



Revista Sociedad y Economía

ISSN: 1657-6357

revistasye@univalle.edu.co

Universidad del Valle

Colombia

Jiménez Restrepo, Diana Marcela; Páez Cortés, Jessica Natalia
Una metodología alternativa para medir la calidad del empleo en Colombia (2008 -2012)
Revista Sociedad y Economía, núm. 27, 2014, pp. 129-154
Universidad del Valle
Cali, Colombia

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99631890006>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Una metodología alternativa para medir la calidad del empleo en Colombia (2008 -2012)¹

An Alternative Method for Measuring Employment Quality in Colombia (2008–2012)

Uma metodologia alternativa para medir a qualidade do emprego na Colômbia (2008–2012)

Diana Marcela Jiménez Restrepo²

Profesora e investigadora de la Universidad del Valle, Cali-Colombia
diana.marcela.jimenez@correounivalle.edu.co

Jessica Natalia Páez Cortés³

Profesional especializado del Ministerio del Trabajo, Bogotá-Colombia
jpaezc@mintrabajo.gov.co

Recibido: 31.10.13
Aprobado: 27.06.14

1 Agradecemos la colaboración de Anderson Pino en el procesamiento de la información.
2 Economista. Magister en economía.
3 Economista. Magister en economía.

Resumen

Aunque no existe una definición única para el concepto de la calidad del empleo, sí hay un acuerdo sobre las condiciones mínimas que deben cumplirse: existencia de un contrato laboral, remuneración adecuada, afiliación a la seguridad social y jornada laboral justa. Para el caso de las trece principales áreas metropolitanas de Colombia, con datos de los segundos trimestres del 2008 a 2012 y aplicando el análisis de correspondencias múltiples, como técnica que hace parte de una metodología alternativa para medir la calidad del empleo, se tiene que la mayoría de asalariados ganan hasta un SMLV, no tienen contrato laboral, su jornada de trabajo es inferior a la de Ley y están afiliados al servicio de salud.

Palabras clave: Mercado Laboral, Calidad del Empleo, Análisis Factorial Múltiple.

Clasificación JEL: J01, J81, C89.

Abstract

Although we do not have an exclusive definition about employment quality, we do agree that it must meet minimal conditions such as the existence of a contract, the access to social security, a fair wage, and a fair workday. For the main 13 metropolitan areas of Colombia, having available data for the second quarters from 2008 to 2012, and applying the multiple factor analysis, as a technique making part of an alternative methodology for measuring job quality, we found that many employees earn at least one minimum wage, they don't have a contract, their workday is not legal, and they are affiliated to health service.

Keywords: Labor Market, Employment Quality, Multiple Factor Analysis.

Resumo

Apesar de que não existe uma definição exclusiva para o conceito de qualidade do emprego, há um consenso sobre as condições mínimas que devem cumprir-se: existência de um contrato, remuneração justa, filiação ao sistema previdenciário, e jornada de trabalho adequada. Para as treze principais áreas metropolitanas da Colômbia, tomando os dados do segundo trimestre 2008-2012, e aplicando a análise de correspondência múltipla, sendo uma forma alternativa para medir a qualidade do emprego, encontra-se que a maioria dos assalariados que ganham pelo menos um salário mínimo não tem contrato, seu dia de trabalho não é legal e estão filiados ao serviço de saúde.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho, Qualidade do Emprego, Análise Fatorial Múltipla.

Introducción

La generación de empleos de baja calidad es un fenómeno con mayor presencia en los mercados laborales de países en vía de desarrollo como Colombia, y pasa a ser un problema tanto económico como social, al reflejar el mal funcionamiento de estos mercados. Para algunos, este fenómeno se asocia a la flexibilización en las relaciones laborales en pro de conseguir los niveles de competitividad que exigen los mercados internacionales, y para otros está relacionado con las rigideces y regulaciones del mercado de trabajo, las cuales limitan la generación de empleo y el crecimiento económico (Weller 2007).

Exponer una única definición sobre la calidad del empleo no es una tarea sencilla; en su planteamiento, cada investigador tendrá criterios subjetivos a la hora de precisarla. No obstante, existe un consenso tácito para la definición de lo que es un trabajo decente a partir de lo postulado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1999), que establece los lineamientos para determinar un empleo normal o típico y a partir de los cuales se puede evaluar la calidad del empleo bajo el cumplimiento o no de tales lineamientos. En concreto, un empleo típico representa una relación de dependencia asalariada, con un solo empleador, para ejercer labores en lugares con la estructura necesaria para la producción de bienes y/o servicios durante una jornada completa de trabajo y a término indefinido; dicha relación está cimentada dentro de la norma razón, por la cual de ella se obtiene, como mínimo, una remuneración salarial y otros beneficios no pecuniarios.

Ante la ausencia de una teoría sobre la calidad del empleo, abundan las definiciones y los instrumentos de medida. Si existiera dicha teoría, tendríamos una definición objetiva en la que se tendrían en cuenta características de un empleo de calidad avaladas desde lo institucional y lo social. Sin embargo, el escenario es diferente y la carencia de un único concepto objetivo para definir la calidad del empleo resulta en diferentes valoraciones de las dimensiones que componen un empleo: tipo de dependencia, condiciones físicas de trabajo, jornada laboral, tipo de contrato, entre otras, y entonces florecen definiciones subjetivas sobre lo que es un empleo de calidad.

Según datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), para el segundo trimestre del 2012 y para el total de las trece principales áreas metropolitanas de Colombia, el 55% de los ocupados contó con una relación laboral por la cual recibió un pago (salario). De ellos: el 57% fueron hombres con contratos de trabajo a término indefinido; el 40% ejerció su trabajo durante una jornada laboral de 48 horas semanales; el 86% tuvo un único jefe y el 66% recibió menos de 1,5 salarios mínimos legales vigentes. Lo anterior da una ligera idea de las precarias condiciones laborales bajo las cuales se encuentran los trabajadores en Colombia y permite inferir que el estar empleado en nuestro país no garantiza una inclusión adecuada en el mercado laboral y, peor aún, que los buenos puestos de trabajo se encuentran racionados, bien sea porque la estructura productiva en el país no da para tener un amplio sector formal de la economía, porque la desregularización de las relaciones laborales está cada día más fuerte o porque la flexibilización laboral ha trasladado los costos hacia los oferentes de trabajo.

Para la OIT, desde 1999 el trabajo decente se convirtió en un objetivo de política pública para mejorar el bienestar de los trabajadores, teniendo en cuenta que este posibilita la satisfacción de las necesidades individuales y del hogar en términos de salud, alimentación, educación y seguridad, al tiempo que permite el progreso económico. En el mismo sentido, Ocampo (2002) señala que “el empleo constituye el vínculo más importante entre el desarrollo económico y el desarrollo social, por cuanto es la principal fuente de ingreso de los hogares” (2002, 324), pues una sociedad en la cual las posibilidades de proyección, progreso, desarrollo de capacidades y autonomía sean limitadas, conlleva a lo que Tilly (2000) ha llamado “desigualdad persistente”. En esta vía, resulta de vital importancia diseñar indicadores que permitan evaluar la calidad del empleo en sus múltiples dimensiones y lograr un ordenamiento específico de las condiciones laborales que imperan en un país.

En Colombia, la medición de la calidad del empleo comenzó con el índice propuesto por Farné (2003), en el que se siguen los lineamientos de la OIT y con el cual se encontró que para el 2001 la calidad del empleo a nivel nacional fue de 37,5, de un máximo de 100 puntos. En este caso, calculamos un nuevo indicador de calidad del empleo con información de la GEIH para el periodo 2008 a 2012, en el que utilizamos la técnica del Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM), por el carácter categórico de las variables analizadas y por lo cual planteamos reconsideraciones a las dimensiones que componen el indicador y a la técnica que Farné, Vergara y Baquero (2011) usan para recalcular el índice de calidad del empleo (ICE).

Este artículo continúa con la sección uno en la cual se expone la literatura nacional e internacional sobre el tema que abordamos. En la segunda sección planteamos un acercamiento teórico que fundamenta la calidad del empleo. En la tercera sección presentamos brevemente una discusión sobre el ICE que proponemos. Luego, en la cuarta sección, mostramos el panorama del mercado laboral y los resultados del ICE calculado, para finalmente exponer las principales conclusiones de este estudio.

1. ¿Qué significa un empleo de buena calidad? Conceptualización y diversas visiones

En la actualidad existe un amplio número de investigaciones a nivel nacional e internacional que resaltan la importancia de la generación de empleos de buena calidad; sin embargo, no ha sido posible llegar a un consenso respecto a lo que en realidad lo constituye como de buena o mala calidad. Después de la formulación del concepto de *Trabajo decente* que realizó la OIT a finales de los noventa, en el 2002 la Unión Europea introduce el tema de la calidad del empleo, que desde entonces ha estado muy asociado a la satisfacción de los individuos con su trabajo y que por el carácter subjetivo en la valoración de esta satisfacción hace que la implementación de una definición global sobre la calidad del empleo, presente dificultades.

El trabajo decente ha sido promovido por la OIT y ha estado asociado a objetivos específicos como los derechos fundamentales, el diálogo social, el empleo —en cualquiera de sus tipos: formal, informal, dependiente, independiente—,

los ingresos (cuantía y seguridad) y la protección social (OIT 1999). Estos objetivos sirvieron en el 2012 para que la OIT construyera el Manual de Trabajo Decente, en el cual se identifican los siguientes “elementos sustantivos” del trabajo: los ingresos adecuados y el trabajo productivo, las oportunidades de empleo, el balance entre trabajo, familia y vida personal, el tiempo de trabajo decente, el trabajo inadmisibles, la estabilidad y seguridad en el trabajo, la igualdad de oportunidades y el tratamiento en el trabajo, el ambiente seguro de trabajo, la seguridad social y el diálogo social, elementos que sin duda están en consonancia con calidad de vida y mayor bienestar para los trabajadores.

En este tema, resaltan los estudios de Ghai (2003) y Anker *et al.* (2003), los cuales proponen un conjunto de indicadores para la descripción de las cualidades asociadas a un trabajo decente. Para Anker *et al.* (2003) las oportunidades de empleo, el trabajo justo y productivo, la remuneración suficiente, la jornada laboral, la estabilidad y la seguridad del empleo, la conciliación del trabajo con la vida familiar, el trato justo en el trabajo, la seguridad en el trabajo, la protección social, el diálogo social, las relaciones laborales y el entorno socioeconómico, son categorías que deben tenerse en cuenta en la medición del trabajo decente. Por su parte, Ghai (2003) se concentra en indicadores relacionados con las posibilidades de empleo, la protección social, el diálogo social y la promoción de derechos de los trabajadores a la hora de calificar el trabajo decente.

En cuanto al análisis de la calidad del empleo se identifica que el tema no se encuentra fundamentado teóricamente, lo cual implica tener en cuenta varias dimensiones. En este sentido, la calidad del empleo ha compartido perspectivas psicológicas y sociológicas, como lo es la satisfacción en el empleo, y económicas, las cuales han estado muy asociadas a la teoría de los mercados laborales segmentados (Doeringer y Piore 1983 [1975]).

Sin duda, la insatisfacción por parte de los trabajadores con los resultados que sobre ellos recaen de las reformas laborales y de la flexibilización, abre la puerta a la relación entre los conceptos de calidad en el empleo y satisfacción laboral. Dicha relación parte de considerar que la calidad del empleo tiene en cuenta los lineamientos de un trabajo decente mientras que la satisfacción pasa a ser la evaluación subjetiva, personal, de dichos lineamientos en el trabajo realizado (Reinecke y Valenzuela 2000). Así, la satisfacción laboral cuantifica el agrado de cada trabajador con su situación de empleo, a partir de las calificaciones que este da de las dimensiones de su trabajo, el cual debería ser un trabajo decente.

Desde lo normativo, una definición objetiva de la calidad del empleo, con sustento institucional y social, plantea el cumplimiento de una serie de características en cada una de las dimensiones, monetarias y no monetarias. Cuando se pasa a lo positivo y estas características son evaluadas por cada trabajador para definir su nivel de satisfacción laboral, se pierde la relación causal entre calidad del empleo y satisfacción con el empleo. Como ejemplo, en promedio, las mujeres tienden a estar satisfechas con las jornadas laborales flexibles, pero su preferencia se distancia de lo que se propone, en definición, como un trabajo normal o típico.

Sobre la satisfacción en el trabajo se encuentran estudios como el de Rosenthal (1989) en el cual se señala que las cualidades positivas o negativas de un trabajo dependen del criterio utilizado para evaluarlo como bueno o malo, lo

que puede estar asociado al *background* socioeconómico, a los diferentes intereses y a las habilidades propias de los individuos, entre otros aspectos. Para este autor, la ampliación del debate sobre los buenos y malos trabajos, considerando factores adicionales a los salarios, resulta importante para la determinación de la calidad de los empleos. Por ejemplo, resalta que aquellos que incluyen riesgos laborales, monotonía, ausencia de autonomía, resistencia física, altos niveles de estrés son trabajos considerados como no deseables. Mientras tanto, los trabajos deseables están asociados a la posibilidad de ver los resultados del propio trabajo, utilizar completamente las propias capacidades y aprender nuevas herramientas, crear, tener reconocimiento de los logros alcanzados, solucionar problemas, tener oportunidades de ascenso; también se valora la jornada de trabajo, la flexibilidad del horario, el estatus del trabajo, la seguridad en el empleo, la afiliación a salud y pensión, y el reconocimiento de vacaciones pagadas.

Clark (1998) coincide con los planteamientos de Rosenthal (1989) y propone analizar características diferentes a las estudiadas tradicionalmente, como el grado de dificultad del trabajo, el contenido del trabajo —intereses, prestigio e independencia— y las relaciones interpersonales, convirtiéndose en los argumentos más importantes relacionados con un buen trabajo desde el punto de vista de los trabajadores y de su satisfacción. Según el estudio de Clark (1998), la satisfacción en el trabajo está fuertemente relacionada, para los hombres, con el ingreso mientras que para las mujeres con las horas de trabajo. Además, el mayor efecto sobre la satisfacción en el trabajo lo tienen las relaciones interpersonales y el contenido de un buen empleo. Por su parte, un ingreso alto y las posibilidades de ascenso tienen aproximadamente el mismo efecto sobre la satisfacción en el empleo mientras que el efecto de la seguridad en el trabajo, es más pequeño.

Por su parte, Leontaridi y Sloane (2001), examinan la posibilidad de que los determinantes de la satisfacción en el trabajo difieran entre trabajadores con y sin prospectos de promoción en sus trabajos actuales. Según estos autores, la satisfacción en el trabajo es un privilegio superior para los trabajadores con promoción o prospectos de carrera que para quienes no tienen posibilidad de ello. Finalmente, mientras los empleados con prospectos de carrera presentan ocupaciones profesionales y/o están en grandes firmas, la mayoría de los que no tienen prospectos de promoción se encuentran en trabajos no especializados y/o pequeños establecimientos.

Otros enfoques enfatizan en la conceptualización de la calidad del empleo desde la teoría de la segmentación. Tal es el caso de Champlin (1995), quien se preocupa por la calidad del empleo en los Estados Unidos y el fracaso del modelo industrial, manifestando que la decadencia de este, dio paso a la expansión de un mercado de trabajo secundario. Para este autor, la calidad del empleo es un fenómeno sin fundamentación teórica en economía, lo cual limita las tendencias actuales del conocimiento. Por otro lado, afirma que el problema fundamental de la calidad del empleo es de oportunidades, visto esto como un problema por el lado de la demanda y no de la oferta, como es usualmente analizado.

Infante y Sunkel (2004) estudian la evolución de la calidad del empleo en Chile, considerando la inserción en el sector informal o formal y señalan que la remuneración salarial, la situación contractual, la existencia de contrato escrito

y la seguridad social, determinan las diferencias en la calidad de los empleos. En el trabajo de Infante y Sunkel (2004) se hace referencia al concepto de calidad en el empleo desde el punto de vista de los trabajadores, de las empresas y del Estado y se construyeron segmentos de calidad para los trabajos, que se clasificaron como: empleos de buena calidad, empleos de calidad media superior, empleos de calidad media inferior y empleos de baja calidad encontrando que solo un tercio de los ocupados a finales de los noventa tiene un “*trabajo decente*” o un empleo de calidad.

También por el enfoque de la segmentación de los mercados, Dueñas, Iglesias y Llorente (2010) estudian la calidad del empleo en diferentes grupos económicos, centrándose en el sector servicios, ya que les interesa comprobar que este cuenta con menores niveles de calidad que el resto de sectores de la economía. Las variables empleadas en su análisis son el nivel de satisfacción de los trabajadores, los ingresos anuales por trabajador, la frecuencia de tiempo trabajado, la posibilidad de promoción laboral, el nivel de riesgo o peligro en el trabajo, las relaciones laborales entre jefes y empleados, el nivel de rutina del trabajo, el nivel de estrés, el nivel de motivación, el nivel de confianza con el jefe, colega y subordinados, las habilidades para el trabajo, la capacitación y entrenamiento pagado por la compañía. A partir de estas dimensiones se crea un indicador que pondera estas variables, donde el peso de cada una refleja la opinión de los autores sobre su importancia en un empleo de calidad. En general, se observa que construcción y servicios cuentan con una calidad del empleo superior al promedio, mientras que industria y agricultura se encuentran por debajo. Adicional a esto, concluyen que las diferencias observadas entre los sectores se sustentan en las diferencias y características de las condiciones de los puestos de trabajo, más que en la percepción de los trabajadores.

Para Weller y Roethlisberger (2011), el contexto económico, el productivo y la institucionalidad laboral son los determinantes principales para la calidad del empleo. En general, para Latinoamérica hubo un empeoramiento de la calidad del empleo en el período de 1996 a 2002, caracterizado por bajos y volátiles niveles de crecimiento económico. En contraste, en el período posterior mejoraron ligeramente todos los indicadores salvo la estabilidad en el empleo, probablemente como consecuencia de una mayor volatilidad en los mercados laborales, causada por los cambios legales en los contratos de trabajo. Por otra parte, las políticas que incentivan la formalización de empresas y empleos y el fortalecimiento de la inspección de trabajo, han contribuido a mejorar la calidad de empleo.

Dentro de los estudios nacionales, se resalta el de Farné (2003) quien construye el índice de calidad de empleo para Colombia, el cual ordena y resume la complejidad de las principales dimensiones de la calidad, haciendo uso de la información suministrada por la ECH del 2001. La construcción del índice tiene en cuenta cuatro variables —dimensiones— básicas: el ingreso, la modalidad de contratación, la afiliación a la seguridad social y el horario de trabajo; al analizar los resultados se encuentra que el índice global para el total de los ocupados de las trece principales ciudades del país en junio 2001 alcanza apenas el valor de 37,5, siendo esto un claro indicio de la precaria calidad del empleo, la cual se hace más evidente al realizar una comparación con Chile. En este punto es posi-

ble decir que este primer estudio en Colombia se ocupa de manera muy sencilla de la evidencia sobre la calidad del empleo en Colombia.

En el trabajo de Uribe *et al.* (2008) se analiza la exclusión social en el mercado laboral del Valle del Cauca, entendiéndose como excluidos a la Población Económicamente Activa (PEA) que no participa del empleo y la población ocupada que no tiene acceso a empleos de calidad. Para los autores, la exclusión del mercado laboral se manifiesta en el desempleo y en la precarización de las condiciones de trabajo, por lo cual, miden directamente la calidad del empleo en Colombia y en el Valle de Cauca en el periodo 2001-2006. Al clasificar los empleos por segmentos de calidad con la metodología propuesta por Infante y Sunkel (2004) y estimar un modelo *logit multinomial* y uno *biprobit*, se tiene que las mujeres tienen una mayor probabilidad de tener un empleo de mala calidad, mientras que la educación incrementa la probabilidad de tener buenos empleos. De otro lado, ser hombre o contar con un año adicional de educación, disminuye la probabilidad marginal de ser informal, ser subempleado y su probabilidad conjunta.

Un intento de fundamentación teórica para el tema de la calidad del empleo lo presenta Posso (2010) a través la teoría de la segmentación y utilizando los modelos *switching regression* y *quantile regression*. Este estudio comprende el periodo 2001-2006, y los resultados sugieren evidencia a favor de la hipótesis de los mercados de trabajo segmentados; en particular muestran la alta heterogeneidad que tiene la educación universitaria completa, el tipo de contratación y la localización a través de la distribución condicionada de ingresos. Según el autor, el efecto de la educación puede estar asociado a un fenómeno de segmentación vinculado a la distribución heterogénea de la calidad de la educación superior en Colombia. A través de un modelo multinomial, se observa que la alta heterogeneidad que tienen las diferentes características de los individuos sobre los salarios y la calidad del empleo permiten inferir que las políticas laborales o aquellas que afectan indirectamente el mercado laboral no necesariamente tienen efectos homogéneos.

Mora y Ulloa (2011) exploran los principales determinantes de la calidad del empleo y resuelven el problema de la endogeneidad de la educación en la ecuación de la calidad del empleo, obteniendo así estimadores consistentes. Los resultados sugieren que la probabilidad de tener un empleo de calidad media sobre un empleo de baja calidad es 1,3 veces mayor para los trabajadores hombres. Sin embargo, la probabilidad de tener un empleo de calidad alta sobre un empleo de calidad baja se reduce para los trabajadores hombres. La educación incrementa la posibilidad de conseguir un empleo de calidad media sobre un empleo de baja calidad, siendo esta 1,4 veces mayor para cada año adicional de educación. La probabilidad de tener un empleo de calidad alta sobre un empleo de calidad baja es 1,8 veces mayor para los jefes de hogar. También se puede observar que la posibilidad de conseguir un empleo de calidad media o alta con respecto a un empleo de calidad baja es menor para el resto de las ciudades con respecto a Bogotá.

Finalmente, Farné, Vergara y Baquero (2011) proponen un ICE con un enfoque multidimensional en el que se aborda el tema simultáneamente en todos sus aspectos para el 2010. Este indicador contiene ocho dimensiones relacionadas con la calidad del empleo: oportunidades de empleo, flexibilidad y seguridad

laboral, condiciones del trabajo, seguridad social, ingresos, diálogo social, satisfacción en el trabajo, conciliación de la vida laboral y familiar. La construcción de este indicador contiene variables cuantitativas y cualitativas, por lo cual usan el Análisis Categórico de Componentes Principales (CATPCA, abreviatura en inglés). En cuanto a los resultados, las variables de mayor peso en la determinación de la calidad de los puestos de trabajo asalariado son los ingresos laborales, la formalidad y la afiliación a seguridad social. En el caso de los trabajadores independientes tienen supremacía los ingresos laborales y las variables relacionadas con el grado de utilización del recurso humano, como el subempleo, el tiempo parcial involuntario y las horas trabajadas.

2. La teoría de la segmentación: una aproximación al planteamiento teórico sobre la calidad del empleo y su definición

No existe una teoría que sustente, de manera explícita, la calidad del empleo; sin embargo, se han realizado algunas aproximaciones desde enfoques psicológicos y sociológicos (asociados a la satisfacción en el trabajo). La perspectiva de la teoría económica se ha fundamentado en los modelos de los Mercados de Trabajo Segmentados (MTS), los cuales ofrecen una aproximación al problema, debido a la posibilidad de caracterizar sectores de trabajo con buenas condiciones de empleo y sectores con precarias condiciones. Esta teoría sostiene que la existencia de diferencias en salarios y en condiciones de empleo es explicada por la presencia de diferentes segmentos y no por divergencias de capital humano. Así, el modelo de los MTS supone que los mercados de trabajo no son únicos ni homogéneos y que existen barreras de movilidad entre los dos sectores que lo componen. Uno de los sectores, el primario, se caracteriza por ofrecer salarios altos, estabilidad laboral, mecanismos de ascenso, existencia de sindicatos y buenas relaciones entre empleados y empleadores, y el secundario donde los salarios son bajos y hay pocas garantías laborales —no existen posibilidades de ascenso, no hay seguridad social, la rotación es elevada— debido a la existencia de una negociación salarial más competitiva (Taubman y Wachter 1986, McConnell y Brue 1995 y Doeringer y Piore 1983 [1975]).

Según la teoría de los MTS, los empleos en el sector primario son racionales, existen muy pocos de buena calidad mientras que en el sector secundario abundan aquellos con bajos costos de entrada que exigen poca cualificación y que se relacionan con los empleos de mala calidad. Adicionalmente, el sector primario cuenta con los Mercados Internos de Trabajo (MIT) en los que operan reglas institucionales para determinar el precio de los salarios en una empresa. La existencia de los MIT garantiza que las vacantes laborales son asignadas mediante escalas de promoción de los trabajadores de la empresa y no a nuevos empleados. De otro lado, los sindicatos dan poder de negociación sobre los salarios de los trabajadores sindicalizados, incrementando la probabilidad de mejores condiciones de empleo, mientras que en el sector secundario los trabajadores no tienen posibilidades de agremiación sindical (Taubman y Wachter 1986).

Reich, Gordon y Edwards (1973) afirman que en el sector primario es posible identificar una especie de segmentación que puede ser llamada como “subor-

dinados” e “independientes”; en esta última existe una mayor posibilidad de desarrollar la creatividad, resolver problemas y tener iniciativa propia, mientras que en el sector primario subordinado, aunque las condiciones de empleo son buenas, los trabajos son más rutinarios y los trabajadores laboran con mayor obediencia, disciplina y respeto por la autoridad.

Así, las particularidades de un empleo de mala calidad se asocian con las características del sector secundario, mientras que los empleos de buena calidad se relacionan con las del sector primario. Con ello, hablar de calidad del empleo es mencionar la segmentación del mercado laboral con un sector primario restringido y uno secundario de mayor tamaño pero con precarias condiciones laborales (Posso 2010). Y aunque el paso para definir lo que es la calidad del empleo pareciera sencillo, queda por superar el planteamiento de una definición objetiva en la cual se contemplen tanto factores salariales como no salariales que determinan un empleo de buena calidad, de nuevo, bajo la mirada y el aval institucional y social.

Pese a que se proponga una definición conceptual para la calidad del empleo según la cual es un conjunto de características que permiten al trabajador satisfacer desde el empleo, necesidades económicas y de salud, tanto a nivel individual, familiar y social, es imposible —por el mismo carácter del conjunto— evitar una definición por extensión que implica listar dichos factores y que en ello, se caiga en la subjetividad. Por tanto, la definición conceptual y por extensión que son complementarias, y si bien resulta complejo el hacerlo, pues cada investigador puede proponer diferentes dimensiones que determinen un empleo de buena calidad, la pertinencia del tema obliga a buscar soluciones para ello y para su medición. En la Tabla 1 presentamos una recopilación de las principales variables que describen un empleo de calidad.

Conceptualmente se tienen diversas opiniones del significado; por ejemplo, Rosenthal (1989) sugiere tener en cuenta atributos como las tareas y condiciones de trabajo, la satisfacción en el empleo, el período de trabajo, el estatus del trabajo, la seguridad en el empleo, la afiliación a salud y pensiones y el reconocimiento de vacaciones pagadas, mientras Clark (1998) sugiere que el salario, el horario, la seguridad, las posibilidades de ascenso, el esfuerzo, el prestigio e independencia y las relaciones interpersonales en el ambiente de trabajo son los argumentos de mayor correlación con un buen empleo.

Es claro entonces, que las dimensiones salariales y no salariales presentes en un empleo de buena calidad, son características que ofrece la demanda de trabajo según sea su capacidad para hacerlo, lo que está determinado por la estructura económica, el estado de esta última y de las políticas que la impulsan o que la estancan.

Tabla 1. Principales variables para determinar la calidad del empleo

Variable	Consideraciones con los empleos de calidad
Ingreso laboral	La desigualdad salarial va de la mano con la disparidad del ingreso, determinando el bienestar económico de los trabajadores. Existe una relación positiva entre la satisfacción en el trabajo y el salario percibido. Para la teoría de los MTS, los buenos salarios son ofrecidos en los empleos del segmento primario. La OIT recalca la importancia de recibir ingresos justos en un trabajo decente.
Afiliación a seguridad social	Es uno de los atributos más importantes que caracterizan un empleo de buena calidad. Tanto el acceso a los servicios de salud como la posibilidad de financiar la subsistencia en los periodos de vejez, están correlacionados positivamente con los empleos de buena calidad. La seguridad contra riesgos profesionales (físicos y psicológicos) vela por la salud de los trabajadores en el ejercicio de sus labores.
Jornada laboral	Las legislaciones laborales establecen para cada país el número de horas que tiene una jornada laboral normal. Sin embargo, acerca de esta variable se ha discutido pues se considera que si por una jornada laboral inferior se obtiene el mismo salario (caso de la jornada normal) es porque el valor de la hora/trabajo es mayor y, por tanto, los empleados tienen mejores condiciones.
Tipo de contrato	La tenencia de contratos laborales determina la estabilidad en el empleo, más aún si es a término indefinido. El acceso a la seguridad social es más probable con la tenencia de un contrato laboral.
Posibilidades de ascenso y capacitación	La carrera laboral en una empresa incentiva a los empleados a realizar bien sus funciones. Las empresas que ofrecen carreras laborales en su interior, así como capacitaciones, pertenecen al sector primario de la economía.
Lugar de trabajo	El espacio físico adecuado y las herramientas necesarias para el trabajo están asociados a niveles altos de satisfacción en el empleo, que se traducen en buenos índices de calidad en los mismos.
Agremiación	La afiliación sindical garantiza el respeto a los derechos de los trabajadores y les brinda mayor poder de negociación.

Fuente: elaboración con base en Farné (2003).

3. Índice de Calidad del Empleo: un nuevo método, alcances y limitaciones

Los esfuerzos de la OIT en la lucha activa contra la generación de empleos de baja calidad se acompañan con la preocupación de plantear indicadores que permitan evaluar de manera continua la generación de empleos y sus condiciones de trabajo. A la hora de definir un conjunto de indicadores para medir la calidad del trabajo decente, la OIT (1999) tiene en cuenta las características bajo las cuales se define: el trabajo decente es el trabajo productivo realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos, que ofrece una remuneración adecuada y protección social. De lo anterior se deducen cuatro variables fundamentales que corresponden a: 1) la modalidad contractual, 2) el horario de trabajo, 3) el ingreso laboral mensual y

4) la afiliación a la seguridad social, las cuales se deben tener en cuenta a la hora de calcular un ICE.

Dentro de las ventajas que se aducen del ICE propuesto por la OIT, como el estimado por Farné (2003), está la posibilidad de hacer comparaciones internacionales; sin embargo, cuando se trabaja con el mercado laboral es importante reconocer que cada país tiene características propias que lo hacen diferente a las demás naciones y, por lo tanto, es importante reconocer que posiblemente el peso asignado a las diferentes variables que evalúan la calidad del empleo no es el mismo en cada país. De paso, también son discutibles los pesos horizontales y verticales que usa Farné (2003) pues carecen de sustento teórico y empírico para su uso, lo que intenta remediar usando la metodología CATPCA (Farné, Vergara y Baquero 2011).

En el presente artículo usamos la técnica multivariada: Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM) para encontrar, desde la información colombiana, los pesos o valoraciones que tiene cada variable de acuerdo a su participación en la distribución total de la información disponible. En especial, trabajamos con variables categóricas cuyos valores no tienen significado aritmético, en el sentido que no se pueden usar para realizar operaciones con ellos. Y aunque el objetivo del análisis es el de representar en un espacio multidimensional las relaciones que existen entre las categorías de las variables, usamos los pesos que se calculan para graficar las relaciones. Dichos pesos son la representación de la importancia del cruce entre variables, en el conjunto total de información y con ellos calculamos el ICE.

Con el ACM como método factorial, se analizan tablas de contingencia que cruzan información de variables cualitativas, con las cuales se recogen características que poseen los individuos, con el fin de hallar asociaciones y pesos a través de las categorías. Una de las bondades de la obtención de un indicador por medio del ACM es la objetividad empleada en el método, ya que el índice se construye a partir de un proceso en el cual los valores teóricos resultan de ponderaciones encontradas empíricamente, que son implícitas en el modelo de construcción del indicador y endógenas al mismo. No hacemos uso del Análisis de Componentes Principales (ACP) ya que este se basa en el cálculo de promedios, consistente para cuando las variables a analizar son de tipo cuantitativo, ni tampoco empleamos el CATPCA, usado por Farné, Vergara y Baquero (2011), pues con este los datos reflejan cierto grado de preferencia de las personas encuestadas al clasificar y evaluar las opciones a la hora de responder una pregunta y, en nuestro caso, las variables que empleamos para el cálculo del ICE reflejan características que poseen o no los trabajadores y no que estos evalúan.

El ACM se aplica en tablas de contingencia en donde el número de las filas corresponde al número de individuos, n , y el de columnas, al de variables categóricas, p , con $p_i = \{1, 2, \dots, s\}$. Así, la tabla con la información es una matriz Z , de forma $Z = \{Z_1, Z_2, \dots, Z_s\}$, donde, una submatriz, Z_s , tiene elementos Z_{kj} igual a 1 si el individuo k cuenta con la característica definida en la modalidad o categoría j , y 0 si no cuenta con ella. Con la matriz de información Z , se construye la matriz de Burt, $B = Z'Z$, en la cual, en sus bloques de la diagonal, aparecen matrices que contienen las frecuencias marginales de cada una de las variables estudiadas,

mientras que por fuera de esta diagonal están las tablas de frecuencia cruzadas para distintas combinaciones entre pares de variables del conjunto de variables a analizar. Sobre la matriz *B* se realiza el análisis de correspondencia que tiene como objetivo calcular la distancia chi-cuadrado con la cual se pondera cada perfil, que describe la distribución de una variable en cada una de las categorías de otra variable, por un peso (masa) que es proporcional a la importancia de dicho perfil dentro del conjunto total de información.

3.1 Construcción del índice

Tras exponer el marco teórico y de referencia para la calidad del empleo y discutir sobre su definición, presentamos las variables que contiene nuestro índice con las cuales estamos recogiendo las dimensiones salariales y no salariales de la calidad del empleo, ajustadas a la definición de trabajo decente, propuesta por la OIT (1999). El ingreso laboral se tiene en cuenta dada la relación positiva entre este, el consumo y el bienestar; con la modalidad contractual se asume la estabilidad laboral y la posibilidad de acceder a la seguridad social. No obstante, la afiliación a esta última se toma por separado ya que, para el caso colombiano, la tercerización en la contratación laboral como los contratos por prestación de servicios, no garantizan la afiliación al sistema de seguridad; además, el costo de la afiliación se ha dejado para que en algunos casos lo cubra el trabajador. Al tener en cuenta la afiliación a la seguridad social se asume que los riesgos del ejercicio laboral se disminuyen, se posibilita la asistencia médica y la oportunidad de ahorrar para financiar la subsistencia durante la vejez.

En este caso, no tendremos en cuenta la afiliación a la Administradora de Riesgos Profesionales (ARP), pues a partir de la Ley 1562 de 2012 se estableció que los trabajadores independientes, contratados bajo la modalidad de prestación de servicios, deben afiliarse (pagar) a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) que reemplaza a la ARP. Por último, para la jornada laboral tendremos como referencia lo que el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo establece para Colombia, según el cual, la duración máxima legal de una jornada ordinaria de trabajo debe cumplir con 48 horas a la semana. Así, las variables que componen nuestro índice son:

- **Ingreso laboral mensual.** En esta se incluyen los ingresos monetarios, en especie, subsidios y bonificaciones que los asalariados reciben mensualmente. A partir de ella, se establecen tres categorías, en el orden presentado: 1) hasta un salario mínimo legal vigente (SMLV); 2) entre uno y dos SMLV; 3) más de dos SMLV, las cuales están definidas teniendo en cuenta el valor del SMLV del año respectivo y se toma el valor de la línea de pobreza, también para cada año, como cota inferior para incluir a los individuos ya que en la información procesada hay ingresos muy por debajo del SMLV del periodo analizado.
- **Modalidad de contrato.** Se crea a partir de la tenencia o no de un contrato laboral escrito y se identifica el tipo (fijo o indefinido). Las categorías son: 1) no tiene contrato; 2) tiene contrato a término fijo; 3) tiene contrato a término indefinido.

- **Seguridad social.** Para esta variable se consideran las categorías de: 1) no estar afiliado a seguridad social; 2) solo cotizar a un fondo de pensiones; 3) afiliado solamente a seguridad social en salud; 4) contar con la seguridad en salud y cotizar en un fondo de pensiones.
- **Jornada laboral.** En este caso las categorías son: 1) jornada laboral con más de las 48 horas establecidas por Ley; 2) jornada laboral inferior a la de Ley; 3) jornada laboral de ley.
- El cálculo de nuestro ICE se realiza bajo la siguiente fórmula:

$$ICE_{it} = \alpha_{it}Inglabmen_{it} + \beta_{it}Mcontrato_{it} + \delta_{it}Asalpen_{it} + \varphi_{it}Htrabajo_{it} \quad [1]$$

Donde α, β, δ y φ son los pesos o las contribuciones que el ACM arroja y que corresponden a la dimensión con mayor porcentaje de explicación. Estos, al igual que las variables, están acompañados con subíndices que corresponde a individuos, i , asalariados en nuestro caso, y al periodo de tiempo, t , para el que se calcula el ICE, pues para cada t existe un ponderador, de acuerdo con la frecuencia real de la característica para el año analizado. Así, para cada individuo, las variables *Inglabmen*, *Mcontrato*, *Asalpen* y *Htrabajo* tomarán los correspondientes valores, se ajustarán a cada una de sus categorías dependiendo de la condición laboral del asalariado, esto es, de contar con un ingreso laboral entre (1,2] SMLV, con contratación temporal, afiliación a salud y pensiones y una jornada laboral de ley, las variables registrarían los valores: 2, 2, 4, y 1, respectivamente. Luego, cada uno de esos valores se pondera por la contribución que tiene la modalidad que representan, en el total de la información. Y para definir la cardinalidad del índice calculado, se realiza la siguiente transformación de escala, con la intención de garantizar que el valor se encuentre entre 0 y 1:

$$\frac{ICE_{it}}{\text{Max}\{ICE_{it}\} \text{ de cada cohorte}} \quad [2]$$

Hacemos notar que la ordenación de las categorías dentro de cada variable y la asignación del valor, la hicimos otorgando los mayores valores para la modalidad que es más consecuente con un empleo de buena calidad desde una visión objetiva. En ese orden de ideas, entre mayor sea el salario y que la contratación sea indefinida, están asociadas las dimensiones de salarios, estabilidad laboral y de seguridad en los ingresos; contar con el acceso a salud y pensiones y que la jornada laboral sea de 48 horas, se relacionan con los derechos de los trabajadores y con la jornada laboral justa. No obstante, las asignaciones que aquí exponemos dejan por fuera consideraciones como la siguiente: si se tuviera una jornada laboral inferior y pese a ello se devengara el mismo salario, lo que está de fondo, es que el salario es superior que cuando se cumple con la jornada laboral reglamentada, y por tanto, el trabajador estaría en una mejor condición.

En la Tabla 2 se detalla el peso que tiene cada una de las categorías en cada uno de los años analizados.

Tabla 2. Pesos de las categorías para el ICE por cada cohorte

Variable	Categorías y valor asignado		2008	2009	2010	2011	2012
Ingreso laboral mensual (SMLV)	Hasta 1	1	14,8	14,5	11,8	16,1	16,3
	Entre [1;2]	2	3	3	7,8	4,3	4,2
	Más de 2	3	5,2	4,1	0,2	3,1	2,6
Contrato laboral	No tiene	1	14	14,3	14,2	16,7	17,2
	Fijo	2	4,3	4,6	5,6	3,8	3,9
	Indefinido	3	15,1	14,6	15	12,8	11,8
Seguridad social	Ninguno	1	4,8	4	3,1	3	3,1
	Pensión	2	0	0	0	0	0
	Salud	3	10,2	10,8	11,2	13,8	14,4
	Pensión y salud	4	19,1	19	20,4	16,9	16
Jornada laboral (horas/semana)	Más de 48	1	1,1	1,6	0,6	0,9	0,6
	Menos de 48	2	1,7	1,5	2,4	2	3
	Igual a 48	3	6,6	7,6	7,8	6,6	7,1

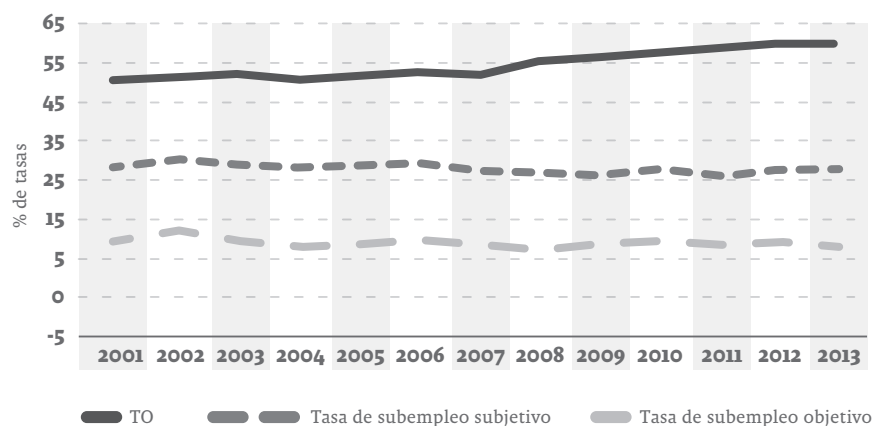
Fuente: elaboración propia en Stata 12 a partir de datos de la GEIH 2008 – 2012, DANE.

4. **Análisis de la información: estadísticas descriptivas, estimación e interpretación del nuevo ICE**

El mercado laboral es un mercado muy complejo ya que en este se transan características intangibles como la destreza y la capacidad de las personas, a cambio de un salario que debe ser el incentivo perfecto para que quien lo reciba de lo mejor de sí en lo laboral. Sin embargo, no solo el salario motiva a los empleados e impacta su nivel de productividad, también hay otras condiciones del empleo que son importantes y por eso la definición de la calidad del empleo es de carácter multidimensional.

En las estadísticas agregadas para Colombia se lleva el registro de las personas en condiciones de subempleo, teniendo en cuenta la percepción personal y objetiva en las cuales el empleo no satisface o cumple con las condiciones de jornada laboral, ingresos y competencias. Al tomar este subempleo como un indicador de la calidad del empleo, la situación para los ocupados en Colombia no ha mejorado. A lo largo de la primera década del 2000 y en lo que vamos de la segunda, la tasa de subempleo se ha mantenido estable, mientras la tasa de ocupación ha aumentado (ver Gráfico 1), lo que permite inferir que, aunque las personas consiguen empleos, estos no son de buena calidad.

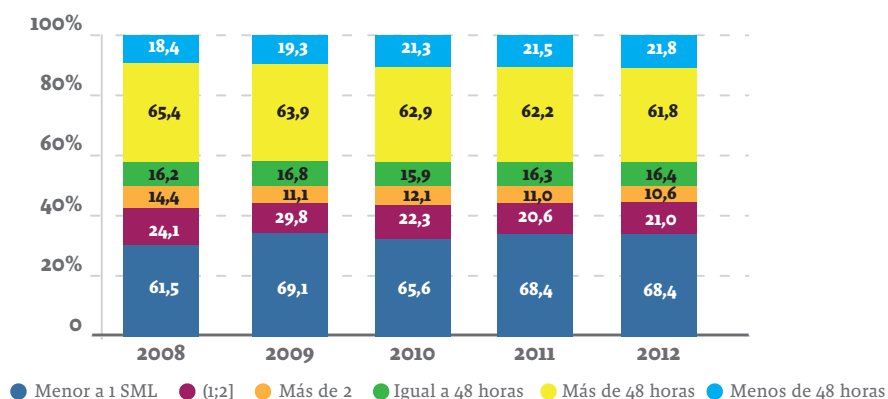
Gráfico 1. Comportamiento de la Tasa de Ocupación (TO) y Tasa de Subempleo para las trece principales áreas metropolitanas de Colombia, 2001-2013



Fuente: cálculos propios con base en los datos del DANE 2001-2013.

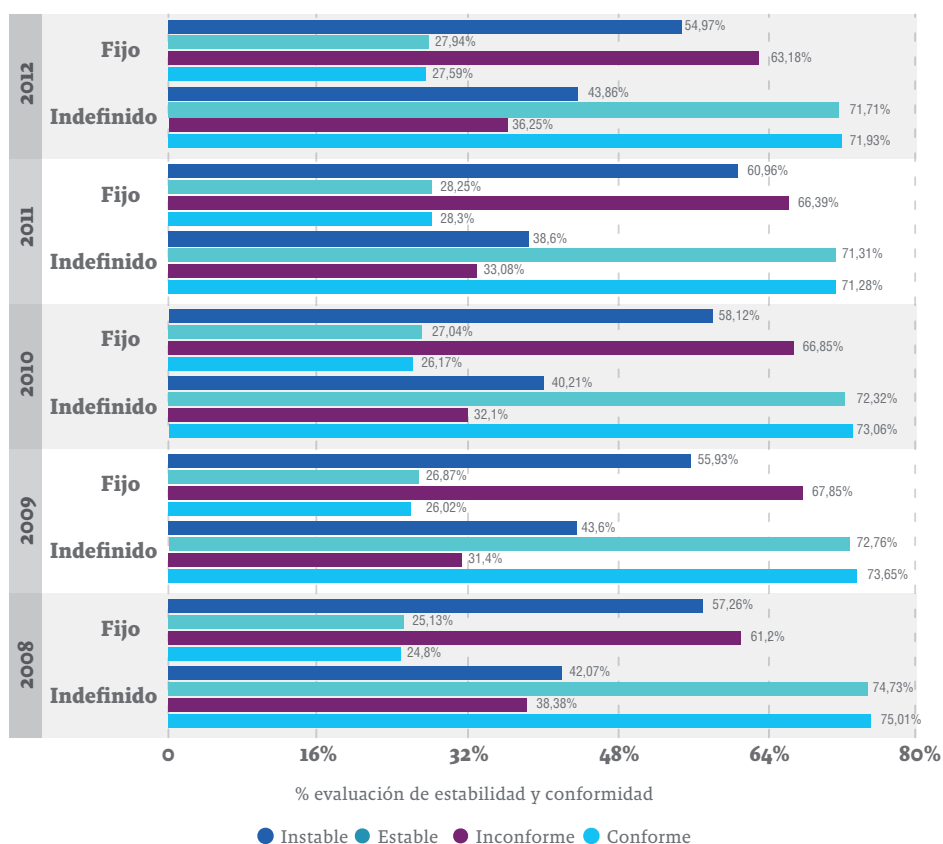
Cuando analizamos los microdatos disponibles en la GEIH para los segundos trimestres de 2008 a 2012, encontramos que la distribución de los salarios sigue conservándose. Más del 60% de los ocupados devengan hasta un salario mínimo legal vigente mientras la menor representación está para quienes ganan más de dos SMLV. Por el lado de la jornada laboral, lo más frecuente es que sea superior a las 48 horas semanales (ver Gráfico 2).

Gráfico 2. Distribución salarial y jornada laboral por año



Fuente: cálculos propios con base en los datos de la GEIH, DANE 2008-2012.

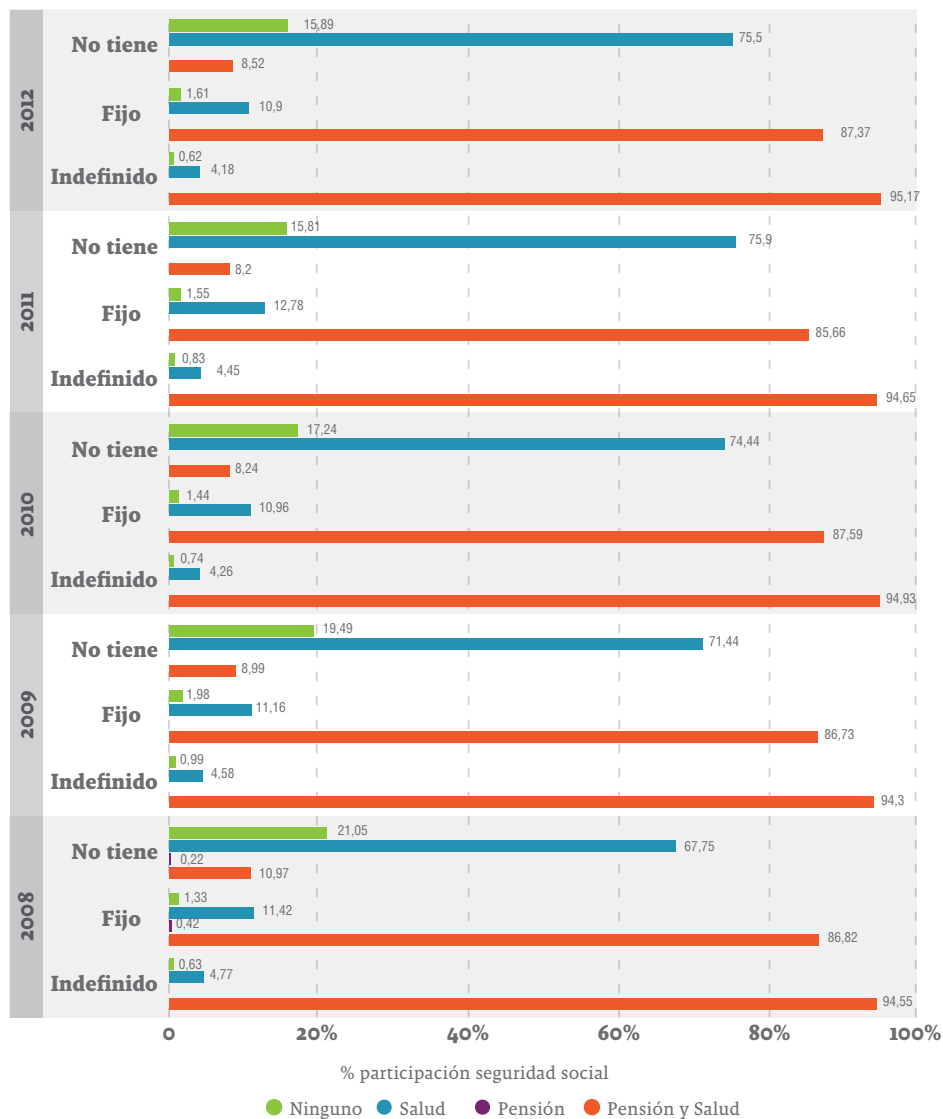
Las personas que cuentan con contratos laborales a término fijo consideran inestables sus trabajos, pero son indiferentes al manifestarse como conformes o inconformes con el tipo de contratación (ver Gráfico 3), lo que evidencia una actitud de resignación frente a un mercado laboral tan deteriorado como el colombiano, con tasas de desempleo que superan el 10% y de informalidad laboral que no bajan del 50%.

Gráfico 3. Modalidad de contrato, conformidad con el contrato y estabilidad del trabajo

Fuente: cálculos propios con base en los datos de la GEIH, DANE 2008-2012.

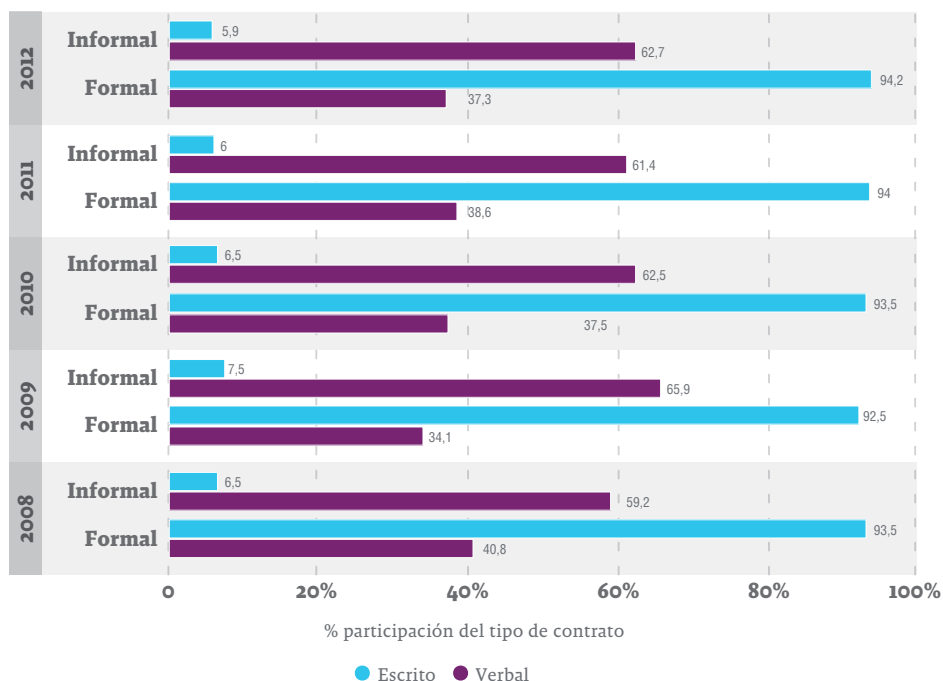
De otro lado, el contar con un contrato a término indefinido garantiza que los empleados tengan seguridad social en salud y pensiones, siendo datos atípicos los casos en los que, bajo esta modalidad de contratación solo tengan acceso a uno de ellos. Para el caso de los que no tienen contrato, es evidente la ausencia de seguridad social, y pese a los altos registros en afiliación a salud, esta debe ser por el régimen subsidiado más que por el contributivo o porque son los mismos empleados los que están realizando los pagos para la afiliación a seguridad social; sin embargo, es preocupante la escasa cotización a pensión (ver Gráfico 4).

Gráfico 4. Modalidad de contrato y afiliación a la Seguridad Social



Fuente: cálculos propios con base en los datos de la GEIH, DANE 2008-2012.

Así, las condiciones de los ocupados en Colombia son difíciles. Quienes están en el sector formal de la economía y tienen un contrato escrito, sin importar que sea a término indefinido o no (ver Gráfico 5), por lo menos tienen la posibilidad de estar afiliados al sistema de seguridad social aunque sus salarios apenas superen los dos salarios mínimos legales vigentes y su jornada laboral efectiva esté por fuera de la reglamentada.

Gráfico 5. Sector de la economía y tipo de contrato

Fuente: cálculos propios con base en los datos de la GEIH, DANE (2008-2012).

4.1 Resultados de nuestro ICE

Después de calcular el ICE para cada uno de los asalariados de nuestras cohortes analizadas y de reparametrizar en busca de la cardinalidad, tenemos que para cualquiera de los años analizados, según las modalidades de las variables que conforman el ICE y que mayor frecuencia presentan, quienes tengan empleos donde devenguen hasta un SMLV, sin contrato laboral, cuenten con afiliación a salud y trabajen menos de 48 horas, son los individuos que conforman la moda para cada distribución de datos, en las que, para el 2008 contamos con 33.815 registros, para el 2009: 30.476, para el 2010, 2011 y 2012: 34.914, 28.601 y 27.895, respectivamente (ver Tabla 3).

Tabla 3. Estadísticas para el ICE

II Trimestre de:	ICE				
	Mínimo	Máximo	Media	Moda	Desviación
2008	0,10	1,00	0,55948	0,39975	0,26
2009	0,11	1,00	0,56186	0,40866	0,25
2010	0,09	1,00	0,54108	0,38889	0,26
2011	0,14	1,00	0,65027	0,55109	0,20
2012	0,12	1,00	0,67033	0,60365	0,18

Fuente: cálculos propios con base en los datos de la GEIH, DANE (2008-2012).

Sin embargo, en términos de promedios, no se encuentra una regularidad en las características de los empleos. Como puede verse en la tabla anterior, dentro del 2008 el ICE tiende hacia un valor de 0,56 que de acuerdo con los valores de las modalidades y de los pesos en ese año, corresponde a un empleo que ofrece hasta un SMLV, bajo un contrato indefinido, con una jornada laboral que supera las 48 horas legales y que ofrece seguridad en salud. Para el 2009, el promedio está relacionado con un empleo que ofrece más de dos SMLV, a término indefinido, con afiliación a pensión y salud pero con una jornada laboral de más de 48 horas mientras que para el 2011, el promedio direcciona hacia un empleo que ofrece hasta un SMLV, a término fijo, con pensión y salud, y de nuevo, con una jornada laboral que supera la reglamentada (ver Tabla 4).

Tabla 4. Relación entre estadísticos y modalidades del ICE

Categorías		Promedios ICE					Moda ICE				
		2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
Ingresos en SMLV											
Hasta 1	1	X		X	X		X	X	X	X	X
Entre 1 y 2	2										
Más de 2	3		X			X					
M.contrato											
No tiene contrato	1						X	X	X	X	X
Término fijo	2				X						
Indefinido	3	X	X	X		X					
A_salpen											
Ninguno	1										
Pensión	2										
Salud	3	X				X	X	X	X	X	X
Pensión y salud	4		X	X	X						
Horas trabajo											
Más de 48 horas	1	X	X	X	X						
Menos de 48 horas	2					X	X	X	X	X	X
Igual a 48 horas	3										

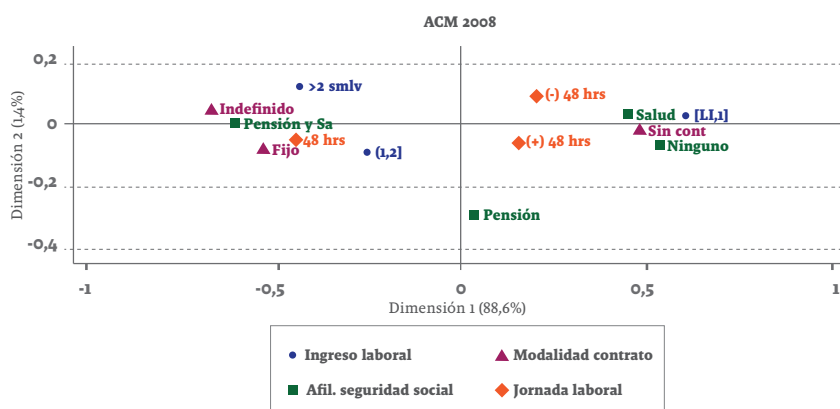
Fuente: cálculos propios con base en los datos de la GEIH, DANE (2008-2012).

En los resultados gráficos que arroja la metodología del ACM se muestran, dadas las asociaciones existentes entre las modalidades de las variables categóricas, cuáles están más cercanas, de manera que gráficamente se pueden identificar grupos de características que definen una tipología o patrón dentro del conjunto total de observaciones usadas. De este modo, la proximidad entre las categorías de diferentes variables revela que están presentes con una alta frecuencia entre los individuos de la muestra y que están correlacionadas; en

caso contrario, cuanto más alejadas estén las modalidades, menor grado de asociación presentan.

Para la información del segundo trimestre del 2008 tenemos dos grupos (ver Gráfico 6). En uno de ellos, ubicado en la parte izquierda del gráfico, están las personas que tienen contrato a término indefinido o fijo con afiliación a salud y pensión y con jornada laboral de 48 horas a la semana. En el otro grupo (parte derecha del gráfico) están los ocupados que tienen peores condiciones de empleo: sin contratos, con afiliación a salud, otros sin acceso a la seguridad social y con ingresos de hasta un SMLV. Podríamos decir que en el primer grupo están los privilegiados, con mejores características de sus empleos, mientras en el segundo están los menos privilegiados.

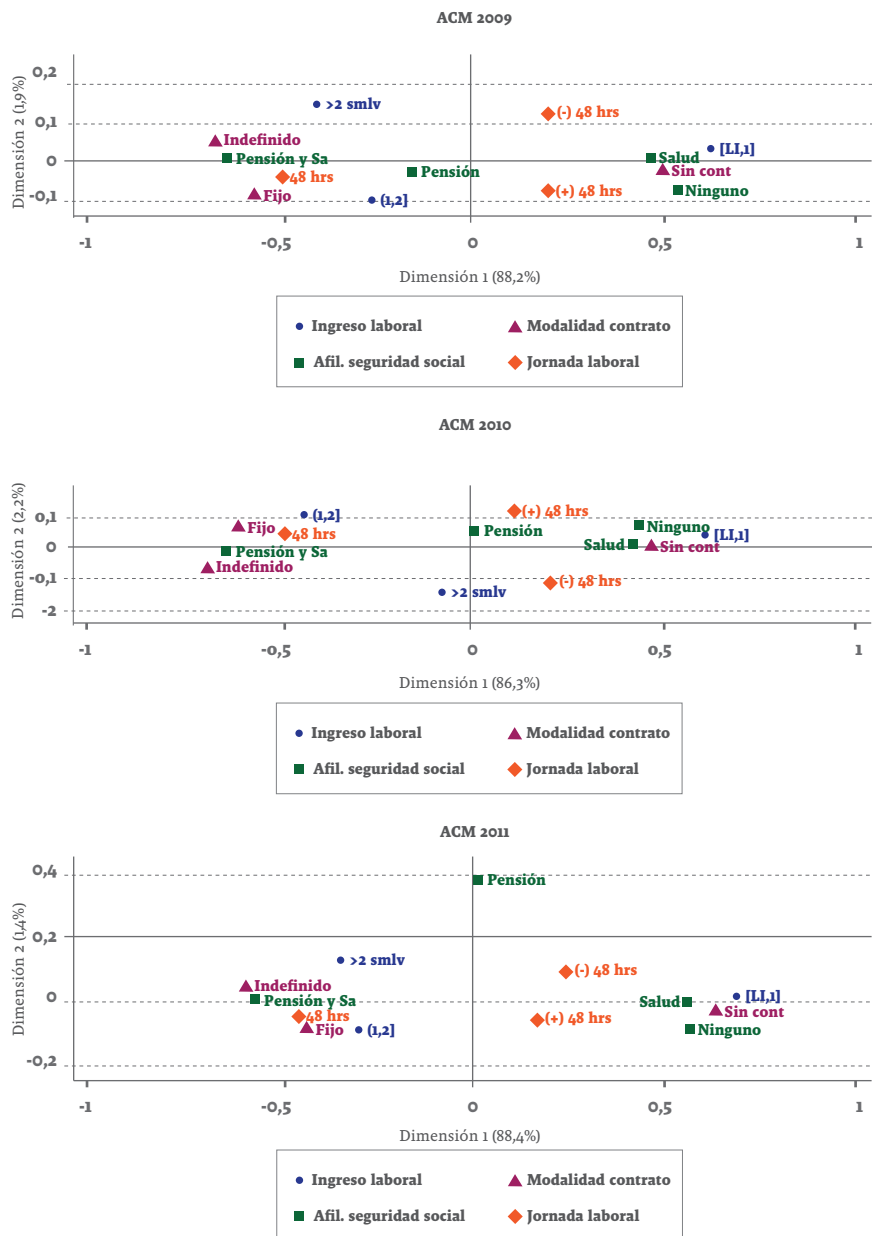
Gráfico 6. Agrupaciones de las variables del ICE con mayor grado de asociación para el segundo trimestre del 2008

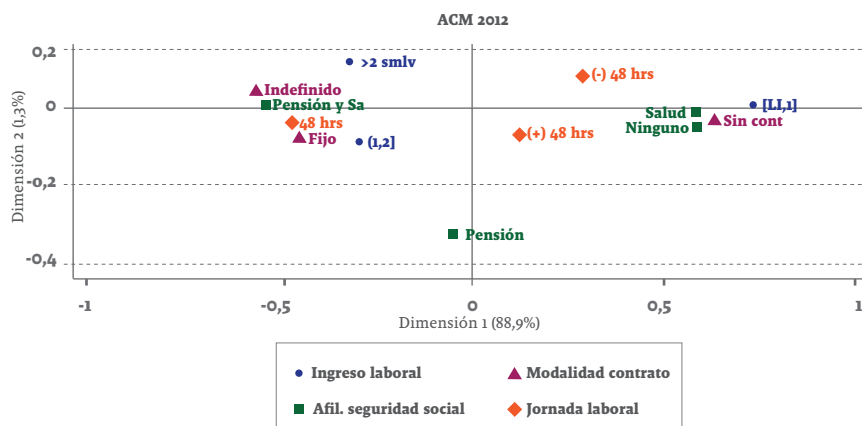


Fuente: cálculos propios con base en los datos de la GEIH, DANE (2008-2012). Gráficos en Stata 12.

Para el resto de periodos analizados se mantiene el grupo de quienes no tienen contrato, cuentan con servicio de salud y devengan hasta un SMLV, así como también se sostiene la asociación entre tener un contrato indefinido y la afiliación a pensión y salud (ver Gráfico 7), de manera que la distinción entre privilegiados y no privilegiados, de acuerdo con las características de sus empleos, se está convirtiendo en regularidad del mercado laboral colombiano.

Gráfico 7. Agrupaciones de las variables del ICE con mayor grado de asociación (II trimestres de los años 2009 a 2012)





Fuente: cálculos propios con base en los datos de la GEIH, DANE (2008-2012). Gráficos en Stata 12.

5. Conclusiones

Determinar la calidad de los empleos en países en vía de desarrollo como Colombia, es un ejercicio con una valiosa riqueza informacional, pues con ella se deben orientar las políticas que afecten el bienestar de los trabajadores a la hora de considerar modificaciones en las reglamentaciones jurídicas que respaldan las relaciones laborales. De entrada, cuando se analiza la calidad del empleo, se están listando las características bajo las cuales los asalariados están vinculados al mercado laboral y a partir de ellas, calificar la calidad de dicho vínculo. De otro lado, evaluar la calidad de los empleos ya existentes, ofrece las líneas de base para que las políticas, que pujan por la creación de empleos, también ofrezcan las directrices sobre las características que estos empleos deben cumplir para que sean de buena calidad y con ello atender el objetivo de aumentar los niveles de ocupación, y también el bienestar de los trabajadores.

El índice que calculamos se ajusta a las variables fundamentales en la definición de la OIT para identificar un trabajo decente, que se hace en condiciones de equidad, seguridad y dignidad (OIT 1999). Dicha definición postula las variables de contrato laboral, seguridad social, ingreso laboral y horas trabajadas. Cada una de estas variables contiene modalidades o categorías que las hacen de carácter cualitativo, por lo cual utilizamos el ACM, reconociendo que es uno de los métodos más apropiados cuando se cuenta con este tipo de información, pero no cuando se combina información cuantitativa y cualitativa. Por lo pronto, nos restringimos a información de carácter cualitativo pues con el uso de las variables en forma de atributos, estamos siendo consistentes con el hecho de que la calidad del empleo, en últimas, está en términos de las cualidades que presenta o no el empleo y que lo califican como de buena o mala calidad, sin apartarnos de la definición conceptual.

Los resultados de este ejercicio, a partir del ICE calculado, muestran que para los trimestres aquí analizados, los asalariados que devengan hasta un salario mínimo legal vigente, sin contrato laboral, con solo afiliación a salud y con una jornada laboral inferior a las 48 horas de Ley, son los de mayor frecuencia en las trece principales áreas metropolitanas de Colombia.

La anterior clasificación es preocupante. Por un lado, el consumo de los hogares como principal componente de la demanda agregada es el que sin duda alguna impulsa buena parte de la actividad económica del país; sin embargo, si esos hogares cuentan con bajos niveles de ingresos que los obliguen a racionar su consumo, poco será el impulso que puedan brindar a la economía. Y las restricciones en el consumo no son únicamente coyunturales; también lo serán en el futuro, ya que estos asalariados solo cuentan con afiliación a salud y no aportan al régimen pensional con el cual financiarán su subsistencia en la vejez. Esto último, sumado al incumplimiento en la jornada laboral, está relacionado con el hecho de que las personas no tengan contratos laborales.

De otro lado, se identifican dos regularidades en la información que constituyen dos grupos de asalariados. Uno, con buenas características en sus empleos: contrato laboral indefinido, afiliación a pensión y salud y jornada laboral de Ley; el otro grupo con características poco deseables en sus empleos: ingresos laborales de hasta un salario mínimo legal vigente, sin contrato y a lo sumo con afiliación a salud. Clasificación que está acorde con los planteamientos teóricos sobre los mercados de trabajo segmentados.

La situación de los asalariados en Colombia es precaria así lo muestran los resultados del ICE aquí calculado, donde la mayoría de trabajadores cuenta con empleos cuyas características están relacionadas con empleos de baja calidad. Por lo tanto, a pesar de que las cuentas agregadas nacionales informen de reducciones en la tasa de desempleo e incrementos en la ocupación, los empleos que están posibilitando dicha dinámica en los indicadores del mercado laboral colombiano, son empleos precarios, dadas las características que ofrecen a los asalariados y que difícilmente aportan para mejorar la calidad de vida o para garantizar un nivel mínimo de bienestar individual.

Encontrar estos resultados no debiera sorprendernos. En el afán de los países en vía de desarrollo por entrar a las dinámicas de la globalización y de la apertura de mercados, por la ambición de alcanzar estándares internacionales de competitividad y productividad, la reducción de los costos de producción ha recaído sobre el factor trabajo, donde las reformas laborales, aplicadas desde finales del siglo XX, han tendido a flexibilizar y desregularizar las relaciones laborales; el hecho de que la moda, para el caso colombiano, sean los empleos en los que se devenga hasta un salario mínimo, sin contrato laboral, con acceso al servicio de salud y con una jornada laboral fuera de la de Ley, así lo afirman.

Referencias bibliográficas

Anker, Richard, Igor Chernyshev, Phillippe Egger, Farhad Mehran y Joseph Ritter. «La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos». *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 122, No. 2, junio de 2003: 161 – 195.

- Champlin, Dell. «Understanding Job Quality in an Era of Structural Change: What Can Economics Learn from Industrial Relations?». *Journal of Economic Issues*, Vol. XXIX, No. 3, septiembre de 1995: 829-884.
- Clark, Andrew. *Measures of Job Satisfaction. What Makes a Good Job? Evidence from OECD countries*. 1998. Último acceso 28 de octubre de 2012, <http://dx.doi.org/10.1787/670570634774>
- Doeringer, Peter y Michel Piore. «Unemployment and the Dual Labor Markets». En *El Mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Luis Toharia, 67-79. Madrid: Alianza Universidad Textos, 1983 [1975].
- Dueñas, Diego, Carlos Iglesias y Raquel Llorente. «Job Quality, Job Satisfaction and Services in Spain». *Journal of Innovation Economics*, No. 5, junio de 2010: 145 – 166.
- Farné, Stefano. *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*. Perú: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2003.
- _____, Andrés Vergara y Norma Baquero. *La calidad del empleo en medio de la flexibilización laboral. Colombia 2002 – 2010*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, Observatorio del mercado de trabajo y la seguridad social, 2011. Último acceso 28 de octubre de 2013, <http://portal.uexternado.edu.co/fderecho/investigacion/seguridadsocial/publicaciones/otras.html>
- Ghai, Dahram. «Trabajo decente. Concepto e indicadores». *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 122, No. 2, junio de 2003: 125-160.
- Infante, Ricardo y Guillermo Sunkel. *Chile: trabajo decente y calidad de vida familiar, 1990-2000*. Chile: OIT, 2004.
- Leontaridi, Rannia y Peter Sloane. «Measuring the Quality of Jobs». *European Low- Wage Employment Research Network (LOWER), Working paper*, No. 7, 2001: 6 – 44.
- McConnell, Campbell y Stanley Brue. *Economía laboral, traducido de Contemporary Labor Economics*. McGraw-Hill, 1995.
- Mora, Jhon y María Ulloa. «Calidad del empleo en las principales ciudades colombianas y endogeneidad de la educación». *Revista de Economía Institucional*, Vol. 13, No. 25, segundo semestre de 2011: 163-177.
- Ocampo, José. *Globalización y desarrollo social*, alocución del Secretario Ejecutivo de la CEPAL, en el *Segundo Encuentro de ex Presidentes Latinoamericanos*, Santiago de Chile: 2002.
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. *Trabajo decente*, Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 1999.
- Posso, Christian. «La calidad del empleo desde la perspectiva de la segmentación laboral: Una análisis para el mercado laboral colombiano 2001 – 2006». *Desarrollo y Sociedad*, primer semestre de 2010: 191 – 234.
- Reich, Michael, David Gordon y Richard Edwards. «A Theory of Labor Market Segmentation». *The American Economic Review*, Vol. 63, No. 2, mayo de 1973: 359-365.
- Reinecke, Gerhard y María Valenzuela. «La calidad del empleo: un enfoque de género». En: *Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile*, editado por María Valenzuela y Gerhard Reinecke, 29-58. Chile: OIT, 2000.

- Rosenthal, Neal. «More than Wages at Issue in Job Quality Debate». *Monthly Labor Review*, No. 4, diciembre de 1989: 4 – 8.
- Taubman, Paul y Michel Wachter. «Mercados de trabajo segmentados». En *Handbook of Labor Economic*, compilado por Orley Ashenfelter y Ricchard Layard, 1518-1564. North-Holland, Amsterdam: Elsevier Science Publishers, 1986.
- Tilly, Charles. *La desigualdad persistente*. Buenos Aires: Manantial, 2000.
- Uribe, José, Carlos Ortiz, Christian Posso y Gustavo García. *Exclusión social en el mercado laboral del Valle del Cauca: desempleo y calidad del empleo 2001-2006*. 2008, último acceso 28 de octubre de 2013, http://pnudcolombia.org/IDH_Valle-del-Cauca_2008_completo.pdf
- Weller, Jürgen. «La flexibilidad del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe. Aspectos del debate, alguna evidencia y políticas». *Macroeconomía del Desarrollo*, No. 61, diciembre de 2007.
- _____ y Claudia Roethlisberger. «La calidad del empleo en América Latina». *Serie Macroeconomía del Desarrollo*, No. 110, abril de 2011.

Bases de datos utilizadas

Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). 2008 al 2012. <https://www.dane.gov.co/index.php/normas-y-estandares/estandarizacion-de-metadatos>