefficiente de T	901.809	318.364	330.802	477.103	277.050	122.161	71.870
	6	5	7	5	3	4	10
DEDI3	-0.007	-0.007	0.005	0.014	-0.004	-0.003	-0.044
Coefficiente de T	-58.027	-58.027	33.484	154.357	-22.421	-6.740	-126.330
	16	16	16	9	14	14	3
FORMAL	0.214	0.203	0.226	0.169	0.239	0.236	0.280
Coefficiente de T	4,129.994	3,191.302	2,478.049	3,159.843	2,451.927	1,172.055	1,182.846
	1	1	1	1	1	1	1
EXTRAC	0.292	0.303	0.258	0.248	0.322	0.380	0.341
Coefficiente de T	1,146.570	1,144.500	362.336	729.326	642.953	444.583	430.726
	4	4	11	4	7	3	5
MANUF	0.141	0.149	0.143	0.116	0.179	0.191	0.165
Coefficiente de T	1,684.250	1,582.582	720.374	1,468.630	955.660	428.405	287.026
	3	3	3	3	6	5	7
CONSTRU	0.086	0.081	0.049	0.058	0.110	0.111	0.093
Coefficiente de T	837.699	769.621	98.913	628.319	465.266	196.361	144.259
	8	7	15	7	8	7	12
COMER	0.067	0.078	0.068	0.063	0.090	0.102	0.091
Coefficiente de T	802.601	808.136	353.312	799.236	478.094	235.258	161.790
	7	6	12	6	2	2	11
SERV	0.140	0.134	0.159	0.106	0.162	0.165	0.207
Coefficiente de T	1,858.009	1,601.057	853.314	1,510.393	914.903	393.666	382.475
	2	2	2	2	5	6	2
Casos	41 880 780	26 396 229	15 484 551	18 478 197	13 022 956	3 592 644	6 743 082
R cuadrado corregida	0.473	0.462	0.501	0.459	0.457	0.399	0.334

Tabla 5. Estimación de los coeficientes en las posibilidades de acceder a un trabajo decente, según edad y dedicación laboral.

Variables	14 a 19 años	20 a 29 años	30 a 39 años	40 a 49 años	50 o más	Menos de 15 horas	De 15 a 34 horas	De 35 a 48 horas	Más de 48 horas
(Constante)	-0.021	-0.040	-0.036	-0.042	0.007	0.003	-0.058	-0.062	0.000
Coeficiente de T	-111.467	-179.853	-150.344	-158.077	36.068	16.642	-253.248	-349.519	2.177
SEC	0.017	0.020	0.027	0.049	0.052	0.009	0.051	0.042	0.017
Coeficiente de T	160.142	181.449	227.814	352.930	352.350	72.653	355.454	437.765	206.075
MSUP	0.032	0.022	0.029	0.023	0.046	0.002	0.038	0.038	0.021
Coeficiente de T	155.846	151.518	166.247	103.562	156.496	9.881	151.797	267.562	171.943
SUP	0.021	0.035	0.066	0.076	0.076	0.064	0.148	0.052	0.031
Coeficiente de T	51.646	255.755	437.883	453.654	458.581	312.931	821.692	437.481	281.565
HOM	0.001	0.001	-0.004	-0.011	0.005	0.008	-0.005	-0.001	0.005
Coeficiente de T	10.323	11.707	-38.969	-88.585	44.846	66.725	-37.852	-10.217	57.554
EDA1									
Coeficiente de T						164.062	38.751	133.802	155.028
EDA2						0.050	0.073	0.054	0.026
Coeficiente de T						292.011	373.385	371.865	189.267
EDA3						0.054	0.113	0.079	0.024
Coeficiente de T						302.019	571.982	518.242	169.430
EDA4						0.053	0.076	0.068	0.019
Coeficiente de T						324.536	394.818	437.304	130.095
DEDI1	0.015	0.019	0.035	0.056	0.017				
Coeficiente de T	91.196	94.522	160.345	230.086	95.256				
DEDI2	0.065	0.042	0.034	0.041	0.042				
Coeficiente de T	422.837	228.951	173.711	181.051	256.716				
DEDI3	0.052	0.016	-0.015	-0.023	-0.007				
Coeficiente de T	308.961	85.668	-74.569	-100.675	-37.888				
FORMAL	0.146	0.205	0.235	0.250	0.189	0.129	0.208	0.231	0.179
Coeficiente de T	1,408.609	2,018.841	2,093.208	1,917.480	1,767.683	1,005.277	1,647.849	2,536.559	2,455.621
EXTRAC	0.099	0.275	0.296	0.349	0.294	0.127	0.166	0.330	0.233
Coeficiente de T	107.073	546.822	573.425	640.656	536.303	49.110	135.553	947.503	578.609
MANUF	0.114	0.170	0.159	0.144	0.095	0.027	0.058	0.175	0.121
Coeficiente de T	726.909	1,032.236	834.499	657.968	550.342	130.344	261.356	1,322.437	910.935
CONSTRU	0.060	0.094	0.102	0.107	0.056	0.033	0.066	0.088	0.069
Coeficiente de T	298.514	469.756	448.379	412.653	263.663	98.082	217.223	518.724	479.092
COMER	0.056	0.090	0.083	0.072	0.046	0.020	0.023	0.071	0.069
Coeficiente de T	366.803	529.408	428.174	323.550	295.195	110.757	115.885	500.769	551.145
SERV	0.082	0.127	0.156	0.178	0.137	0.072	0.141	0.161	0.095
Coeficiente de T	564.795	808.493	881.659	912.025	983.620	430.011	810.436	1,284.087	797.637
Casos	3 961 093	10 326 602	10 535 441	8 571 947	8 469 528	2 479 634	7 062 623	18 688 074	12 548 264
R cuadrado corregida	0.482	0.437	0.467	0.512	0.475	0.435	0.574	0.445	0.425

Tabla 6. Estimación de los coeficientes en las posibilidades de acceder a un trabajo decente, de acuerdo con el sector laboral y las ramas de actividad económica.								
Variables	FORMAL	INFORMAL	AGROP	EXTRAC	MANUF	CONSTRU	COMER	SERV
(Constante)	0.076	0.075	0.035	-0.105	0.019	0.099	0.038	0.017
Coeficiente de T	383.868	1,433.715	437.028	-32.328	59.522	401.452	255.102	76.762
SEC	0.050	0.000	0.000	0.076	0.039	0.004	0.013	0.045
Coeficiente de T	554.731	-3.058	-4.926	77.267	256.071	53.378	153.844	407.747
	11	16	12	8	3	6	10	6
MSUP	0.044	-0.003	-0.005	0.112	0.036	0.008	0.015	0.037
Coeficiente de T	345.845	-55.105	-44.951	88.667	147.955	54.085	127.098	231.210
	12	10	11	7	4	5	11	10
SUP	0.068	-0.002	0.012	0.082	0.004	0.009	0.010	0.081
Coeficiente de T	660.637	-32.191	98.078	80.912	18.319	71.959	88.896	657.005
	8	11	8	9	11	4	12	4
HOM	-0.003	-0.001	0.030	0.047	0.005	-0.016	0.023	-0.021
Coeficiente de T	-39.405	-27.775	563.061	46.073	36.883	-86.901	330.936	-240.668
	16	13	2	10	10	3	3	9
EDA1	0.041	0.015	0.023	0.147	0.049	0.007	0.037	0.023
Coeficiente de T	311.607	374.489	373.585	70.150	212.556	63.000	305.487	126.087
	13	8	6	6	7	9	7	5
EDA2	0.081	0.019	0.041	0.201	0.063	0.009	0.038	0.081
Coeficiente de T	606.784	495.369	674.608	97.028	269.932	81.699	308.264	444.462
	9	6	5	5	5	7	8	8
EDA3	0.108	0.019	0.043	0.259	0.066	0.010	0.026	0.119
Coeficiente de T	783.406	481.096	680.017	124.585	262.923	79.794	204.118	647.108
	6	7	4	3	6	8	9	3
EDA4	0.085	0.021	0.045	0.235	0.049	0.008	0.017	0.101
Coeficiente de T	598.682	562.022	807.414	110.065	183.905	63.020	130.235	529.234
	10	3	3	4	8	10	6	7
DEDI1	0.051	0.004	0.004	-0.068	-0.017	-0.003	-0.002	0.051
Coeficiente de T	289.559	119.706	62.929	-25.996	-54.444	-17.225	-16.168	297.208
	15	2	7	12	9	2	2	11
DEDI2	0.050	0.017	0.013	0.039	0.062	0.009	0.048	0.033
Coeficiente de T	314.164	496.234	212.566	19.510	219.168	66.206	380.329	206.527
	14	5	9	2	2	12	4	12
DEDI3	-0.010	0.017	0.013	-0.070	0.001	0.009	0.032	-0.031
Coeficiente de T	-62.635	490.805	200.055	-33.473	4.370	69.391	258.465	-183.531
	5	4	10	11	12	11	5	2
FORMAL			0.078	0.345	0.263	0.180	0.154	0.265
Coeficiente de T			1,928.607	198.384	1,613.185	2,274.538	2,100.915	2,667.881
			1	1	1	1	1	1
EXTRAC	0.330	-0.011						
Coeficiente de T	1,047.188	-35.485						
	3	12						
MANUF	0.191	0.000						
Coeficiente de T	1,593.678	-10.798						
	2	15						
CONSTRU	0.088	-0.006						
Coeficiente de T	439.615	-132.139						
	7	9						
COMER	0.077	0.000						
Coeficiente de T	625.591	-11.573						
	4	14						
SERV	0.185	0.014						
Coeficiente de T	1,677.742	371.977						
	1	1						
Casos	26 372 569	15 194 591	6 156 527	339 197	6 918 433	3 362 407	8 268 513	16 523 322
R cuadrado corregida	0.271	0.084	0.486	0.294	0.414	0.680	0.481	0.452