

TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD

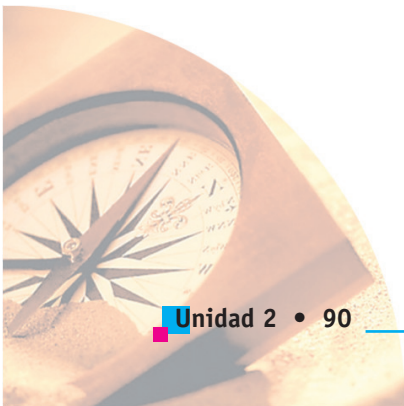


INDICADORES DE LOGROS:

- Valora la importancia del trabajo y se compromete a asumirlo con responsabilidad.
- Conoce las variables e indicadores que regulan el mercado laboral colombiano y planea su idea de negocio, dentro de ese contexto.
- Entiende la importancia de conocer y estudiar las normas que regulan el régimen laboral colombiano.
- Explica el concepto de productividad y lo relaciona con las condiciones laborales que enfrenta un trabajador.
- Identifica las diferencias entre trabajo en grupo y trabajo en equipo. **(TRABAJO EN EQUIPO)**.
- Demuestra una actitud abierta, propositiva y proactiva frente al trabajo en equipo.
- Comparte la información y la experiencia con los demás.
- Concierta con el grupo los objetivos y métodos de trabajo.
- Asume roles, responsabilidades y compromisos acordes a sus capacidades y las necesidades del grupo.



- Evalúa colectivamente, de manera crítica y reflexiva los resultados alcanzados por el grupo.
- Coopera con los otros, para lograr los resultados esperados por el grupo.
- Planea su futuro laboral a partir de un diagnóstico del clima laboral que le ofrece el contexto local y regional ([EJE LABORAL](#)).





NUESTRAS PERSPECTIVAS DE EMPLEO

Con el propósito de definir nuestro proyecto de vida, tenemos que tener muy en claro cuáles han de ser nuestras expectativas laborales, bien sea porque nuestra idea de negocio es de carácter individual, o bien porque deseamos ingresar al mercado laboral como asalariados. En cualquiera de los dos casos la competencia TRABAJO EN EQUIPO, nos orienta para asumir nuestras responsabilidades individuales o compartidas en cualquiera de los escenarios laborales en los que nos movamos.

TRABAJO INDIVIDUAL

1. Con la ayuda del diccionario, o de la Enciclopedia Encarta o del Código Sustantivo de Trabajo, busco el significado de las expresiones que aparecen a continuación:

TRABAJO	OBRAERO	JORNADA LABORAL	EMPLEO
DESEMPLEO	PATRÓN	SALARIO MÍNIMO	SINDICATO
VACACIONES	JORNAL	PRIMA DE NAVIDAD	CESANTÍAS
CONTRATO	LIBERTAD	CÓDIGO LABORAL	SUBEMPLEO

2. Elaboro un ensayo en el que pueda incluir las anteriores expresiones, para referirme a las condiciones laborales que tiene mi familia.

TRABAJO EN EQUIPO

3. Con una actitud proactiva y propositiva frente al grupo y teniendo en cuenta el ensayo que acabamos de realizar, abordamos una discusión sobre el tema: PERSPECTIVAS DE EMPLEO EN LA REGIÓN. Para ello designamos a un moderador y a un relator. Al final llegaremos a unas conclusiones que deben ser anotadas en el cuaderno. En todo momento contaremos con la orientación y asesoría de nuestro profesor o profesora.



CAMINO AL TRABAJO

Para poder desarrollar todo el potencial de una empresa, debemos implementar la competencia TRABAJO EN EQUIPO, de tal manera que el verdadero sentido de equipo de la empresa, se logre cuando aprendamos a combinar el interés por las personas y el interés por la producción.

TRABAJO EN EQUIPO

1. Abordamos la lectura del siguiente documento asumiendo roles y compromisos acordes a las capacidades y necesidades del grupo, lo cual implica un alto grado de comprensión y análisis de cara a las perspectivas de trabajo que tengamos que enfrentar. Dada la importancia del tema, elaboraremos un mapa conceptual que recoja lo fundamental de la lectura.

¿QUÉ ES EL TRABAJO?

Lo más conveniente al abordar el tema del trabajo es conocer sus distintos significados. Para unos, el trabajo es el empleo de la actividad humana (física e intelectual) con fines productivos. Para los economistas, es el esfuerzo realizado para asegurar un beneficio económico. Así mismo, es uno de los tres factores de producción principales, siendo los otros dos la tierra (o recursos naturales) y el capital.

Según el Código Laboral colombiano, en su artículo 5º, “el trabajo es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.”

En la industria, el trabajo tiene una gran variedad de funciones, que se pueden clasificar de la siguiente manera: producción de materias primas, como en la minería y en la agricultura; producción en el sentido amplio del término, o transformación de materias primas en objetos útiles para satisfacer las necesidades humanas; distribución,



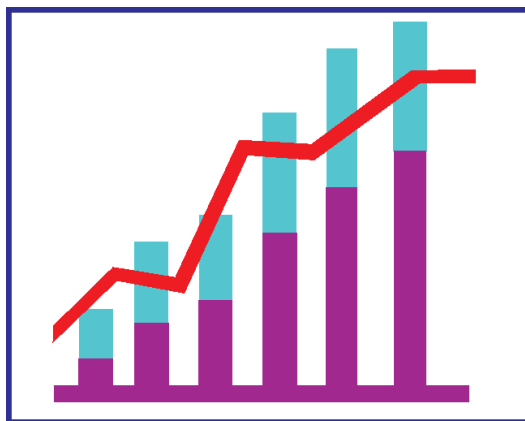
o transporte de los objetos útiles de un lugar a otro, en función de las necesidades humanas; las operaciones relacionadas con la gestión de la producción, como la contabilidad y el trabajo de oficina; y los servicios, como los que producen los médicos, los profesores u otros profesionales.

El trabajo es socialmente obligatorio. Nadie puede impedir el trabajo a los demás, ni que se dediquen a la profesión, industria o comercio que les plazca, siendo lícito su ejercicio. Toda persona tiene DERECHO AL TRABAJO, goza de la protección del Estado y es libre de escoger su profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley.

El conjunto de habilidades corporales y mentales que coexisten en forma natural en el ser humano, constituyen la fuerza de trabajo o el trabajo.

EL MERCADO LABORAL

El mercado laboral se puede comparar con un teatro que está siempre lleno y en el que afuera hay muchos aspirantes a conseguir una silla (que representa un puesto de trabajo). Adentro hay personas que ocupan incluso dos sillas (dos trabajos) y gente que las ocupa temporalmente (los suplentes). El resto de espectadores tienen derecho a estar en la puerta del teatro, pero no a disfrutar la película, son los desempleados.



Para saber cómo funciona el mercado laboral, debemos conocer los estudios que hace cada mes el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), a través de encuestas que realiza en las principales ciudades del país, tomando como referencia el comportamiento de los indicadores de empleo durante una semana. Dichos indicadores son los siguientes:

Población total (PT): Está constituida por la población civil no institucional, es decir que de ella se excluye a los residentes en hogares particulares, como hospitales, orfanatos, colegios, cuarteles,... Esta población se estima con base en los resultados proyectados de los censos de población.

Población en edad de trabajar (PET): Está constituida por las personas de 12 años y más en las zonas urbanas y 10 años y más en las zonas rurales. Se divide en población económicamente activa y población económicamente inactiva.



Población económicamente activa (PEA): También se le llama fuerza laboral y está conformada por las personas en edad de trabajar que trabajan o están buscando empleo.

Población económicamente inactiva (PEI): Comprende a todas las personas en edad de trabajar que en la semana de referencia no participan en la producción de bienes y servicios porque no necesitan, no pueden o no están interesadas en tener actividad remunerada. A este grupo pertenecen estudiantes, amas de casa, pensionados, jubilados, rentistas, inválidos (incapacitados permanentemente para trabajar), personas que no les llama la atención o creen que no vale la pena trabajar.

Ocupados (OC): Son las personas que durante el período de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones:

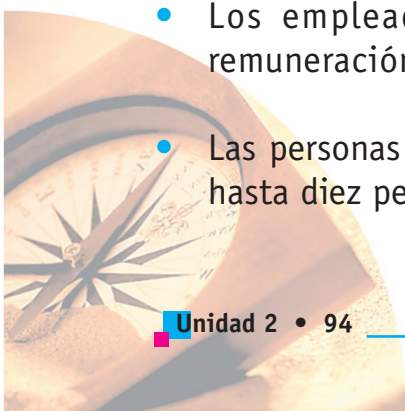
1. Trabajó por lo menos una hora remunerada en dinero o en especie en la semana de referencia.
2. Los que no trabajaron la semana de referencia, pero tenían un trabajo.
3. Trabajadores familiares sin remuneración que trabajaron en la semana de referencia por lo menos 1 hora.

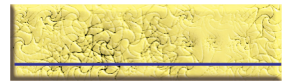
Ocupados Temporales (T): Están constituidos por las personas que ejercen un trabajo de forma esporádica o no continua, trabajando sólo por ciertas épocas o períodos o cuando tienen un contrato de trabajo hasta por un (1) año.

Ocupados subempleados (S): Son aquellos que estando trabajando, sienten que pueden trabajar más tiempo, por que su jornada de trabajo es inferior a las 2/3 partes de la jornada legal, o porque consideran que sus ingresos no son suficientes para atender sus gastos, o porque la actividad que están desempeñando no está acorde con su profesión, por lo cual están teniendo una baja productividad.

Ocupados en el sector informal: El DANE clasifica como trabajadores informales, los que cumplan con las siguientes características:

- Los empleados del servicio doméstico y los trabajadores familiares sin remuneración.
- Las personas que trabajan en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta diez personas en todas sus agencias o sucursales.





- Los trabajadores por cuenta propia, excepto los trabajadores independientes profesionales.
- Los empleados y obreros particulares que laboran en empresas de hasta diez trabajadores.

Desocupados (DS): Son las personas que en una semana de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones:

- Realizaron cualquier actividad tendiente a la consecución de un empleo (desempleo abierto).
- En la semana de referencia no hicieron ninguna diligencia para buscar trabajo, pero si lo habían hecho antes y aún están dispuestos a trabajar (desempleo oculto).
- Están sin empleo pero a la expectativa de que los llamen.



La población desempleada esta compuesta por dos grupos:

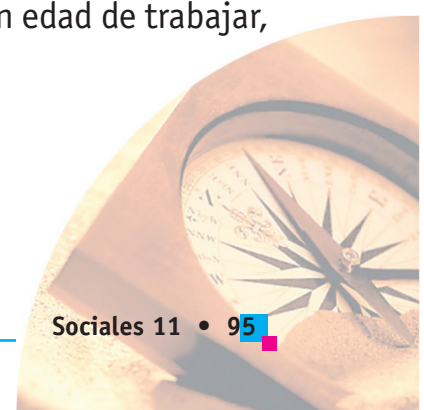
- **Desocupados cesantes:** Son las personas que habiendo trabajado antes, por lo menos durante dos semanas consecutivas, se encuentra desocupada buscando empleo.
- **Desocupados aspirantes:** Son las personas que buscan trabajo por primera vez.

¿Cómo hallar los indicadores para el estudio del empleo?

Los siguientes son algunas de las fórmulas empleadas por el DANE para determinar cada uno de los indicadores de empleo en Colombia:

Porcentaje de PET (población en edad de trabajar): Este indicador muestra la relación porcentual entre el número de personas que componen la población en edad de trabajar, frente a la población total.

$$\% \text{ de PET} = (\text{PET}/\text{PT}) 100$$





Tasa global de participación (TGP): Es la relación porcentual entre la población económicamente activa (PEA) y la población en edad de trabajar (PET). Este indicador refleja la presión de la población sobre el mercado laboral.

$$TGP = (PEA/PET) 100$$

Tasa bruta de participación (TBP): Este indicador muestra la relación porcentual entre el número de personas que componen el mercado laboral, frente al número de personas que integran la población total.

$$TBP = (PEA/PT) 100$$

Tasa de desempleo (TD): Es la relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo (DS), y el número de personas que integran la fuerza laboral (PEA).

$$TD = (DS/PEA) 100$$

Tasa de ocupación (TO): Es la relación porcentual entre la población ocupada (OC) y el número de personas que integran la población en edad de trabajar (PET).

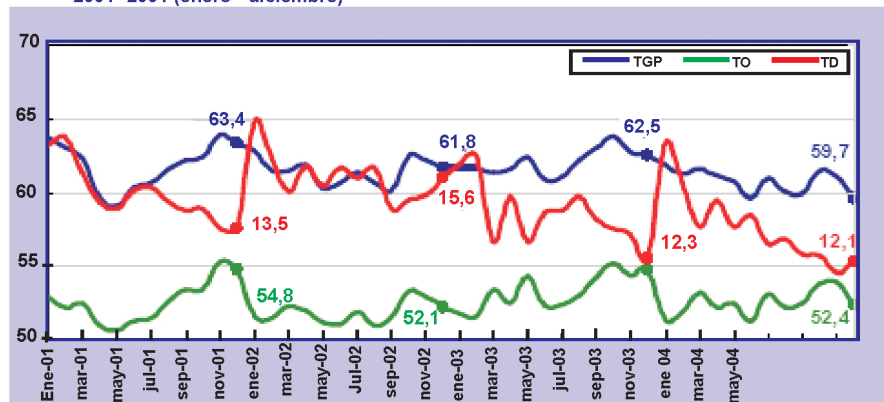
$$TO = (OC/PET) 100$$

Tasa de subempleo (TS): Es la relación porcentual entre el número de personas subempleadas (S), y el de personas que integran la fuerza laboral (PEA).

$$TS = (PS/PEA) 100$$

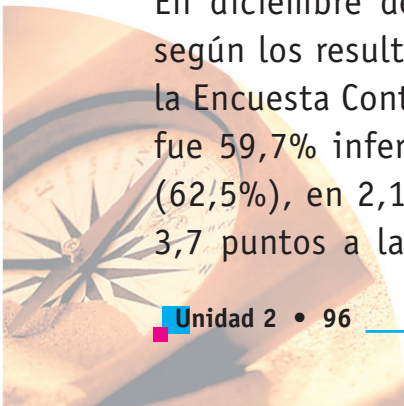
El siguiente es un ejemplo de cómo el DANE presenta los estudios de población. En este caso para lo relacionado con **Tasas de participación, ocupación y desempleo:**

Tasa de participación, ocupación y desempleo. 2001 -2004 (enero - diciembre)



En diciembre de 2004,

según los resultados de la Encuesta Continua de Hogares, la **Tasa Global de Participación (T.G.P.)** del país fue 59,7% inferior en 2,8 puntos a la presentada en igual mes del año anterior (62,5%), en 2,1 puntos frente a la registrada en diciembre de 2002 (61,8%) y en 3,7 puntos a la tasa presentada en igual periodo de 2001 (63,4%). La **tasa de**





ocupación se ubica en 52,4%, inferior en 2,4 puntos al valor registrado en diciembre de 2003 y 2001 (54,8%), y superior en 0,3 puntos a la presentada en igual periodo de 2002 (52,1%). El **desempleo** en diciembre de 2004 se ubica en 12,1%¹, valor inferior en 0,2 puntos al observado en el mismo mes del año anterior (12,3%), en 3,5 puntos al observado en 2002 (15,6%) y en 1,4 puntos al presentado en 2001 (13,5%).

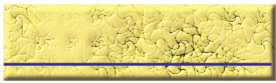
LA LEGISLACIÓN LABORAL EN COLOMBIA

En Colombia todo lo relacionado con el régimen laboral está consagrado en los principios constitucionales y en el Código Sustantivo de Trabajo. Algunas píldoritas a tener en cuenta son las siguientes:

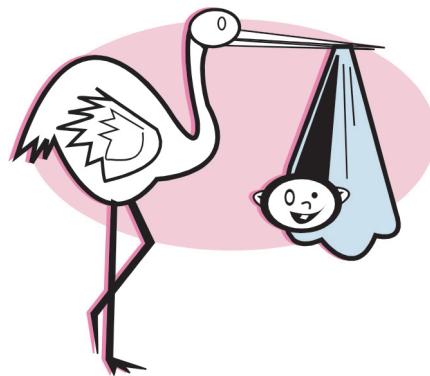
1. Trabajo puede ser ordinario y nocturno: Ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.) y trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).
2. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.



3. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
4. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:
 - a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto;
 - b) La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:
 - El menor entre doce y catorce años solo podrá trabajar una jornada máxima de cuatro horas diarias y veinticuatro (24) horas a la semana, en trabajos ligeros.



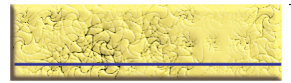
- Los mayores de catorce y menores de dieciséis años solo podrán trabajar una jornada máxima de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas a la semana.
 - La jornada del menor entre dieciséis y dieciocho años no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) a la semana.
5. Todo trabajador tiene derecho a unas vacaciones remuneradas de quince días hábiles al año.
 6. El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.
 7. Toda trabajadora en la época del parto tomará las 12 semanas de licencia remunerada y el esposo o compañero permanente tendrá derecho a cuatro (4) días de licencia remunerada de paternidad, en el caso que sólo el padre esté cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud. En el evento en que ambos padres estén cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud, se concederán al padre ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.



TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD

Se define como productividad del trabajo el rendimiento y eficiencia de la actividad productiva de los hombres expresada por la correlación entre el gasto de trabajo (en escala de la sociedad, de una rama, de una empresa o de un solo trabajador) y la cantidad de bienes materiales producidos (establecida en dinero o en especie) en una unidad de tiempo. Se determina por la cantidad de tiempo invertido en elaborar la unidad de producción o por la cantidad de producción fabricada en la unidad de tiempo.

Elevar la productividad del trabajo significa economizar trabajo vivo y trabajo social, o sea, reducir el tiempo socialmente necesario para producir la unidad de mercancía y rebajar su valor. Una de las características que se observa en este mundo competitivo y globalizado es que las empresas se empeñan en ser cada vez mejores. Para ello, recurren a todos los medios disponibles para cumplir con sus objetivos. En dicho contexto, la óptima administración del factor humano tiene singular importancia.



Se dice que una empresa será buena o mala, dependiendo de la calidad de sus recursos humanos.

Hoy día no es competitivo quien no cumple con los estándares de calidad, producción, bajos costos, tiempos record, eficiencia, innovación, nuevos métodos de trabajo, tecnología,... conceptos que hacen que cada día la productividad sea un punto de mayor cuidado en los planes a corto, mediano y largo plazo. Que tan productiva o no sea una empresa podría demostrar su tiempo de vida.

La productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados. En términos de empleados es sinónimo de rendimiento. Decimos que alguien es productivo si con una cantidad de recursos (insumos), en un periodo de tiempo dado, obtiene el máximo de productos. El único camino para que un negocio pueda crecer y aumentar su rentabilidad (o sus utilidades) es aumentando su productividad.

Factores internos y externos que afectan la productividad

Factores Internos:

- Terrenos y edificios.
- Materiales.
- Energía.
- Máquinas y equipo.
- Recurso humano.

Factores Externos:

- Disponibilidad de materiales o materias primas.
- Mano de obra calificada.
- Políticas estatales relativas a tributación y aranceles.
- Infraestructura existente.
- Disponibilidad de capital e intereses.
- Medidas de ajuste aplicadas.





En conclusión la productividad es, sobre todo, una actitud de la mente. Ella busca mejorar continuamente todo lo que existe. Está basada en la convicción de que uno puede hacer las cosas mejor hoy que ayer y mejor mañana que hoy. Además, ella requiere esfuerzos sin fin para adaptar actividades económicas a condiciones cambiantes aplicando nuevas teorías y métodos.



COMPROBEMOS LO APRENDIDO

TRABAJO EN EQUIPO

1. Compartimos con el maestro o la maestra la información y la experiencia logradas durante de elaboración del mapa conceptual que se nos pedía en la fundamentación.
2. Elaboramos un friso (plegable) en el que mostremos a través de imágenes los distintos indicadores que intervienen en los estudios de empleo que realiza el DANE. Debajo de cada imagen describimos la situación que se muestra, según el indicador que represente.
3. Elaboramos una cartelera que describa algunos de los elementos consagrados en el código sustantivo del trabajo, respecto a derechos de los trabajadores.





TRABAJO INDIVIDUAL

4. Realizamos un ensayo en el que fijemos nuestros puntos de vista, respecto al tema de la productividad y el trabajo.
5. Evaluemos colectivamente, de manera reflexiva y crítica y con la presencia del maestro o la maestra, los resultados alcanzados por el grupo a lo largo del desarrollo de esta guía.



APLIQUEMOS LO APRENDIDO

TRABAJO EN EQUIPO Y CON LA COMUNIDAD

1. Para que podamos conocer el clima laboral que se vive en nuestra región, realizamos un pequeño estudio sobre las posibilidades de empleo que ésta ofrece, contando con el apoyo de la comunidad y de las autoridades.

Para el efecto concertamos con el grupo acerca de los objetivos que habremos de fijarnos y el método de trabajo para lograrlos.

Algunas sugerencias que pueden ser tenidas en cuenta son las siguientes:

- a. Cooperemos con los otros para lograr los resultados esperados por el grupo.
- b. Delimitemos la población o la muestra que habremos de estudiar y en ella investiguemos las siguientes variables:
 - Población total (PT).
 - Población en edad de trabajar (PET).
 - Población económicamente activa (PEA).
 - Población económicamente inactiva (PEI).
 - Ocupados (OC), ocupados temporales, subempleados y ocupados en el sector informal.
 - Desocupados (DS), desocupados cesantes y desocupados aspirantes.





- c. Con base en la información recolectada, hallemos los siguientes indicadores de empleo:
- Porcentaje de PET.
 - Tasa global de participación (TGP).
 - Tasa bruta de participación (TBP).
 - Tasa de desempleo (TD).
 - Tasa de ocupación (TO).
 - Tasa de subempleo (TS).
- d. Preparemos una encuesta en la que podamos deducir las condiciones laborales que se manejan en la región, a la luz del Código Sustantivo de Trabajo.
- e. Analicemos la información recolectada y formulemos las conclusiones del caso.
2. Preparemos una mesa redonda a la que invitamos a los docentes de la institución y a los alumnos de grado décimo, para que conozcan los resultados de nuestro trabajo.



AMPLIEMOS NUESTROS CONOCIMIENTOS

TRABAJO EN EQUIPO

Para que tengamos una mayor información sobre nuestras perspectivas laborales, damos lectura a los siguientes apartes del Código Sustantivo de Trabajo, en lo relacionado con los contratos de trabajo.

1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.
2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.



3. Los elementos esenciales de un contrato de trabajo son los siguientes:
 - a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo.
 - b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país.
 - c. Un salario como retribución del servicio.
4. Una vez reunidos estos tres elementos, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.
5. Tienen capacidad para celebrar el contrato individual de trabajo, todas las personas que hayan cumplido dieciocho (18) años de edad.
6. Los menores de dieciocho (18) años necesitan para trabajar autorización escrita del inspector del trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del defensor de familia.
7. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.
8. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.
9. El contrato de trabajo no estipulado a término fijo o cuya duración no esté determinada por la de la obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.
10. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con la antelación no inferior a treinta (30) días, para que el empleador lo reemplace.



ESTUDIO Y ADAPTACIÓN DE LA GUÍA

