

**ANÁLISIS DE LA CALIDAD DEL EMPLEO EN BOGOTÁ PARA EL PERIODO
2008-2017**

DANIELA ALEJANDRA CASTAÑEDA CELIS

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE ECONOMISTA

DIRECTORA

MARCELA ORJUELA ORTIZ

UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA

PROGRAMA DE ECONOMÍA

BOGOTÁ D.C, 2019

Contenido

Tabla de gráficos.....	3
Tabla de tablas	5
Introducción	7
1. IDEAS SOBRE CALIDAD DEL EMPLEO EN ECONOMÍA.....	9
2. ESTUDIOS ESPECÍFICOS	16
2.1 Estudios internacionales y regionales	16
2.2 Estudios nacionales	22
3. METODOLOGÍA Y CONSTRUCCIÓN DEL ÍNDICE	27
3.1 Metodología	27
3.2 Recolección y tratamiento de datos.....	28
3.3 Análisis y estadísticas descriptivas	34
3.4 Resultados	44
4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	56
Referencias Bibliográficas	59
ANEXOS	1

Tabla de gráficos

Grafico 1. Estadísticas descriptivas de la variable horas trabajadas para asalariados e independientes 2008-2017.....	35
Grafico 2. Estadísticas descriptivas de la variable lugar de trabajo para asalariados 2008-2017.	36
Grafico 3. Estadísticas descriptivas de la variable lugar de trabajo para independientes 2008-2017.....	36
Grafico 4. Estadísticas descriptivas de la variable Ingresos para asalariados 2008-2017.	37
Grafico 5. Estadísticas descriptivas de la variable Ingresos para independientes 2008-2017.	37
Grafico 6. Estadísticas descriptivas de la variable afiliación a salud, pensión y ARL para asalariados 2008-2017.	38
Grafico 7. Estadísticas descriptivas de la variable afiliación a salud, pensión y ARL para independientes 2008-2017.	38
Grafico 8. Estadísticas descriptivas de la variable antigüedad para asalariados 2008-2017.	40
Grafico 9. Estadísticas descriptivas de la variable antigüedad para independientes 2008-2017..	40
Grafico 10. Estadísticas descriptivas de la variable tipo y término de contrato para asalariados 2008-2017.	41
Grafico 11. Estadísticas descriptivas de la variable tipo y término de contrato para independientes 2008-2017.	42
Grafico 12. Estadísticas descriptivas de la variable satisfacción laboral para asalariados e independientes 2008-2017.	43
Grafico 13. Estadísticas descriptivas de la variable percepción de estabilidad laboral para asalariados e independientes 2008-2017.....	43

Grafico 14. Estadísticas descriptivas de la variable percepción de compatibilidad entre la vida laboral y familiar para asalariados e independientes 2008-2017.....	43
Grafico 15. Mapa factorial de tamaño del ICE para Bogotá con base en 2017(PCA).	45
Grafico 16. Índice de Calidad del empleo en Bogotá, 2008-2017 para Asalariados e Independientes.....	50
Grafico17. Índice de calidad del empleo por género para los asalariados 2008-2017.	49
Grafico18. Índice de calidad del empleo por género para los independientes 2008-2017.	49
Grafico 19. Índice de calidad del empleo por nivel de educación 2008-2017.....	50
Grafico 20. Índice de calidad del empleo por nivel educativo para los asalariados 2008-2017...	51
Grafico 21. Índice de calidad del empleo por nivel de educación para los independientes 2008-2017.....	51
Grafico 22. Índice de calidad del empleo por edad 2008-2017	52
Grafico 23. Índice de calidad del empleo por edad para los asalariados 2008-2017.....	53
Grafico 24. Índice de calidad del empleo edad para los independientes 2008-2017	53
Grafico 25. Índice de calidad del empleo por tamaño de la empresa 2008-2017.....	54
Grafico 26. Índice de calidad del empleo por tamaño de la empresa para asalariados 2008-2017	55
Grafico 27. Índice de calidad del empleo por tamaño de la empresa para independientes 2008-2017.....	55

Tabla de tablas

Tabla 1. Dimensiones y variables para el cálculo del Índice de calidad del empleo en Bogotá...	29
Tabla 2. Coeficientes de cuantificación del método de componentes principales categóricos para trabajadores asalariados e independientes de Bogotá, 2008-2017	45
Tabla 3. Índices de calidad del empleo según categoría de ocupación en Bogotá para el periodo 2008-2017	47

Resumen

El presente documento pretende analizar la calidad del empleo en Bogotá para el periodo 2008 - 2017 mediante la construcción de un índice compuesto de calidad del empleo. Para ello se tomaron las bases anualizadas de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) para cada año de estudio con el fin de evitar la estacionalidad en algunos trimestres. La metodología utilizada es el análisis de componentes principales categorizados (CATPCA) tratados en el software estadístico SPSS Versión 25 de IBM. Como resultado, se encontró que la calidad del empleo en Bogotá es baja, ha presentado leves aumentos durante el periodo de estudio y es más precaria para los trabajadores independientes.

Palabras Clave: Calidad del empleo, trabajo decente, análisis de componente principales, categorización.

JEL: J18, J23, J28, J88.

This document aims to analyze the quality of employment in Bogotá for the period 2008-2017 through the construction of a compound employment quality index. To this end, the annualized bases of the Great Integrated Household Survey (GEIH) were taken for each year of study in order to avoid seasonality in some quarters. The methodology used is the analysis of categorized main components (CATPCA) treated in the statistical software SPSS Version 25 of IBM. As a result, it was found that the quality of employment in Bogotá is low, has presented slight increases during the study period and is more precarious for independent workers.

Keywords: Quality of employment, decent work, analysis of main components, categorization.

JEL: J18, J23, J28, J88.

Introducción

El trabajo es una actividad fundamental para la vida de una persona. En él invierte la mayoría de su tiempo, contribuyendo a la producción de un bien o servicio. Adicionalmente, este trabajo le proporciona compensaciones salariales, materiales, sociales y le permite desarrollar sus capacidades, su identidad y tener un rol en la sociedad. En otras palabras, el trabajo le permite suplir sus necesidades básicas y obtener un desarrollo laboral y personal (Peiró & Prieto, 1996).

Siendo este tan importante, en América Latina y el Caribe se ha evidenciado un incremento de empleos de baja calidad y una marcada flexibilidad en las condiciones laborales contractuales, generando así empleos atípicos con condiciones que dejan en desventaja al empleado. Este fenómeno se evidencia en países en vía de desarrollo que buscan el aumento de su productividad y competitividad de manera acelerada (Gómez Vélez, 2013).

A partir de allí se abre el debate de cómo los gobiernos están enfrentando el fenómeno del desempleo sin tener en cuenta la calidad de dichos empleos nuevos. En la última década, el gobierno colombiano ha implementado políticas públicas buscando la disminución en la tasa de desempleo, entre ellas se encuentra la reducción de costos a los empresarios optando por aumentar la contratación temporal, los cuales sustituyeron a los contratos indefinidos, quitando las prestaciones extralegales para aumentar los estímulos a la productividad (Gómez Vélez, 2013).

Trabajos como los de Farné (2003; 2012), Gómez, Galvis, & Royuela (2015), Infante & Vega-Centeno (2001), Pineda & Acosta (2011) han resaltado en sus investigaciones que la dinámica de la economía y algunas legislaciones laborales han logrado incidir en la disminución de la calidad del empleo. De igual manera, autores como Fernández & Giménez (1988), Freeman (1977), Weller & Roethlisberger (2011) plantearon que la calidad del empleo podía verse

afectada tanto por condiciones de tipo objetivo como subjetivo en las que la sociedad colombiana y sus ciudades se encuentran inmersas.

Como aporte a este tema, este documento analiza el comportamiento de la calidad del empleo en la última década, basado en las contribuciones de autores internacionales, nacionales y regionales. Para este fin, se calcula un índice compuesto de calidad del empleo, utilizando el análisis de componentes principales categóricos (CATPCA) que permite estudiar objetivamente las variables que determinan dicha calidad en Bogotá y así observar el comportamiento de cada una de ellas.

Por lo anterior, para este documento se planteó la hipótesis que la calidad del empleo en Bogotá ha desmejorado en la última década (2008-2017). De acuerdo a los resultados obtenidos, no es posible validar la hipótesis ya que en general el índice reportó leves aumentos durante el periodo estudiado, pero, aun así la calidad es insuficiente debido a que está por debajo del aceptable por Farné (2003) que es de 60 puntos. Como lo resaltan Weller & Roethlisberger (2011) el aumento no es suficiente frente a los grandes retos que tiene Colombia y la región en cuanto a calidad del empleo.

Así pues, este documento contempla en la primera sección los antecedentes históricos que dan relevancia al estudio de las condiciones laborales de los trabajadores, se aborda diferentes teorías pertinentes para el análisis, junto con una revisión de la literatura. En la segunda parte, se presenta un Índice sintético de calidad del empleo para Bogotá en el periodo 2008-2017 por medio de un análisis de Componentes Principales Categóricos (CATPCA) con base a los datos registrados en la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE. En la tercera sección se analizan los resultados y finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones.

1. IDEAS SOBRE CALIDAD DEL EMPLEO EN ECONOMÍA

En este apartado se busca resaltar las investigaciones y aportes realizados al concepto de calidad del empleo. Para empezar, es importante señalar que los primeros trabajos que exploraron este tema acuñaron el concepto de “Calidad de vida laboral”, posteriormente, a finales de los 90, la Organización Internacional del trabajo (OIT) emplea el término “Trabajo Decente”, definido como aquel que garantiza “oportunidades a los hombres y mujeres para conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”. Este se enfoca en 4 áreas: empleo, seguridad social, derechos de los trabajadores y dialogo social (Somavía, 2014).

Más adelante, en el 2002 la Unión Europea (UE) introduce el concepto “Calidad del empleo”, este busca recopilar todos los aspectos cuantitativos y cualitativos que logren determinar un empleo de calidad. Debido a la ampliación que tuvo el tema en las últimas décadas, es necesario hacer el análisis desde varias ciencias sociales como la economía, la sociología y la psicología. En este orden, a continuación se resaltan dichos aportes en diferentes épocas, posteriormente se hace una revisión en la literatura a nivel nacional e internacional (Peiró & Prieto, 1996).

De manera general, se puede establecer dos autores iniciales, quienes dieron los primeros aportes frente a las precarias condiciones laborales que se evidenciaban en su época. Uno de ellos es Marx (1844) quien manifestó que la actividad de producción es una “enajenación activa” porque no le genera satisfacción al trabajador y por el contrario, al darle el producto que genera con su esfuerzo al dueño del capital lo deja a él insignificante y más pobre. Adicionalmente, consideraba que el salario no compensa el tiempo invertido en su jornada laboral, de esta manera cuestiona las condiciones labores a las que se sometían los trabajadores.

Por la misma línea marxista, Braverman (1974) argumenta que la introducción de maquinaria al proceso productivo y el cambio tecnológico, ocasionó una transformación de la humanidad trabajadora en un “factor de producción”. Es por ello, que el autor analiza la adaptación del obrero al modo capitalista de producción el cual generó mayores tasas de desempleo, falta de protección social, precarización de los empleos, presión sobre las condiciones de los trabajadores y aumento de la explotación de la clase obrera. Resaltó que para este análisis, los sociólogos ortodoxos se basaron en los fenómenos subjetivos como el grado de “satisfacción” o “insatisfacción” del obrero.

Para esta época se hablaba de calidad de vida laboral, término que tomo fuerza a raíz de las ideas fordistas¹ en 1950, en donde se habló de condiciones laborales para los trabajadores en los países industrializados, ya que con el modelo Taylorita² se deshumanizó aún más los trabajos. (Martel & Dupuis, 2006). Debido a esto, en 1947 el instituto Tavistock de Relaciones humanas de Londres inició con el estudio del término de calidad de vida laboral y le dio un enfoque socio-técnico³ en donde resalta la importancia de la integración de las necesidades sociales de los trabajadores, los factores tecnológicos y el entorno laboral (Peiró & Prieto, 1996).

Surgen autores interesados en definir este concepto tales como Herzberg (1968), quien desarrolla la teoría bifactorial de la motivación-higiene basada en una encuesta realizada a contadores e ingenieros en donde considera relevante el estudio de los factores que generan satisfacción en el trabajo, los cuales separó en dos categorías: Los factores de motivación o intrínsecos tales como la realización, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo y los ascensos y por otro lado los factores de higiene o extrínsecos como las políticas y administración de la

¹ El fordismo es un sistema basado en la producción en serie cuyo origen suele ubicarse después de la segunda guerra mundial.

² El taylorismo es un sistema basado en la mecanización de las tareas laborales para aumentar la eficiencia.

³ Conjugación de la investigación y la intervención práctica. (Peiró & Prieto, 1996)

empresa, la supervisión técnica, el salario, las condiciones interpersonales y las condiciones laborales.

Por la misma línea Oldham, Hackman, & Pearce (1976) resaltan la importancia de las características del puesto de trabajo en donde la tarea a realizar es la clave en sí para la motivación laboral de las personas.

En cuanto a la coyuntura de la época, en la década de 1960, el gobierno de Suecia, implementó políticas socialdemócratas a favor de mejores condiciones laborales a sus trabajadores. La presión ejercida por Europa logró llegar a Estados Unidos donde por primera vez Irving Bluestone vicepresidente de General Motor uso el concepto de “calidad de la vida laboral” en una compañía. Él hacía parte de las actividades sindicales de dicha empresa e incentivaba a los trabajadores a defender su voz y a mejorar su satisfacción laboral en búsqueda de incrementar su productividad. Muchos autores toman este suceso como el punto de partida que aumentó considerablemente las investigaciones en busca de una armonía entre todos los actores del mercado laboral (Martel & Dupuis, 2006).

Avanzando, a principios de los años 70 el concepto de “calidad de vida laboral” es manifestado a nivel internacional por medio de la conferencia internacional sobre calidad del trabajo celebrada del 24 al 29 de septiembre de 1972 en Arden House harriman, Nueva York. En 1973 es creado el consejo Internacional de calidad de vida laboral buscando una integración entre las investigaciones y las organizaciones para el mejoramiento de la salud mental de los trabajadores. A pesar de los grandes avances generados en la cumbre, aún no se tenía una definición clara del concepto al ser un tema multidisciplinario, generando una gran variedad de enfoques para definirla (Martel & Dupuis, 2006).

Como se mencionó anteriormente, es necesario analizar el tema desde varios ángulos. Lo primero es entender la calidad de vida laboral desde la Psicología en donde se tienen en cuenta variables subjetivas para entender el concepto desde la perspectiva del trabajador y segundo desde las características del entorno laboral en donde se analizan variables objetivas como las condiciones físicas, económicas y organizacionales (Peiró & Prieto, 1996).

Para el primer objetivo se encuentran ideas de autores tales como Katzell *et. al* (1975) quienes consideraban que son relevantes los sentimientos positivos, la motivación en el trabajo y el equilibrio entre la vida personal y laboral para tener una alta calidad, Suttle (1977) considera importante las acciones de las organizaciones para satisfacer las necesidades de sus trabajadores y Delamotte & Takezawa (1984) resaltaron que las soluciones a los problemas presentados dentro de la organización son determinantes para generar satisfacción laboral y productividad (Peiró & Prieto, 1996).

Por el mismo enfoque, Freeman (1977) propone tener en cuenta la satisfacción laboral como variable económica usando variables subjetivas que miden “lo que dice la gente” y no solo “lo que hace la gente”, pero a diferencia de los anteriores, él tiene en cuenta otros factores objetivos tales como su situación económica, el lugar de trabajo, si pertenece a algún sindicato, entre otras. También afirma que la satisfacción es un determinante de la movilidad laboral⁴.

Igualmente, Hamermesh (1999) relaciona ambos enfoques y elabora un análisis de las diferencias salariales y su relación con la satisfacción laboral. Adicionalmente, realiza estudios empíricos en donde compara investigaciones psicológicas acerca de la satisfacción laboral con la teoría económica por medio de encuestas con preguntas subjetivas al respecto.

Para el segundo objetivo, que se centra en el entorno laboral, se encuentran las ideas de Guest (1979), quien enmarca la importancia de la autonomía del trabajador en sus actividades

⁴ Cambio de empleo por insatisfacción laboral.

diarias, Greenberg & Glaser (1980), Maccoby (1984), Mateu (1984), Sun (1988), Fields & Thacker (1992) destacan que la participación en las decisiones del trabajo fomenta el autoestima, la realización personal y la satisfacción. Carlson (1980) define la calidad de vida laboral como una meta y por consiguiente como un proceso continuo donde la organización tiene el compromiso de propiciar un ambiente laboral adecuado y el trabajador una participación activa (Peiró & Prieto, 1996).

La calidad del entorno laboral influye en la calidad de vida laboral psicológica, esto quiere decir que para definirla es necesaria analizar aspectos objetivos y subjetivos en conjunto. Autores como Seashore (1975), Nadler & Lawler (1983) indican que no solo la satisfacción o insatisfacción podría determinarla, es necesario tener en cuenta una cantidad limitada de condiciones ambientales, el tiempo trabajado, los cambios dentro de la organización, la situación demográfica y la personalidad del trabajador (Martel & Dupuis, 2006).

En los años posteriores, el concepto de calidad de vida laboral atravesó por múltiples discusiones debido a su complejidad. A finales de los años 90 la temática se encaminó bajo el concepto de Trabajo Decente, término utilizado por el director general de la OIT, Juan Somavia, en la 87° reunión de la Conferencia Internacional del trabajo efectuada en 1999. En el 2002 la Unión Europea introduce el término de “Calidad del empleo” (Ghai, 2003).

De igual manera, la comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (UNECE) en el seminario internacional sobre la medida de la Calidad del Empleo en Ginebra 2007, buscaba recopilar su multidimensionalidad teniendo en cuenta las siguientes 11 variables para su medición: acceso al mercado laboral, trabajo infantil y forzado, remuneraciones salariales, aprendizaje continuo y desarrollo profesional, flexibilidad y seguridad, horas de trabajo,

equilibrio entre la vida laboral y no laboral, trato justo, protección social y dialogo social (Gómez, Galvis, & Royuela, 2015).

Las variables que generan mayor discusión entre los diferentes autores son las de tipo subjetivo, que se centran en medir la satisfacción laboral basándose en que es la mejor manera de determinar las preferencias reveladas del empleado. Quienes discrepan de lo anterior fundamentan que estas variables pueden generar una pérdida de objetividad al presentar emociones temporales en el momento de la encuesta o por inconvenientes en la interpretación (Gómez, Galvis, & Royuela, 2015).

En cuanto a la medición, se resaltan Anker et. al (2003) quienes establecieron un conjunto base de indicadores estadísticos. Para ellos, es fundamental la evaluación de 6 facetas: oportunidad de trabajo, trabajo en condiciones de libertad, equidad en el trabajo, seguridad laboral, dignidad laboral las cuales responden a las 11 dimensiones del Trabajo Decente. De igual manera, Ghai (2003) identifica variables congruentes con las posibilidades de empleo, la protección social, el diálogo social y la promoción de derechos de los trabajadores a la hora de calificar la calidad del empleo y el trabajo decente.

De los diferentes debates internacionales, es posible resaltar algunos criterios a tener en cuenta para la medición, como que la Calidad del Empleo es un concepto dinámico y multivariable, es necesario tener en cuenta el contexto en el que se mide, sus variables deben reflejar cambios positivos o negativos en su resultado y estas deben ser tomadas de acuerdo a la disponibilidad de la información (Weller & Roethlisberger, 2011).

Este análisis concluye que, continúa el proceso de conceptualización de Calidad del Empleo. En la actualidad no existe una definición unánimemente aceptada por la literatura internacional, principalmente porque éste toma connotaciones diferentes de acuerdo al punto de

vista de cada agente en el mercado laboral. Por ejemplo, para el trabajador un empleo de calidad se basa en la estabilidad, seguridad social, reconocimiento, autonomía y control de su tiempo. Por el contrario, para las empresas, un empleo óptimo se asemeja a trabajadores productivos y competitivos y para el Estado está relacionado con los derechos laborales, el crecimiento económico, la reducción de pobreza y desempleo, entre otros (Infante & Vega-Centeno, 2001).

En esta medida, los estudios sobre calidad del empleo no pueden solo centrarse en los diferenciales salariales, es necesario observar otras variables descriptivas. A continuación, se realiza un estado del arte, en el cual se observan los múltiples enfoques de investigación y los posibles métodos de medición.

2. ESTUDIOS ESPECÍFICOS

2.1 Estudios internacionales y regionales

La calidad del empleo es un tema que impacta a cada persona que hace parte del mercado laboral, su medición y enfoque va ligado al entorno de estudio y a la población objetivo. Es por ello que, en este apartado, se resaltan estudios realizados en otros países y se analiza la perspectiva internacional.

Instituciones como la OIT, la Organización para la cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Unión Europea (UE), realizan fundamentales aportes al tema de estudio y algunas de ellas establecen pautas mínimas para su medición.

En las últimas décadas del siglo XX, se presentaron cambios acelerados en las formas de empleo en los países industrializados. La flexibilización del mercado laboral en Estados Unidos incrementa el “empleo no estándar” y por consiguiente los arreglos no estándar entre el empleador y el empleado, los cuales permiten a las empresas reducir costos en periodos de inactividad y los empleados también se ven beneficiados ya que pueden controlar sus horarios (Katzell, Yankelovich, Fein, Ornati, & Nash, 1975).

No obstante lo anterior, estos empleos carecen de seguro de salud y pensión, son inestables porque su duración es incierta y no están protegidos por los sindicatos y las leyes laborales. Ejemplos de esta modalidad son los empleos a tiempo parcial, trabajos de unos días, trabajos a domicilio, agencias de ayuda temporal, empleo de contratistas, contratación independiente, trabajos por cuenta propia, entre otros (Kalleberg, Reskin, & Hudson, 2000).

Para el caso norteamericano, Kalleberg, Reskin y Hudson (2000) analizan si este tipo de empleos tienen una mayor probabilidad de ser de mala calidad. Para el estudio, se tomó la encuesta mensual de población en 1995 (CPS). Las variables utilizadas fueron la inseguridad

laboral (la falta de contrato genera que el empleo, los horarios y los ingresos varíen de forma impredecible), complejidad del empleo o habilidades (los empleadores querrán retener a empleados altamente calificados y aquellos que ejerzan una actividad menos compleja serán trabajadores no estándar) y sindicalización (al no poder participar de un sindicato, se pierde la posibilidad de negociar colectivamente unas mejores condiciones laborales).

Como resultado, se evidenció un porcentaje positivo y significativo indicando que los arreglos de trabajo no estándar tienen más características precarias de empleo que los acuerdos estándar de tiempo completo. Las variables de inseguridad, sindicalización y complejidad se encontraron relacionadas de manera significativa y explican la asociación entre los arreglos no estándar y las malas características laborales.

En Estados Unidos, aproximadamente 1 de cada 7 empleos son precarios, 1 de cada 9 hombres y 1 de cada 6 mujeres tienen empleos regulares de tiempo completo con salarios bajos, reflejando más empleos precarios para las mujeres.

De igual manera, Cohany (1998) realiza un estudio de los trabajadores en arreglos alternativos de empleo para el mercado norteamericano. Este estudio se basa en el porcentaje de empleados que trabajan a tiempo completo o parcial como contratistas independientes, trabajadores de guardia, y temporales en agencias, con el fin de analizar el impacto que generan estas nuevas modalidades a la calidad del empleo. Como resultado, al igual que el anterior, se refleja un aumento de estos acuerdos, creando nuevos empleos en condiciones precarias para el trabajador.

En Europa, Dueñas, Iglesias, y Llorente (2009) realizaron un estudio representativo que permitió ser la base de investigaciones posteriores. En él se analizó la calidad del empleo en Madrid para el periodo 2001-2007, en donde se calcula un índice teniendo en cuenta 10

dimensiones con su respectiva batería de variables, abarcando temas como la satisfacción del trabajador, la posibilidad de promoción y formación, igualdad de género, la salud y seguridad en el trabajo y la flexibilidad laboral.

Los datos fueron analizados en conjunto hallando la media y la desviación típica, los valores positivos representaron buenas condiciones de empleo y los negativos condiciones precarias en el empleo. Como resultado se obtuvo que la calidad del empleo en Madrid durante los años de estudio presentó una leve mejora en los temas de satisfacción laboral y en la conciliación del tiempo no laboral, en cuanto a los accidentes de trabajo ha desmejorado (Dueñas, Iglesias, & Llorente, 2009).

Por otra parte, en Australia, algunos autores se centran en examinar si existe relación entre la salud y la calidad de los empleos. Broom et al., (2006) investigan si la salud de un desempleado es inferior a la de un trabajador remunerado o si un trabajador remunerado puede llegar a tener un déficit de salud mayor o igual al de una persona desempleada, debido a la calidad de su empleo. Aseguran que lo anterior es posible, debido a los diferentes factores que experimenta el trabajador en un empleo de baja calidad. Se centran en el estrés psicosocial, el grado de satisfacción, factores estresantes de inseguridad, altas demandas de trabajo, bajo control y estrés por inestabilidad laboral, los cuales pueden generar una tensión perjudicando la salud el trabajador.

Basados en Grzywacz & Dooley (2003) y en la encuesta de “Personalidad y salud total” (PATH) realizada en Camberra y Queanbeyan en Australia, analizan el desempleo, los trabajos inadecuados con salarios bajos y altos niveles de estrés, y los trabajos óptimos, bien pagos y con bajos niveles de estrés, incluyendo todos los factores anteriormente mencionados. Adicionalmente, tomaron como medida la salud mental auto informada (depresión), salud física,

salud general (salud autoevaluada) y registros de utilización de servicios de salud (Broom, y otros, 2006).

Como resultados arrojaron que muy pocos de los encuestados reportaron trabajos de mala calidad, proporciones similares de hombres y mujeres reportaron condiciones óptimas de trabajo. Entre los que reportaron mejor calidad del empleo se encuentran quienes tienen educación terciaria, trabajo a tiempo completo y los que están en una relación de pareja (Broom, y otros, 2006).

Adicionalmente, determinan una relación entre factores estresores y de inseguridad con problemas de salud mental y física. Se demuestra que los desempleados tienen mayor probabilidad de tener peores condiciones de salud de las estudiadas frente a los empleados. Se evidencia que los empleados con 3 condiciones de trabajo adversas registran un mayor número de visitas al médico. Esto quiere decir que con un aumento de condiciones adversas de empleo es mayor la probabilidad de tener mala salud. También, los altos niveles de estrés fueron reiterativos en los trabajos de mala calidad (Broom, y otros, 2006).

A nivel regional, la CEPAL resalta que existe una diferencia entre la calidad del puesto de trabajo y la calidad del empleo. La primera, está relacionada con la organización del proceso productivo y las condiciones higiénicas con las que cuenta el puesto de trabajo; la segunda se basa en la primera, y adicional tiene en cuenta aspectos de la institucionalidad laboral que incluyen componentes motivadores como ingreso, jornada laboral, capacitación, reconocimiento y situación contractual (Weller & Roethlisberger, 2011).

Para América Latina, Weller & Roethlisberger (2011) realizan un análisis de 18 países⁵ de la región en dos periodos: 1996 a 2002 y 2002 a 2007 en donde se construyen unos indicadores simples basados en las tasas de los aspectos que determinan la calidad del empleo. En este caso, toman 7 dimensiones: los ingresos laborales, los beneficios no salariales (prima y vacaciones), la estabilidad laboral, la protección social, la jornada laboral, la organización de intereses colectivos (sindicatos) y la capacitación. Para el segundo periodo estudiado, se evidenció una mejora moderada a nivel general de los indicadores. En promedio, aumentó la cantidad de asalariados e independientes que recibieron ingresos por encima de la línea de pobreza, con beneficios no salariales y que pertenecen a un sindicato. Las variables que se vieron afectadas fueron la estabilidad laboral debido al aumento de la temporalidad y la variable capacitación ya que no reportó mejoras. Los autores resaltan la existencia de brechas significativas entre en todos los indicadores, evidenciando los grandes retos que tiene la región en cuanto a calidad del empleo.

En estudios más específicos, Sehnbruch (2004) basada en el enfoque de capacidades de Amartya Sen, desarrolla un estudio de la calidad del empleo en Chile para los años 2000, 2003 y 2006. Para esto, propone un índice compuesto elaborado por 4 dimensiones: la categoría ocupacional y la cobertura de seguridad social⁶, la tenencia de empleo en la cual mide la antigüedad del trabajador para medir su estabilidad, la capacitación y los ingresos laborales. A cada variable se le asigna un puntaje de 0 a 2, siendo 2 mayor nivel de calidad, luego se suman los resultados por individuo y se genera el índice global por componente. Como resultado se obtienen porcentajes elevados para las categorías de baja y muy baja calidad pasando de 60,7% a

⁵ Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Bolivia, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Venezuela, República Dominicana y Uruguay. La cantidad de países se reduce debido a la disponibilidad de información.

⁶ Para esta dimensión establece 11 variables creadas en la interacción de: si es asalariado o independiente, si cotiza o no salud y pensión, si tiene contrato a término fijo o indefinido y si es profesional o no.

64,3% en el periodo estudiado, adicionalmente, se evidenció contracciones leves en las variables y estancamiento del índice entre 2000 y 2006. La autora asegura que las cifras se deben a ingresos demasiado bajos, aumento en la informalidad, los contratos atípicos, el trabajo por cuenta propia y la baja cobertura de seguridad social y estabilidad.

Por su parte, Gamero (2012) se basa en la creación de un índice de trabajo decente en Perú para 2009 y 2010, el cual contiene la suma de indicadores básicos y complementarios, siendo los básicos el ingreso y la evidencia de contrato o de actividad laboral y los complementarios, si cuentan con salud, pensión y trabajan las horas mínimas legales. Se define una escala de trabajo decente donde 1 es quien cuenta con todos los indicadores y 5 el que no cumple con ningún indicador. Como resultado, refleja un aumento considerable en cada escala de calidad en tan solo un año, debido al aumento de la población económicamente activa en Perú cumpliendo al menos un indicador básico. Adicional, se refleja una mejora en los salarios, siendo una variable significativa, pero aún se evidencia que existen más empleos precarios en mujeres que en hombres.

Con una metodología similar, Marull (2012) mediante índices básicos y compuestos, realizó un estudio de la calidad del empleo en Bolivia y Ecuador para los años 2001, 2004 y 2007. Para este se tomaron 5 dimensiones: Los ingresos laborales, la jornada laboral, la estabilidad laboral mediante el tipo y el término del contrato, la protección social y la seguridad y salud en el lugar de trabajo. De esta manera, la autora ejecuta 3 índices, el primero para asalariados e independientes que solo contiene ingresos y horas laboradas, el segundo solo para asalariados en el cual toma las dos anteriores y adiciona la estabilidad laboral y la protección social. El tercero se realiza para los trabajadores independientes en donde analiza ingresos, jornada laboral, y seguridad y salud en el trabajo. Asigna el mismo peso a cada dimensión

asegurando que todas son relevantes y determinan el bienestar del trabajador; se estandarizan los resultados y toman valores entre 0 y 100, siendo 100 el mayor nivel de calidad del empleo.

Como resultado, se evidencia una mejora generalizada tanto para asalariados como independientes, en ambos países, para ambos sexos. Los índices para trabajadores asalariados y no asalariados son, respectivamente, de 66,0 y 52,1 en Bolivia, 65,5 y 57,0 en Ecuador. En cuanto a género, se presenta mayor subempleo en mujeres, igualmente, las trabajadoras asalariadas registran mayor estabilidad laboral y protección social que los hombres.

En general, la medición de la calidad del empleo es diferente en cada país debido a las características de la población; sin embargo, según el análisis anterior y desde la perspectiva del trabajador, la presencia de empleos no estándar, a tiempo parcial, subempleo, entre todas las modalidades mencionadas anteriormente, se refleja un aumento en la precarización en el todo el mercado laboral, en unas regiones más que en otras.

2.2 Estudios nacionales

Para el caso Colombiano se ha generado una amplia literatura para su medición. El principal exponente es Farné (2003; 2006; 2007; 2011; 2012) quien plantea la construcción de un índice sintético basado en 4 variables básicas: el ingreso, la modalidad de contratación, la afiliación a seguridad social y el horario de trabajo. Es aplicado a las 13 ciudades principales de Colombia en donde se asigna ponderaciones horizontales para cada categoría de la variable y verticales si es asalariado o trabajador independiente; las cuales permiten otorgar puntajes a cada individuo de acuerdo a sus condiciones laborales. Estas ponderaciones van de 0 a 100, entre más cerca de 100 es mejor la calidad del empleo. Los resultados afirman que existe precariedad en los empleos colombianos con un puntaje de 37.5 en promedio para toda la muestra, 44 puntos para los asalariados y 27.5 puntos para los trabajadores independientes.

Varios autores basan sus investigaciones en la metodología propuesta por Farné (2003). Es el caso de Ortiz, Uribe, Posso, & García (2007) quienes calculan un Índice de Calidad del empleo (ICE) para Colombia, donde se evidencia una alta precariedad de los empleos en los principales departamentos. Los valores altos obtenidos son en Bogotá para el año 2004 con 44,05 puntos, Antioquia en 2006 con 42,64, el Valle del Cauca en 2005 con 35,95 puntos y por último Atlántico en 2005 con 32,93. Estando muy por debajo del aceptable por Farné (2003) que es de 60 puntos.

Igualmente, Bustamante & Arroyo (2008) utilizando las mismas 4 variables, calcula el ICE para Cali en el segundo trimestre de 2004. Luego, por medio de un modelo logit ordenado generalizado se analiza si el factor racial presenta algún impacto para obtener un empleo de calidad. Como resultado, se obtiene que una persona de raza negra presenta una probabilidad mayor de obtener un empleo de mala calidad en un 12,2% en Cali y a nivel nacional de 14,4%.

Mora & Ulloa (2011) serializan algunos cambios a la categorización de las variables y calculan el ICE para las principales ciudades de Colombia en el segundo trimestre del 2009. Los resultados indican que la calidad del empleo está entre 46.8 y 48.7 puntos, los hombres registran mejor calidad y las ciudades con mejor calidad son Bogotá y Medellín y con peor nivel de calidad son Cúcuta y Montería.

Por su parte, Posso (2010) utilizando la metodología propuesta por Farné, calcula un índice para Colombia en el 2006, obteniendo 44 puntos en promedio de 2001 a 2006, estando este por debajo del mínimo aceptable (60). Resalta que las personas que tienen educación universitaria completa y que trabajan en empresas grandes del sector financiero tienen un nivel superior de calidad del empleo. Adicional, lo contrasta con la teoría de mercados segmentados

mediante la estimación de dos modelos los cuales evidencian que en Colombia los empleos se centran en el sector secundario en donde existe precarización.

Utilizando una metodología diferente, Pineda & Acosta (2011) estimaron un índice compuesto de calidad del empleo calculando las ponderaciones de cada variable a través del análisis de componentes principales (ACP). Los autores proponen 6 dimensiones: intensidad y condiciones de trabajo, ingresos, protección social, estabilidad laboral, percepción sobre el empleo y subempleo, dichas dimensiones son estimadas a través de 17 variables. El índice se encuentra entre un rango de 0 a 100, siendo 100 la mejor calidad posible. Como resultado se evidencia que la calidad del empleo en Colombia para las 13 ciudades principales en el segundo trimestre de 2008 está en 42%, siendo Medellín, Bogotá y Manizales las que reportan los niveles más altos y Cúcuta y Montería los más bajos. En términos relativos, la calidad del empleo en Colombia es precaria.

Más adelante, Farné, Vergara, & Baquero (2012) calculan un índice compuesto analizando 7 dimensiones: 1. Oportunidades de empleo (mayoría de edad, participación de mujeres directivas, informalidad), 2. Flexibilidad y seguridad laboral (empleo de tiempo parcial involuntario, categoría ocupacional y antigüedad en el trabajo), 3. Condiciones del trabajo, 4. Afiliación a seguridad social, 5. Ingresos, 6. Satisfacción en el trabajo (subempleo, deseo de cambiar de empleo), 7. Conciliación de la vida laboral y familiar (horas trabajadas). Como método de ponderación utilizan el análisis de componentes principales categorizados (CATPCA), el cual permite obtener el peso que representa cada una de las variables en cuanto a la variabilidad relativa del conjunto. Para esto es necesario categorizar cada variable para transformarlas en variables proxy y así poder aplicar la metodología propuesta.

Como resultado, los autores evidencian que las variables con mayor peso y que determinan la calidad del empleo para los trabajadores asalariados son los ingresos, la formalidad y la afiliación a seguridad social. Para los trabajadores independientes, las variables con mayor relevancia son, el ingreso y las variables relacionadas con el tiempo de trabajo (subempleo, el tiempo parcial involuntario y las horas trabajadas) (Farné, Vergara, & Baquero, 2012).

Por la misma línea, el Observatorio del mercado laboral de Cartagena y Bolívar (2013) utiliza todas las variables propuestas por Pineda y Acosta (2011), pero, los datos son tratados con la metodología de CATPCA expuesta por Farné *et al.* (2012). Realizan un índice de calidad del empleo en la ciudad de Cartagena para el periodo 2007-2011, en donde se registra un promedio de 36,5 puntos, demostrando la precariedad del empleo en esta ciudad. El nivel más alto de calidad se presentó en los trabajadores asalariados de grandes empresas del sector público, formales, con nivel técnico o superior y casados.

Otro tipo de metodología es la de Quiñones (2011) quien propone una alternativa de medición para el índice de calidad del empleo en las principales regiones de Colombia para el segundo trimestre de 2008, quien basado en Dueñas, Iglesias, & Llorente (2009) mantiene dimensiones ya exploradas y propone algunas nuevas como igualdad de género, seguridad y salud en el trabajo, inclusión y acceso al mercado laboral, resultados laborales globales y dialogo social. Los resultados arrojaron que Medellín es la ciudad con el mejor nivel de calidad del empleo (4.05), seguido de Cali (2.11) y Bucaramanga (1.12), con valores negativos se encuentra Cartagena, Pereira y Manizales. .Esto contrasta con el trabajo de Pineda & Acosta (2011), en donde Manizales se encuentra en promedio entre las ciudades con mayor nivel de calidad del empleo.

Este análisis logra concluir que en general la calidad del empleo en Colombia y en la región ha presentado mejoras en la última década, pero aún se evidencian elevadas brechas en todos los indicadores reflejando los enormes retos que la región debe enfrentar en términos de calidad del empleo e igualdad.

Si bien es cierto, el crecimiento económico es fundamental para mejorar las condiciones de una nación a nivel general y a su vez promueve mejoras en las condiciones actuales del mercado laboral, son necesarias medidas en materia de calidad del empleo en América Latina. Es decir, la región debería aumentar la productividad laboral por medio de la creación de empleos con mejor remuneración por medio de la inversión en tecnología, infraestructura y capital Humano (Weller & Roethlisberger, 2011).

3. METODOLOGÍA Y CONSTRUCCIÓN DEL ÍNDICE

3.1 Metodología

Según Farné (2012) un índice compuesto logra una única, inequívoca y unidireccional comprensión del comportamiento de la calidad del empleo. Es por ello que para el análisis, estimación y conclusión de la investigación, se construyó un índice compuesto de calidad del empleo para Bogotá en el periodo 2008 – 2017. Con este fin, se utilizaron los datos individuales de la población ocupada observada por la gran encuesta integrada de hogares (GEIH) de cada año de estudio.

En el proceso, se han presentado obstáculos en cuanto a la ponderación de cada variable, buscando coincidir con la valoración que le otorgan los diferentes grupos poblacionales. Como solución, es utilizada la técnica de análisis multivariado de componentes principales en su versión categórica, CATPCA por sus siglas en inglés, que permite analizar variables que presentan interdependencia entre sí, como por ejemplo el contrato escrito con la seguridad social (Pineda & Acosta, 2011).

Este método brinda varias funcionalidades para facilitar el análisis de los datos, en esta ocasión es utilizado para ponderar las dimensiones del índice representando un conjunto de variables mediante otro más pequeño, siendo este una combinación lineal del primero. Así se le asigna un peso a cada variable de acuerdo a la variabilidad relativa en el conjunto y las variables quedan independientes entre sí (Farné, Vergara, & Baquero, 2012).

Esta técnica está diseñada para el análisis de variables cuantitativa y la mayoría de la información relacionada con la calidad del empleo es de tipo cualitativo. Es por ello que se elige la versión categórica del método de componentes principales con el fin de generar variables de tipo numérico, necesarias para este análisis. Inicialmente, se procede a transformar dichas

variables (sean ordinales o nominales) en variables *proxy* con comportamiento lineal, este proceso es conocido como *escalonamiento optimo* el cual asigna valores a cada una de las categorías de la variable (ver Anexo 1), maximizando su varianza y conservando sus propiedades.⁷ Luego, con base en las variables *proxy* generadas se aplica el método CATPCA (Pineda & Acosta, 2011).

Como resultado, se obtiene una regresión lineal del componente principal de las variables originales, es así que es posible determinar que este primer componente sintetiza la mayor variabilidad y su resultado es tomado como ponderaciones que maximizan la razón de la varianza con respecto a la varianza total (Pineda & Acosta, 2011).

Finalmente, se construyen índices individuales de la calidad del empleo multiplicando los coeficientes del primer componente principal que alberga la mayor información de las variables (varianza) por los coeficientes de cuantificación⁸. Por último, el indicador es sometido a una re-escalacion para poder interpretar mejor los datos y establecer que 0 es la mínima calidad y 100 es la máxima calidad (Farné, Vergara, & Baquero, 2012).

La cantidad de indicadores presentados en el análisis está basada en la disponibilidad de la información y fueron adaptados a los requisitos de categorización de la estimación por CATPCA.

3.2 Recolección y tratamiento de datos

En este análisis se propone el cálculo de un índice compuesto de calidad del empleo para la ciudad de Bogotá en el periodo 2008-2017. Para ello se tomaron las bases anualizadas de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) con el fin de evitar la estacionalidad que se presenta si se

⁷ Proceso diseñado por la Universidad de Leiden. Los datos son tratados en el paquete estadístico SPSS, versión 25 de IBM.

⁸ Es necesario resaltar que previamente se asignaron los coeficientes de cuantificación así: Mayores valores a mejores condiciones laborales (ver Tabla 1). Adicional, los resultados obtenidos pasaron por una transformación positiva como lo sugiere (Becerra, 2010)

toma por trimestres. Esta encuesta tiene un gran número de variables pertinentes para explicar las múltiples dimensiones que componen la calidad del empleo al igual que las características de la población objetivo.

Basado en la revisión de la literatura expuesta en el capítulo anterior, se haya pertinente utilizar el cálculo del índice de calidad del empleo expuesto por Pineda y Acosta (2011) en cuanto a la clasificación de sus dimensiones y variables, realizando algunas modificaciones, dejando los aspectos más importantes analizados en la exploración de diferentes investigaciones.

Dichas modificaciones corresponden a la exclusión de la dimensión “subempleo” basado en que varios autores no tienen en cuenta esta variable como Farné (2003), Ortiz *et al.* (2007), Bustamante y Arroyo (2008), Posso (2010), Mora y Ulloa (2011), Quiñones (2011) y Jiménez y Páez (2014), la exclusión del indicador “horas extras remuneradas” en la dimensión “intensidad y condiciones de trabajo”, porque, como lo dice Pineda y Acosta (2011) con la flexibilización laboral generada por la reforma laboral de 2002 en Colombia, el pago de las horas extras disminuyo considerablemente, haciendo casi nula la presencia de dicha variable; y por último, la exclusión del indicador “Estimaciones por capital humano” en la dimensión “Ingresos” ya que son solo aproximaciones empíricas de los autores.

Como se ha resaltado a lo largo del documento, la multidimensionalidad de la calidad del empleo requiere definir sus dimensiones más relevantes y una categorización adecuada. Siguiendo estudios que se han realizado frente al tema, se tomaron 5 dimensiones con una batería de 9 nueve variables. En la tabla 1 se observa la categorización de cada una de ellas.

Tabla 1
Dimensiones y variables para el cálculo del Índice de calidad del empleo en Bogotá.

Dimensión	Variable	Categorización	Descripción
Ingresos	Ingreso	1	1 SMLV o menos
		2	Entre 2 y 3 SMLV
		3	Entre 3 y 5 SMLV
		4	Más de 5 SMLV
Intensidad y condiciones de trabajo	Horas trabajadas	1	Más de 48 h
		2	48 h
		3	Menos de 48 h
	Lugar de trabajo	1	Mina, Obra o Calle
2		Puerta a Puerta o Vehículo	
3		Kiosco, Caseta, Otras viviendas	
4		Local, Oficina, Fabrica o Vivienda	
Protección social	Afilación a salud, Pensión y ARP	1	No cotiza ninguna
		2	Solo cotiza 1 de los 3 aportes
		3	Cotiza 2 de los 3 aportes
		4	Cotiza a los 3 aportes
Estabilidad laboral	Antigüedad	1	1 año o menos
		2	De 1 a 3 años
		3	De 3 a 5 años
		4	Más de 5 años
	Termino y tipo de contrato	1	No tiene contrato
		2	Tiene contrato verbal
		3	Tiene contrato escrito a término fijo
		4	Tiene contrato escrito a término indefinido
Percepción sobre el empleo	Satisfacción en el trabajo	1	No está satisfecho
		2	Si está satisfecho
	Estabilidad en el empleo actual	1	No considera que su empleo actual es estable
		2	Si considera que su empleo actual es estable
Compatibilidad trabajo- familia		1	No considera que su horario de trabajo y sus responsabilidades familiares son compatibles
		2	Si considera que su horario de trabajo y sus responsabilidades familiares son compatibles

FUENTE: Elaboración propia con base en Pineda y Acosta (2011) y la GEIH del DANE.

A continuación se explican las razones por las que cada una de las dimensiones es importante en el cálculo del ICE y la categorización de cada uno de los indicadores. Todas las variables fueron categorizadas de manera ascendente donde el mayor valor representa la mejor calidad del empleo.

Dimensión “ingresos”: Según la teoría de las diferencias salariales compensadoras, los individuos renuncian a su tiempo de ocio por trabajar, en donde obtendrán una compensación por ello (salario) que les permite consumir bienes y servicios para satisfacer sus necesidades. Entonces, a mayor ingreso, mayor calidad de vida y por consiguiente una mejor calidad del empleo. (Arranz, Garcia-Serrano, & Hernanz, 2016). Para este análisis, los asalariados son medidos con el salario y los independientes por los ingresos recibidos en el mes, las categorías están basadas en el salario mínimo legal vigente (s.m) de cada año.

Dimensión “Intensidad y condiciones laborales”: Está compuesta por 2 variables o indicadores, las horas trabajadas a la semana y el lugar de trabajo. En el primer caso, la importancia de esta variable recae sobre el bienestar que genera al individuo tener un equilibrio entre el trabajo, la vida privada y la distribución del tiempo de trabajo. Según el código sustantivo del trabajo de Colombia (1951) la duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo a la semana es de 48 horas. Con base en lo anterior, la calidad más baja está asociada a una jornada que supere dichas 48 horas (Secretaría Jurídica Distrital, 1950).

En el segundo caso, según la medicina ocupacional y los estudios de salud y seguridad en el trabajo, el lugar es un factor fundamental para garantizar calidad del empleo, porque se encuentra estrechamente relacionado con enfermedades y accidentes a los que podría estar expuesto el empleado por sus condiciones físicas y ambientales. Por consiguiente, la calidad más

baja estaría asociada a lugares de trabajo sin protección o al descubierto como la Mina, obra, campo o calle (Arranz, Garcia-Serrano, & Hernanz, 2016).

Dimensión “protección social”: está compuesta por 3 variables que garantizan la cobertura de seguridad social del individuo (Salud, pensión y ARL). La importancia de esta dimensión recae netamente en la seguridad del trabajador, quien se encuentra expuesto a diferentes agentes físicos y psicológicos que pueden perjudicar su integridad por medio de accidentes o enfermedades laborales (Arranz, Garcia-Serrano, & Hernanz, 2016).

El sistema de seguridad social en Colombia contempla la afiliación del trabajador a un sistema de salud ya sea régimen especial o contributivo y una afiliación a pensiones, como mínimo para garantizar unas condiciones óptimas de empleo. Como se mencionó anteriormente, la existencia de contrato en la mayoría de las ocasiones garantiza afiliación a estas tres variables (Secretaría Jurídica Distrital, 1950). Para esta dimensión la calidad más baja está asociada a quien no cotiza ninguna de las variables.

Dimensión “Estabilidad laboral”: está compuesta por 2 variables, la primera analiza la antigüedad laboral de los trabajadores y la segunda es una combinación entre la tenencia de contrato, el tipo y el término del mismo. La importancia de la “antigüedad” en la calidad del empleo se debe a la estrecha relación que tiene con la estabilidad laboral que le permite al trabajador aumentar sus oportunidades, mejorar sus cualificaciones, tener mayor crecimiento profesional, y poder acceder a créditos y mecanismos de financiación (Sehnbruch, 2004).

La tenencia de contrato, la mayoría de las veces, ofrece una serie de beneficios al trabajador como el derecho a prestaciones legales, pertenecer a un sindicato (aunque este fenómeno ha disminuido considerablemente) e indemnizaciones establecidas y garantizadas por ley en caso de incumplimiento, por el contrario, aquel que no cuente con un contrato o es de tipo

verbal no podrá gozar de estas condiciones laborales. Por otra parte, el término del contrato también es relevante porque genera una mayor percepción de estabilidad, permitiéndole al empleado tomar decisiones de largo plazo (Gómez-Salcedo & Carrasquilla-Torres, 2013) Para esta dimensión, la calidad más baja está asociada al trabajador que no tiene contrato, y tiene menos de un año de antigüedad.

Dimensión “Percepción sobre el empleo”: Como lo mencionaron varios autores en el capítulo anterior, para calcular la calidad del empleo de un trabajador es fundamental conocer la percepción que él tiene frente a la labor que realiza. Para esta dimensión se encuentran 3 variables cualitativas, completamente subjetivas, que calculan la percepción del trabajador en cuenta a satisfacción laboral, la estabilidad en el empleo actual y la compatibilidad entre trabajo y familia. Para esta dimensión, la calidad más baja está asociada a si el trabajador se siente insatisfecho, inestable e incompatible.

Las dimensiones y variables descritas, son características observables de cada trabajador, las cuales pueden ser analizadas individualmente y en conjunto para definir qué condiciones reflejan un empleo de calidad. Como se pudo evidenciar, el índice es mixto al tener variables objetivas y subjetivas. Estas últimas fueron introducidas al índice, debido a la amplia literatura que se tiene al respecto, donde se refleja la importancia y el peso de estas en el cálculo (Gómez-Salcedo & Carrasquilla-Torres, 2013).

En congruencia, el trabajador que tenga ingresos superiores a 5 SMLV, con un contrato escrito a término indefinido, trabaje en local, oficina o fábrica, se encuentre afiliado a toda la seguridad social (salud, pensión y ARL), labore menos de 48 horas, tenga una antigüedad superior a 5 años y refleje una percepción de satisfacción, estabilidad y compatibilidad entre el

trabajo y la familia posee un empleo de buena calidad, sin descartar que existen varias combinaciones de variables que también pueden registrar un empleo de calidad.

En cuanto a los grupos de trabajadores, luego de analizar las bases de datos, se evidencian importantes diferencias entre los trabajadores asalariados (empleados públicos, privados, jornaleros, peones y de servicio doméstico) y los trabajadores independientes (cuenta propia y empleadores), es por ello que la población analizada fue dividida en estos dos grupos y se calcularon tanto índices independientes con sus respectivas ponderación de acuerdo a las condiciones laborales de cada uno, así como un índice general para toda la población ocupada en Bogotá para cada año del periodo de estudio.

3.3 Análisis y estadísticas descriptivas

Previo al análisis de los resultados del índice de calidad del empleo en Bogotá, se analiza la información obtenida de los trabajadores asalariados e independientes de Bogotá en el periodo de estudio, según las dimensiones establecidas (Ver Anexo 1).

Dimensión intensidad y condiciones de trabajo:

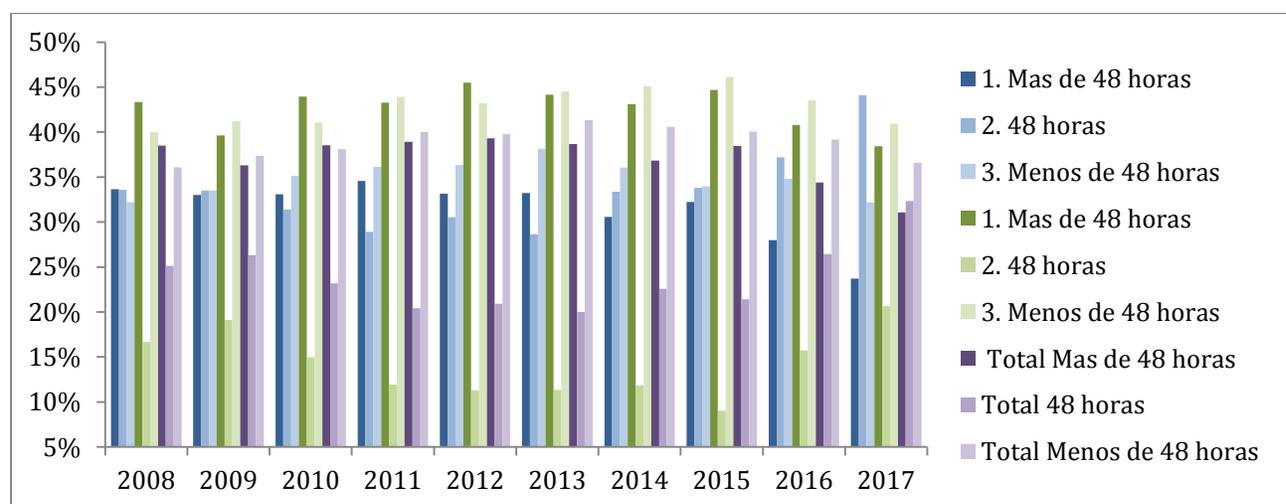
Para la variable de cantidad de horas trabajadas, tomando el total de ocupados en Bogotá se evidencia que la población se encuentra dividida casi en igual proporción sobre cada categoría. Analizando esta variable desde los grupos de población, los asalariados también registran una distribución en proporciones casi iguales para las 3 categorías, en promedio el 68% cumplen la normativa colombiana sin exceder el máximo permitido de la jornada y el 32% trabajan más de 48 horas a la semana (Ver gráfico 1).

Para el caso de los independientes, el 43% de la población labora más de 48 horas. Según Pineda y Acosta (2011) esta categoría se valora de manera negativa para el índice debido a que se excede el máximo permitido por la normativa colombiana y lo reafirma Farné (2012)

indicando que la teoría microeconómica del consumidor señala que las horas de trabajo ejercen un efecto negativo.

Grafico 1.

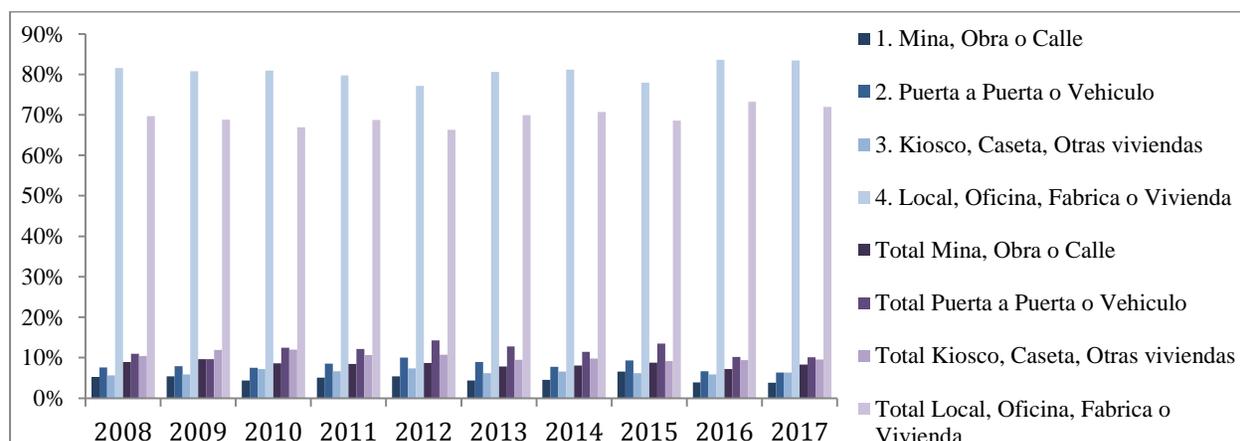
Estadísticas descriptivas de la variable horas trabajadas para asalariados e independientes 2008-2017.



Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH 2008-2017. DANE

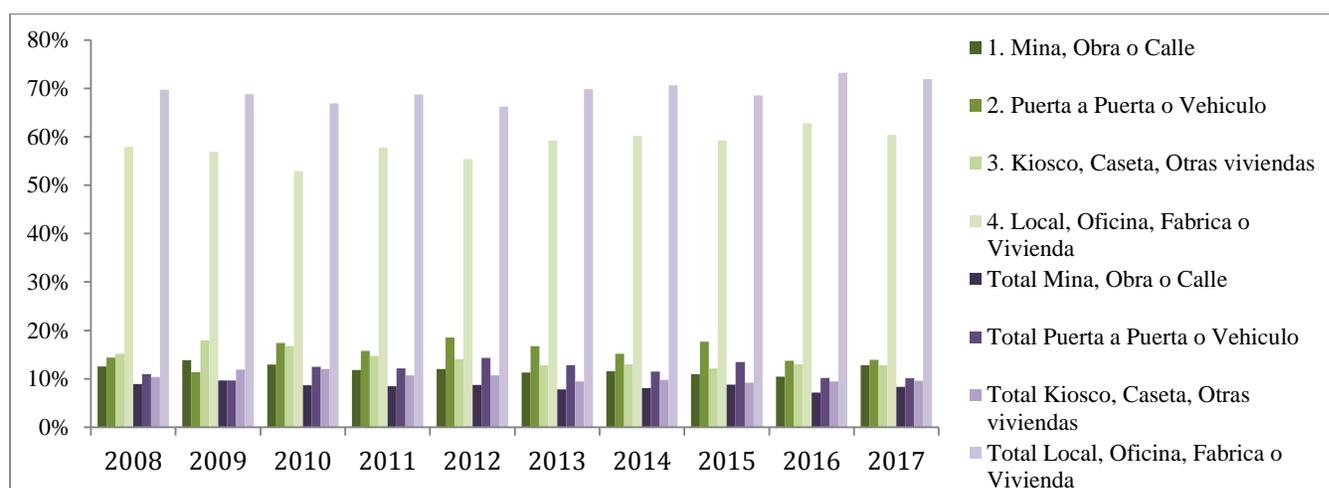
En cuanto a la variable de lugar de trabajo, en promedio el 69% de los ocupados en Bogotá, realizan sus actividades en locales, oficinas, fábricas o viviendas; de los asalariados el 81% (ver gráfico 2) y el 58% de los independientes trabajan en lugares así (ver gráfico 3). Estos comportamientos se han mantenido constantes a lo largo del periodo, la única categoría que ha presentado un incremento en el tiempo es la Puerta a Puerta o Vehículo, esto se puede deber al crecimiento de actividades comerciales y nuevos empleos generados por nuevas aplicaciones móviles.

Grafico 2.
Estadísticas descriptivas de la variable lugar de trabajo para asalariados 2008-2017.



Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH 2008-2017. DANE

Grafico 3.
Estadísticas descriptivas de la variable lugar de trabajo para independientes 2008-2017.



Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH 2008-2017. DANE

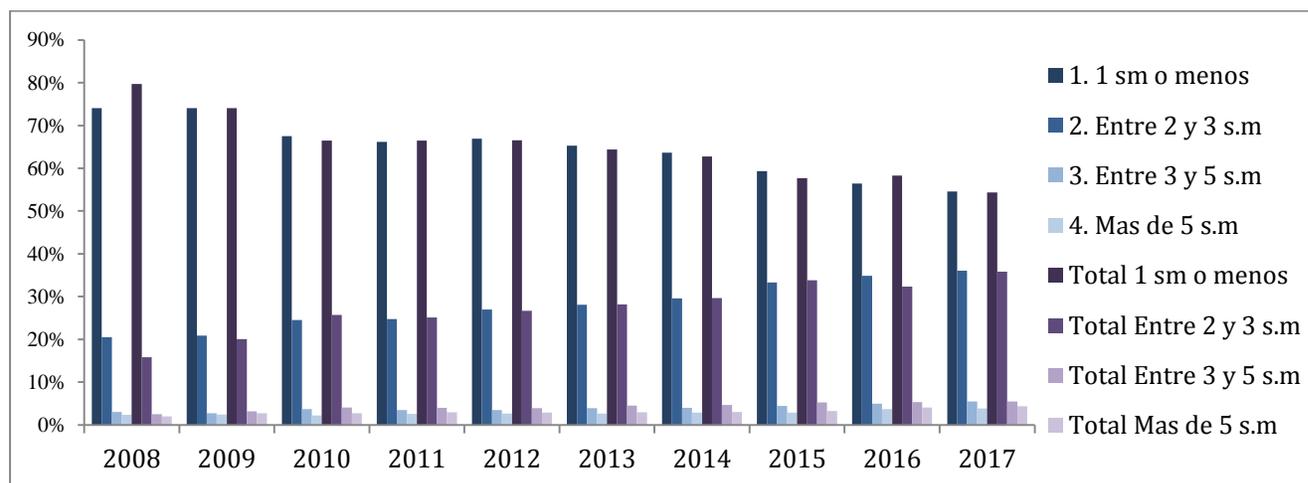
Dimensión ingresos:

En Bogotá, en promedio la mayoría de la población ocupada está centrada en las 2 primeras categorías, el 65% devengan 1 s.m. o menos y el 27% devengan entre 2 y 3 s.m. Se evidencian las mismas proporciones tanto para asalariados como independientes. Durante el periodo estudiado, se logra ver una disminución de los trabajadores que devengan 1 s.m o menos y un aumento de los trabajadores que reciben entre 2 y 3 s.m. En términos generales, la mayoría

de los bogotanos reciben entre 1 s.m a 3 s.m. siendo aproximadamente el 92% de la población ocupada en Bogotá y solo el 8% reciben de ingresos entre 3 a 5 s.m (ver gráficos 4 y 5).

Grafico 4.

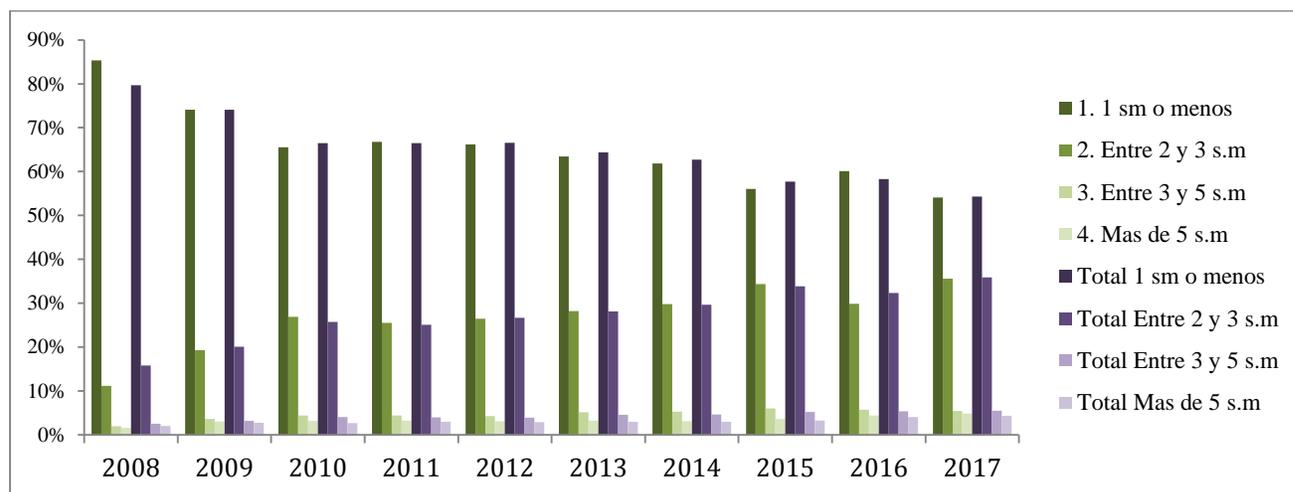
Estadísticas descriptivas de la variable Ingresos para asalariados 2008-2017.



Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH 2008-2017. DANE

Grafico 5.

Estadísticas descriptivas de la variable Ingresos para independientes 2008-2017.



Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH 2008-2017. DANE

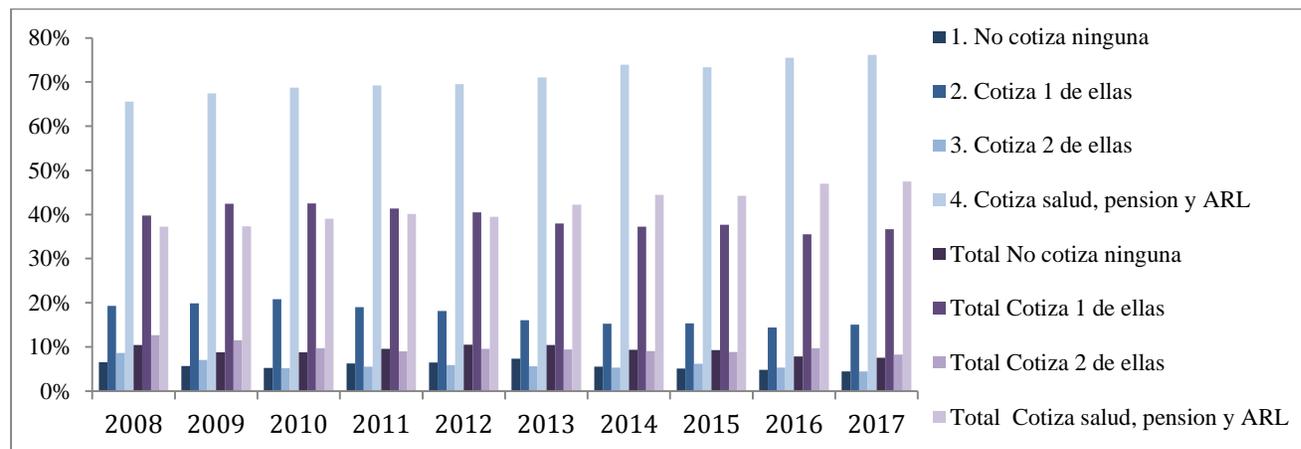
Dimensión Protección social:

En general, se registra una concentración de la población ocupada en Bogotá en dos categorías intermedias, el 43,3% cotiza, salud, pensión y el 38% cotiza solo 1 de ellos (en la mayoría de los casos en salud, dejando a un lado pensión y ARL) y el 9% de los encuestados no cotiza ninguno.

Para los asalariados, en promedio el 71% cotiza salud, pensión y ARL, el 17% cotiza 1 de ellas y el 6% no cotiza a ninguno. Para estas 2 última categorías se presenta una disminución, ese fenómeno se puede deber a la implementación de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) en 2015 la cual regula el aporte a seguridad social para los empleados asalariados y las actividades de promoción de las ARLs (Baquero, Rodríguez, & Zarruk, 2011).

Grafico 6.

Estadísticas descriptivas de la variable afiliación a salud, pensión y ARL para asalariados 2008-2017.

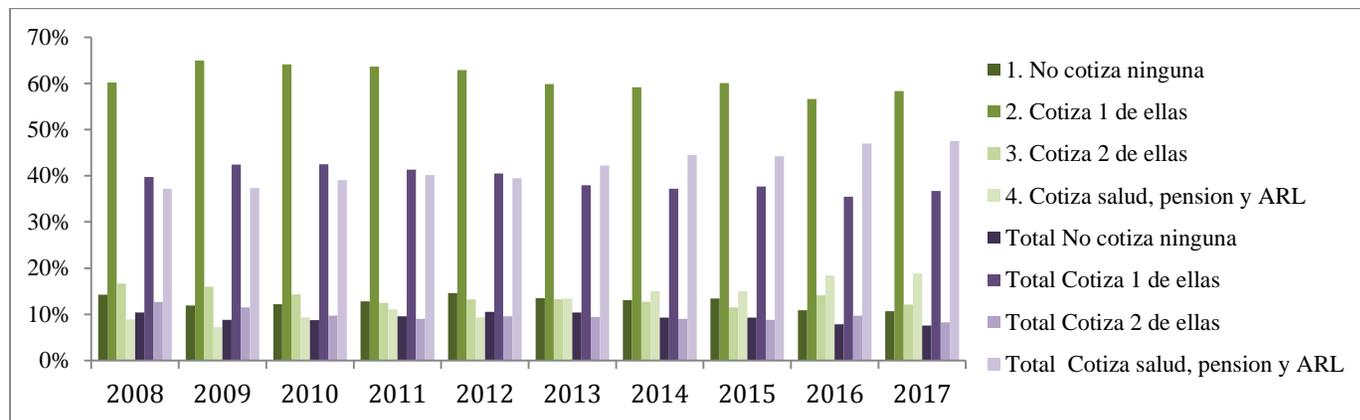


Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH 2008-2017. DANE

Para el caso de los independientes se presenta un escenario diferente, en promedio el 61% solo cotiza 1 de ellos (en la mayoría de los casos, salud), el 13% no cotiza a ninguna y solo el 13% cotiza a toda la seguridad social. En el 2008 y 2013 las cifras de no afiliación aumentaron, esto se puede deber a la crisis presentada en este intervalo y el incremento del porcentaje de aportes del año 2008.

Grafico 7.

Estadísticas descriptivas de la variable afiliación a salud, pensión y ARL para independientes 2008-2017.



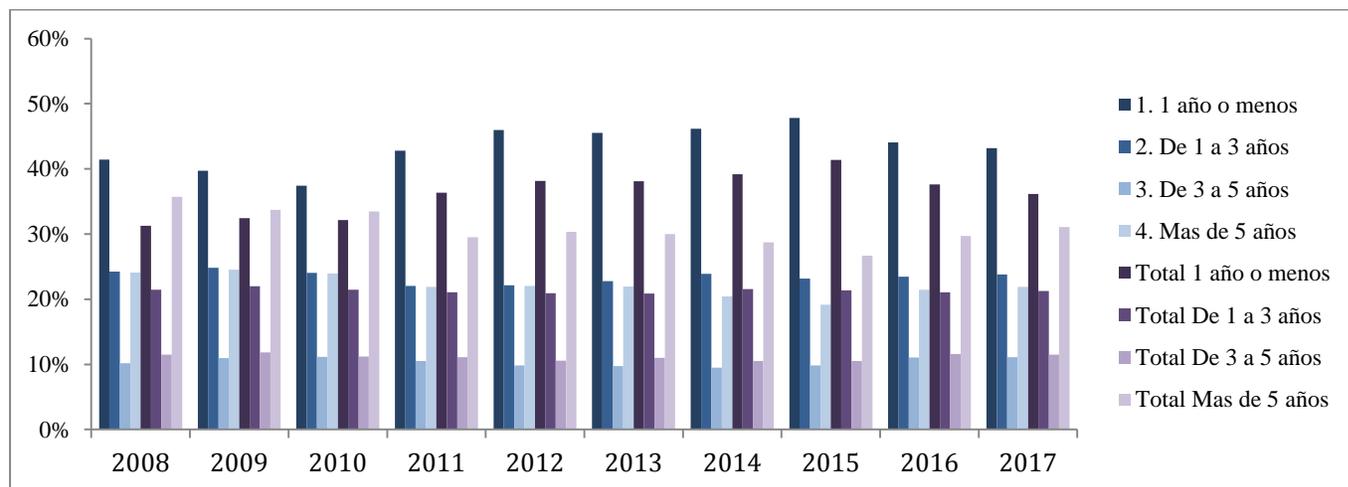
Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH 2008-2017. DANE

Dimensión Estabilidad laboral:

En cuanto a la variable antigüedad, más de la mitad de los ocupados en Bogotá se dividen en las dos categorías extremas, 36% reportan una antigüedad de 1 año o menos y en el otro extremo el 31% registran una antigüedad de más de 5 años. En términos generales el 69% de la población activa en Bogotá no superan los 5 años de antigüedad en sus empleos actuales (ver gráfico 8 y 9).

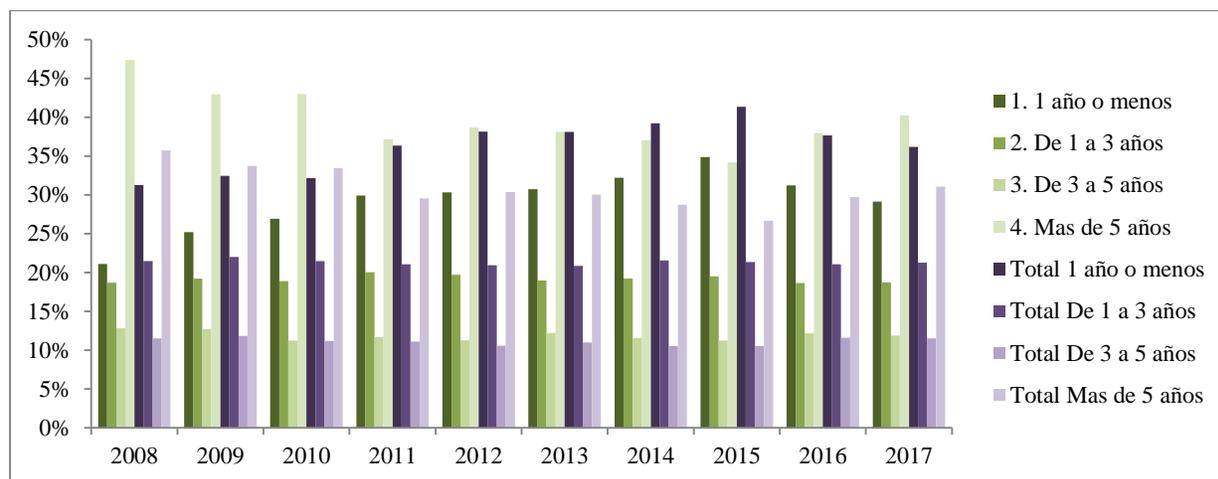
Para los asalariados, se registra una concentración del 43% de los trabajadores con una antigüedad de 1 año o menos y el 22% cuentan con más de 5 años de antigüedad. En general, el 77% de los asalariados oscilan entre menos de 1 año a 5 años de antigüedad en sus empleos actuales (ver gráfico 8). En el caso de los independientes, los trabajadores se concentran en las categorías extremas, en donde sobresale la antigüedad superior a 5 años con 40% (ver gráfico 9). Es importante resaltar que los trabajadores independientes registran un mayor tiempo de permanencia en sus trabajos que los asalariados.

Grafico 8.
Estadísticas descriptivas de la variable antigüedad para asalariados 2008-2017.



Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH 2008-2017. DANE

Grafico 9.
Estadísticas descriptivas de la variable antigüedad para independientes 2008-2017.



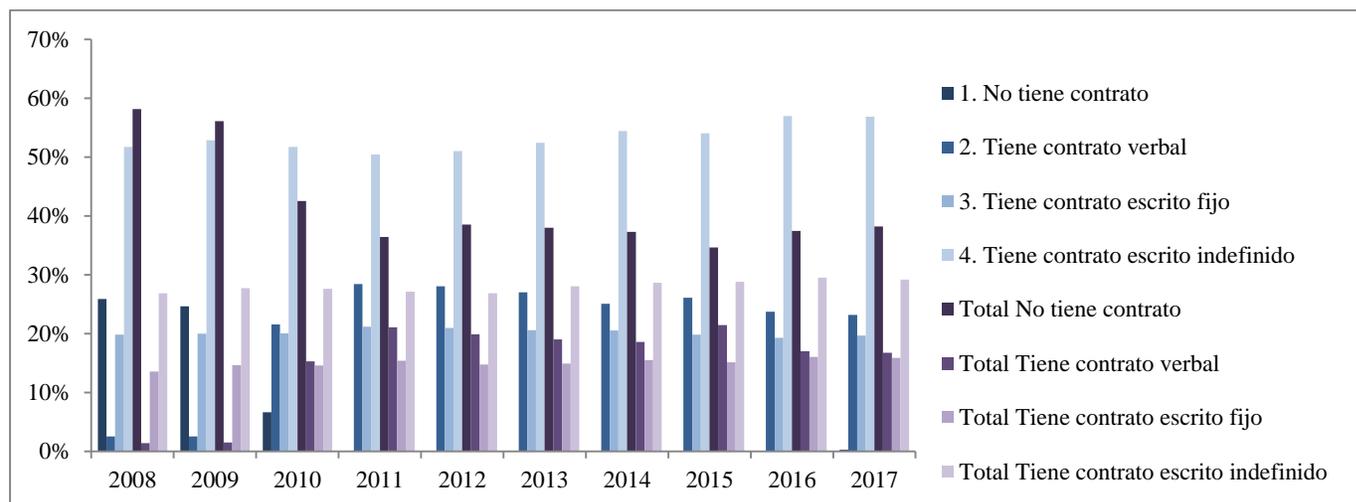
Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH 2008-2017. DANE

Para una de las variables con mayor ponderación como lo es el tipo y término del contrato, se refleja el 42% de los ocupados en Bogotá no cuentan con la existencia de un contrato, en donde la mayor proporción se evidencia en la categoría de independientes. En las demás categorías, la población está distribuida en porcentajes similares al 19%.

La diferencia es evidente al analizar las categorías de ocupación. En el grupo de asalariados, el 53% de los trabajadores cuentan con un contrato escrito-indefinido y solo el 6% no cuenta con contrato (esta cifra disminuyó considerablemente durante el periodo y en 2010 prácticamente desapareció) (ver gráfico 10).

Grafico 10.

Estadísticas descriptivas de la variable tipo y término de contrato para asalariados 2008-2017.

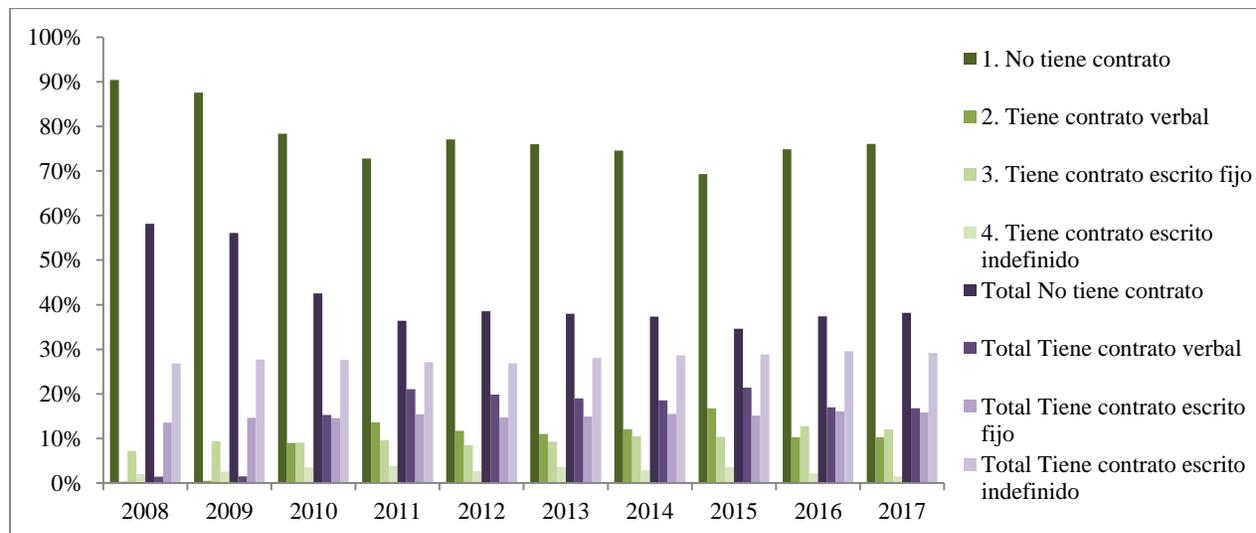


Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH 2008-2017. DANE

Pasa todo lo contrario para el grupo de independientes, en donde el 78% de los trabajadores no tiene un contrato, el 10% tiene contrato verbal y escrito –fijo y solo el 3% cuenta con un contrato escrito-indefinido (ver gráfico 11). Es necesario resaltar que la cantidad de trabajadores sin contrato presentó una caída de 15 puntos en el periodo analizado y por otro lado las categorías contrato verbal y escrito-fijo aumentaron en 12 y 5,5 puntos respectivamente. Este fenómeno se puede atribuir al aumento de la modalidad de contratación OPS's (órdenes de Prestación de servicios) en la cual puede existir un contrato verbal o escrito, pero este es a término fijo, no hay vínculo directo con la empresa y el pago de la seguridad social corre por cuenta del trabajador. (Benavides, 2010)

Grafico 11.

Estadísticas descriptivas de la variable tipo y término de contrato para independientes 2008-2017.



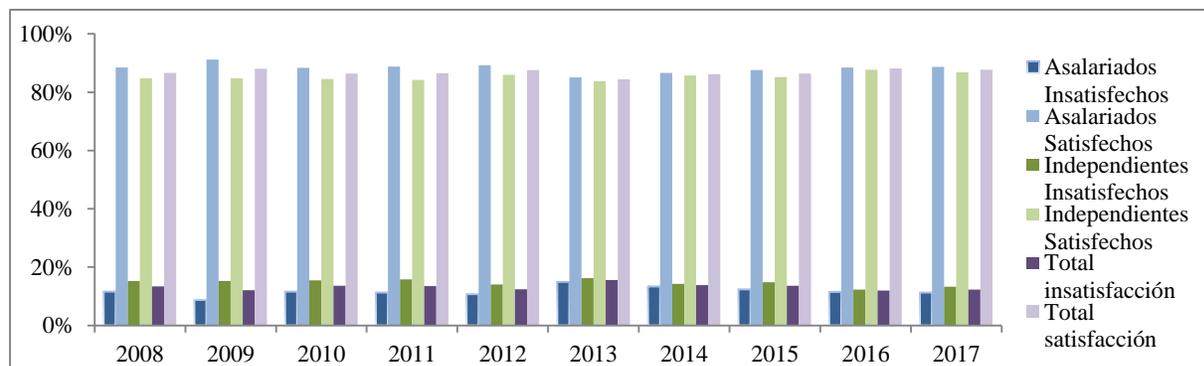
Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH 2008-2017. DANE

Dimensión Percepción sobre el empleo:

En esta dimensión se refleja el sentir de los trabajadores frente a la satisfacción, estabilidad y compatibilidad entre empleo y familia, así que está compuesta por variables subjetivas. En general, los bogotanos ocupados durante la última década registran resultados favorables: 87% se siente satisfecho con su empleo (ver gráfico 12), el 68% siente estabilidad en su empleo (ver gráfico 13) y el 84% considera su empleo y su familia son compatibles (ver gráfico 14). Este comportamiento es similar en el caso de los asalariados, pero en los independientes se refleja un porcentaje menor en la percepción de estabilidad, sintiéndose estables solo el 56% de los trabajadores. Esto es razonable por las condiciones y características laborales que tiene este tipo de empleos en cuanto a seguridad social e ingresos.

Grafico 12.

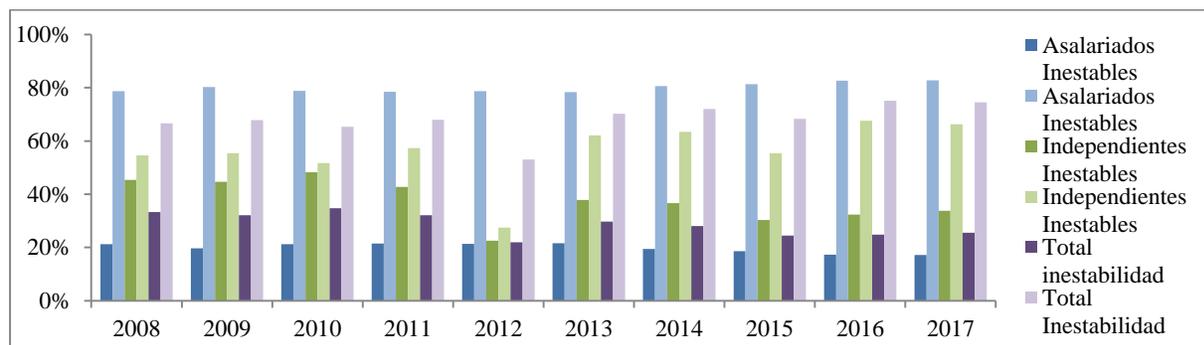
Estadísticas descriptivas de la variable satisfacción laboral para asalariados e independientes 2008-2017.



Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH 2008-2017. DANE

Grafico 13.

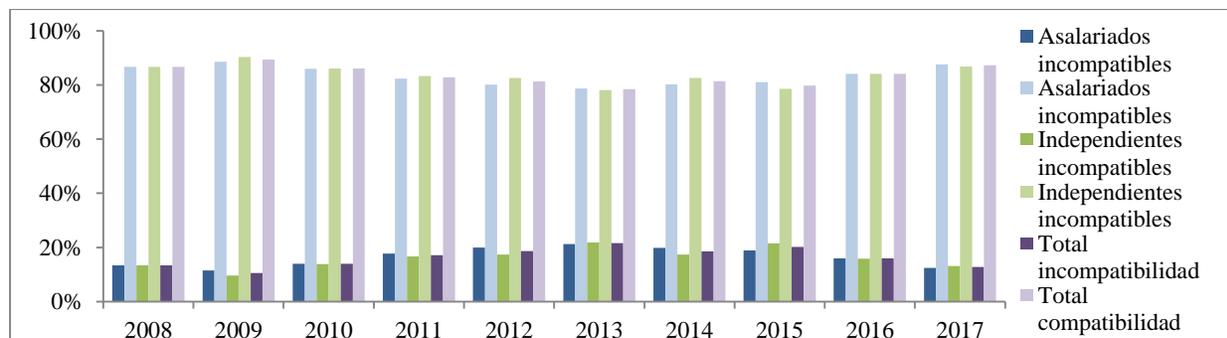
Estadísticas descriptivas de la variable percepción de estabilidad laboral para asalariados e independientes 2008-2017.



Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH 2008-2017. DANE

Grafico 14.

Estadísticas descriptivas de la variable percepción de compatibilidad entre la vida laboral y familiar para asalariados e independientes 2008-2017.



Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH 2008-2017. DANE

3.4 Resultados

Luego de calcular el índice compuesto para asalariados e independientes en Bogotá, basados en la metodología CATPCA anteriormente descrita se obtiene la importancia relativa de cada variable en el índice. La tabla 2 contiene el primer vector del análisis de componentes principales categóricos para cada una de las poblaciones. Allí se evidencia que los coeficientes alfa de Cronbach (0.84 para asalariados, 0.80 para independientes) superan el valor señalado por la literatura para estudios sociales, lo cual aprueba la confiabilidad en las escalas de medidas utilizadas. En cuanto al porcentaje de varianza explicada por el primer componente (37 para asalariados y 35 para independientes) es tolerable para estudios sociales, debido a la heterogeneidad de los trabajadores. (Farné, Vergara, & Baquero, 2012).

Analizando los resultados se aprecia que las variables con mayor peso para explicar la calidad del empleo en la categoría de asalariados son el tipo y término de contrato, la afiliación a seguridad social, la percepción de estabilidad en el empleo actual y los ingresos; para los independientes las variables más representativas son la afiliación a seguridad social, los ingresos, el término y tipo de contrato y el lugar de trabajo.

En esta ocasión se genera un mapa factorial donde vemos que las variables se comportan de "tamaño", es decir, todas apuntan a una misma dirección, lo que es pertinente para la construcción de un índice de calidad, como las variables estaban ordenadas en el sentido de bienestar para el trabajador, a mayor magnitud de esta, mayor calidad laboral para el individuo, en este sentido, en la parte derecha del mapa se ubicarán las personas con mejor calidad laboral partiendo del 0, el cual significa la más baja calidad laboral (ver grafico15).

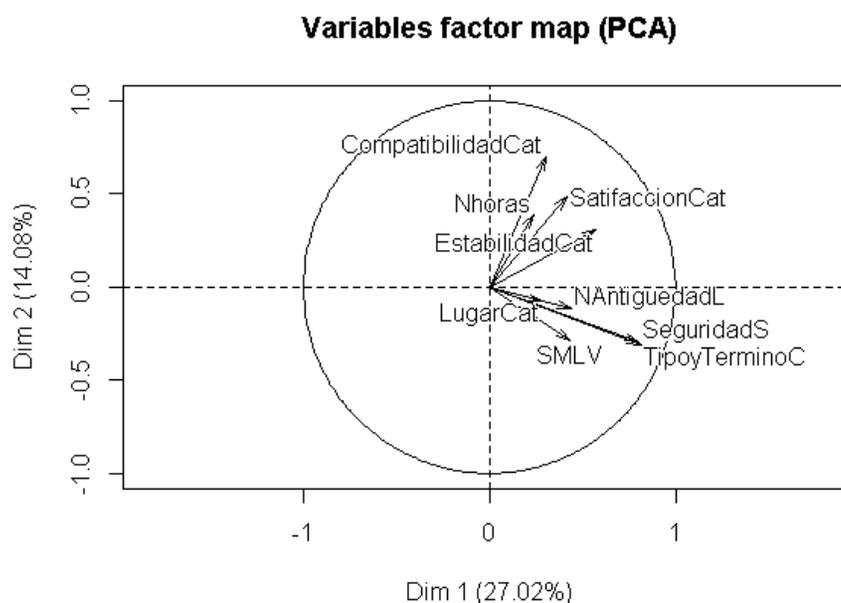
Tabla 2
Coeficientes de cuantificación del método de componentes principales categóricos para trabajadores asalariados e independientes de Bogotá, 2008-2017.

Variable	Primer Componente Principal 2008-2017	
	Asalariados	Independientes
Horas trabajadas	0,1313	0,0100
Ingresos	0,5901	0,6600
Antigüedad laboral	0,5081	0,0833
Lugar de trabajo	0,2968	0,4787
Afiliación a seguridad social	0,7708	0,7027
Termino y tipo de contrato	0,7930	0,6192
Percepción de satisfacción en el trabajo	0,4743	0,4445
Percepción de estabilidad en el empleo	0,6037	0,3734
Percepción de compatibilidad trabajo-familia	0,2507	0,1248
Alfa de Cronbach	0,84	0,80
% de Varianza Explicada	37,1	34,6

Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH 2012. DANE

Grafico 15.

Mapa factorial de tamaño del Índice de calidad del empleo para Bogotá con base en 2012(PCA)



Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH 2012. DANE

En la tabla 3 se registran los índices de calidad del empleo según categorías de ocupación en Bogotá durante la última década. En promedio, entre todo el periodo estudiado para asalariados e independientes el ICE de Bogotá fue de 55,83 puntos. Según la literatura se podría decir que la calidad del empleo de los trabajadores bogotanos es mediana-baja.

Como se evidencia, hay una leve pero constante mejora de la calidad del empleo durante los 10 años de estudio para ambos grupos, más precisamente para los asalariados se presenta un aumento de 11 puntos y para los independientes de 9 puntos. Pero evidentemente, la calidad del empleo en todos los años es siempre superior para los asalariados que para los independientes en promedio general de todo el periodo en 12 puntos.

Para los primeros, la mejoría puede atribuirse el incremento de la cobertura en seguridad social y a los diferentes decretos establecidos en la última década que obligan a implementar mejores condiciones para los asalariados, tales como el decreto 1443 de 2014⁹, el decreto 1072 de 2015¹⁰ y la exigencia de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) a partir de 2015 bajo la resolución 1303/05. Para lo segundos, se atribuye al aumento en los ingresos percibidos mensualmente en donde las categorías con más altos niveles del índice presenten un aumento en promedio de 10 puntos. Adicionalmente, en la ampliación de la cobertura de la seguridad social que creció en el periodo en 9 puntos.

Como se evidencia en el grafico 16, se presentó una caída de la calidad del empleo entre los años 2011 y 2012. Según la OIT, en su panorama laboral de estos años, afirma que en Colombia, y por consiguiente en Bogotá, el indicador de mejoría de la calidad de la estructura ocupacional reporto un aumento del empleo independiente. Adicionalmente a esto, se refleja

⁹ Este decreto obliga a los empleadores a implementar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) mejorando más a fondo las condiciones de trabajo del sector asalariado.

¹⁰ Este decreto reafirma mejoras en renovación automática de contratos, jornadas laborales reglamentarias, vacaciones, dotación, tipos de vinculación, obligatoriedad al acceso de la seguridad social, entre otros.

incrementos muy bajos del salario mínimo real (0.2%). Sin duda, todo esto explica el deterioro en la calidad del empleo para estos años (OIT, Panorama Laboral 2011. America Latina y el Caribe., 2011).

Ya en el 2013 nuevamente repunta moderadamente el incremento de calidad en Bogotá. Según Villar, Ramírez, & Malagón (2013) en el informe mensual del mercado laboral de Fedesarrollo y ACRIP (Asociación de gestión humana de Bogotá y Cundinamarca), aseguran que esta recuperación se debe a varios eventos en dicho año. En enero de 2013 la reforma tributaria, eventualmente impactó la informalidad laboral, debido a la sustitución de impuestos al empleo, disminuyendo los parafiscales en 13,5% a los trabajadores con un ingreso menor a 10 s.m, estimulando así la formalización. Adicionalmente, se evidencio una disminución de la tasa de desempleo entre 2012 y 2013.

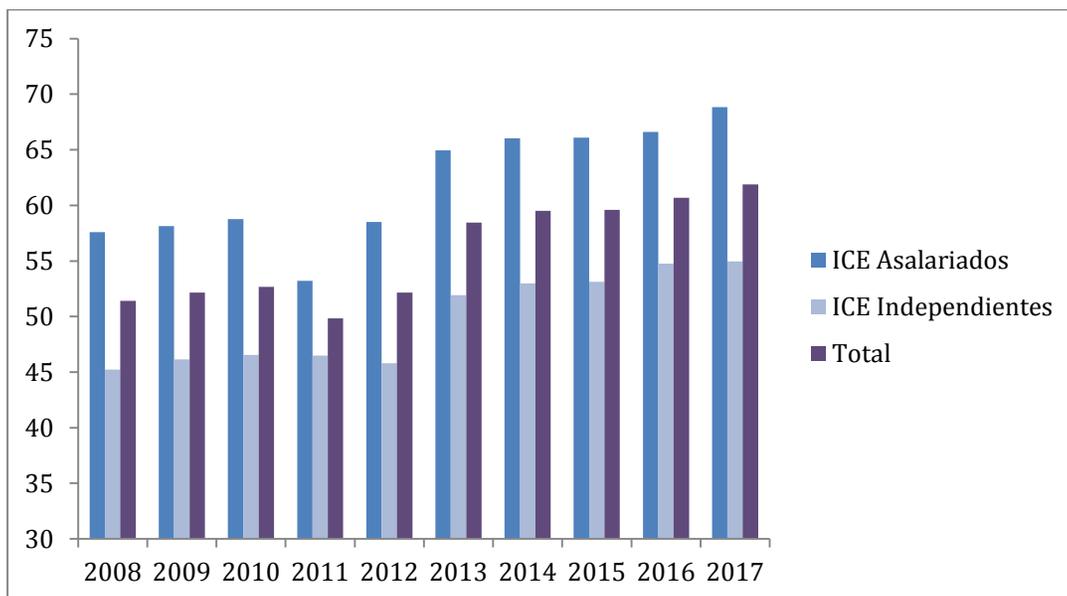
Tabla 3
Índices de calidad del empleo según categoría de ocupación en Bogotá para el periodo 2008-2017

Años	ICE		
	Asalariados	Independientes	Total
2008	57,59	45,23	51,41
2009	58,15	46,16	52,15
2010	58,78	46,54	52,66
2011	53,20	46,49	49,85
2012	58,51	45,79	52,15
2013	64,95	51,93	58,44
2014	66,03	53,00	59,52
2015	66,10	53,12	59,61
2016	66,59	54,75	60,67
2017	68,85	54,94	61,90

Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH 2008-2017. DANE

Gráfico 16.

Calidad del empleo en Bogotá, 2008-2017 para asalariados e independientes.

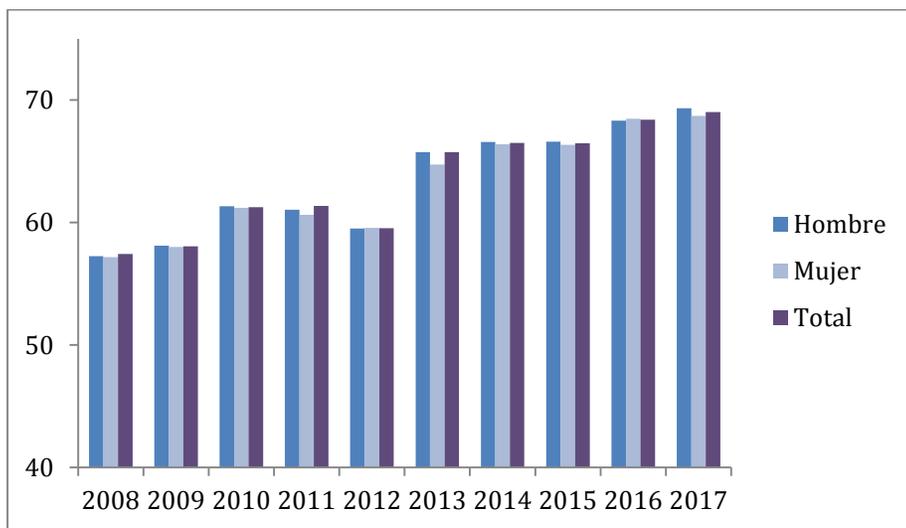


Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH 2008-2017. DANE

Desarticulando el análisis por género, los hombres para el grupo de asalariados y las mujeres para el grupo de los independientes son los que gozan de mejores condiciones laborales con respecto a sus homólogos. Esta misma tendencia se observa para el índice total de calidad del empleo, donde ellas muestran levemente mayores valores en todo el periodo, lo que podría indicar que no existe discriminación en cuanto a calidad del empleo en Bogotá, resultado similar se encuentra en Observatorio del mercado laboral de Cartagena y Bolívar (2013) y en Gómez, Galvis, & Royuela (2015), por el contrario, algunas investigaciones realizadas en Colombia reportan diferencias de género a favor de los hombres (véase, Ortiz *et al.* (2007) Mora & Ulloa (2011); Pineda & Acosta (2011) y Farné *et al.* (2012)(ver gráfico 17 y 18).

Grafico17.

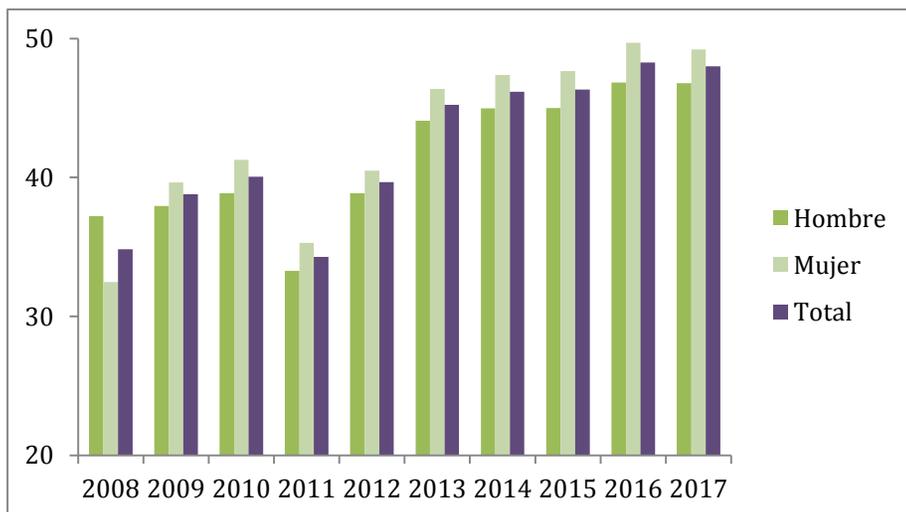
Índice de calidad del empleo por género para los asalariados 2008-2017.



Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH. DANE

Grafico18.

Índice de calidad del empleo por género para los independientes 2008-2017.

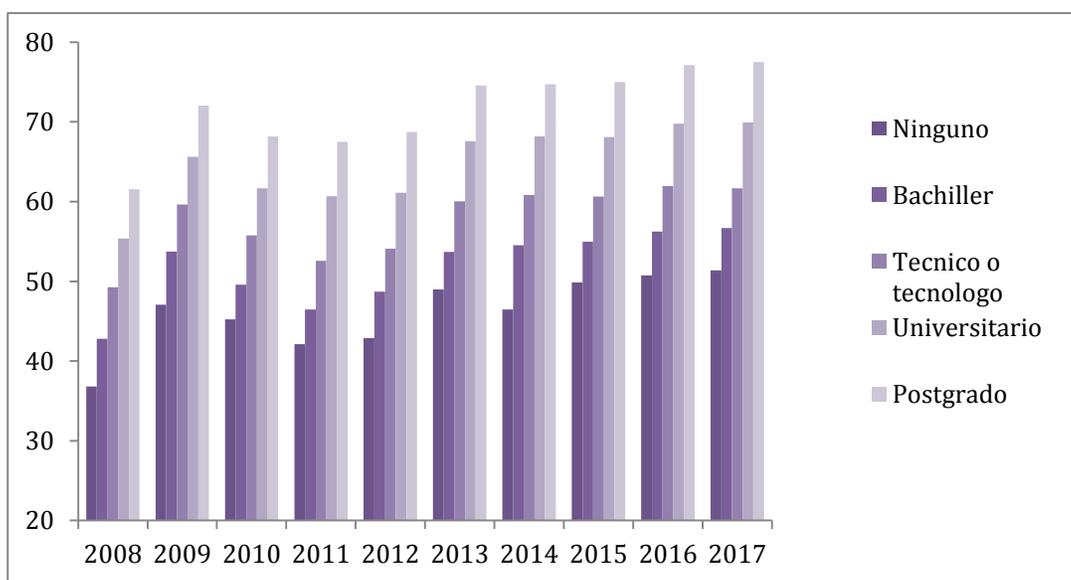


Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH. DANE

En cuanto al nivel educativo, como era de esperarse a mayor nivel, mayor calidad del empleo, resultados similares han sido documentados en investigaciones anteriores analizadas en la revisión de la literatura (ver gráfico 19). La mejor calidad en los asalariados es reportada por aquellos trabajadores que tienen posgrados con un promedio de 80 puntos, seguido de los universitarios con un promedio de 74 puntos (ver gráfico 20). Con un puntaje menor para los independientes frente al anterior, también se evidencia mejor calidad del empleo en ambas categorías con 63 y 55 puntos respectivamente (ver gráfico 21). Como se ha evidenciado, las variables presentaron caídas en los años 2011 y 2012 por las causas ya expuestas, adicionalmente, la PEA de estos años disminuyó de 4,7% a 2,3%. (OIT, 2011).

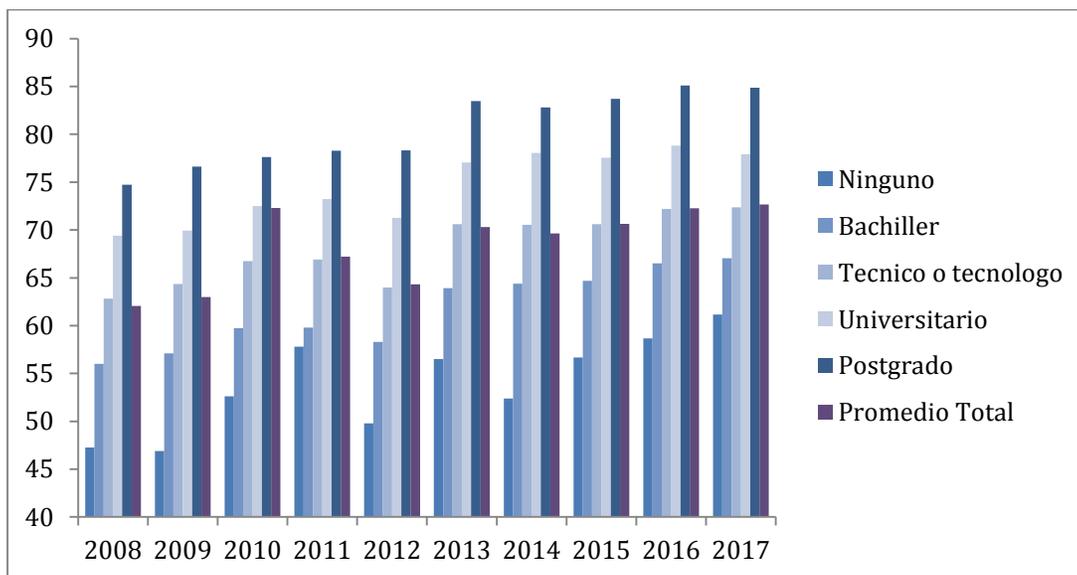
Gráfico 19

Índice de calidad del empleo por nivel de educación 2008-2017.



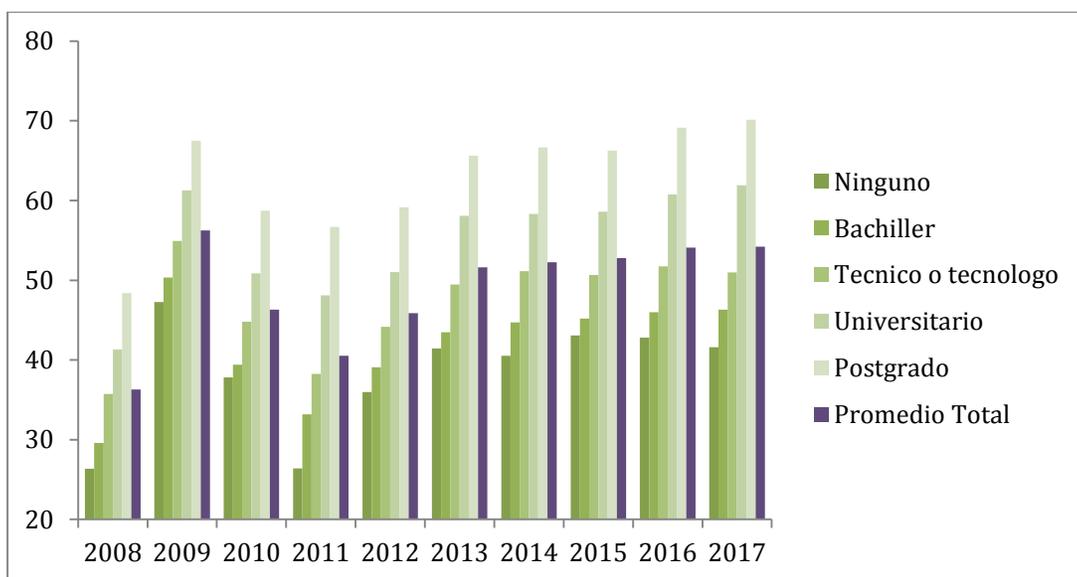
Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH. DANE

Grafico 20
Índice de calidad del empleo por nivel de educación para los asalariados 2008-2017.



Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH. DANE

Grafico 21
Índice de calidad del empleo por nivel de educación para los independientes 2008-2017.

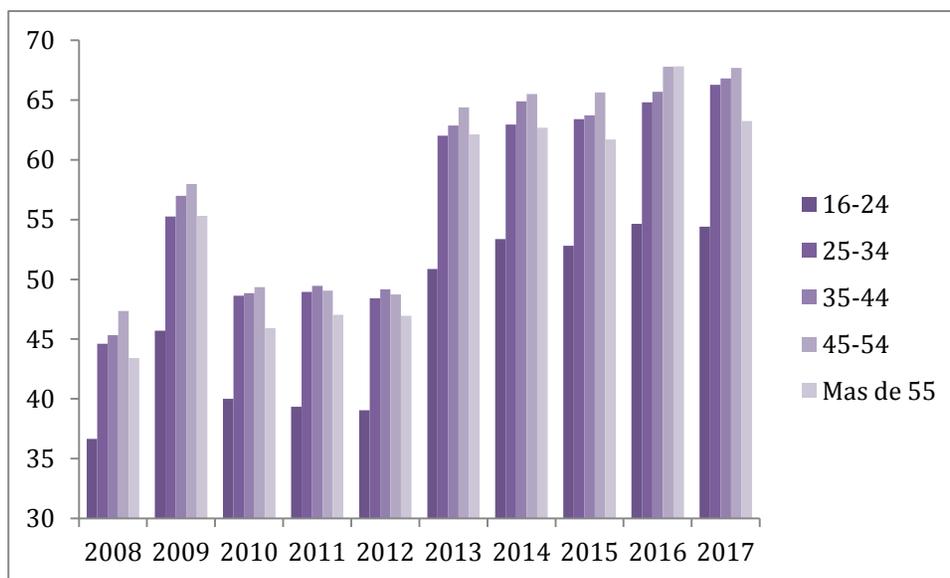


Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH. DANE

En cuanto a la edad, como se muestra en el grafico 10 y 11 en promedio de todo el periodo de estudio, los niveles más altos de calidad del empleo se registran entre las edades de 25 a 54 años de edad, se observan resultados similares en investigaciones realizadas del tema. En los asalariados, los puntajes más altos se registran entre las edades de 35 a 54 años, con un promedio de 68 puntos para estas edades. Según Gómez, Galvis, & Royuela (2015) por el comportamiento evidenciado puede existir un “ciclo de vida laboral”, debido a que los trabajadores entre 16 a 24 presentan menor experiencia y nivel educativo por su corta edad y son propensos a aceptar trabajos de una calidad más baja al principio de su entrada al mercado laboral, en cuanto a los trabajadores mayores a 55 años entran en la etapa de jubilación y retiro.

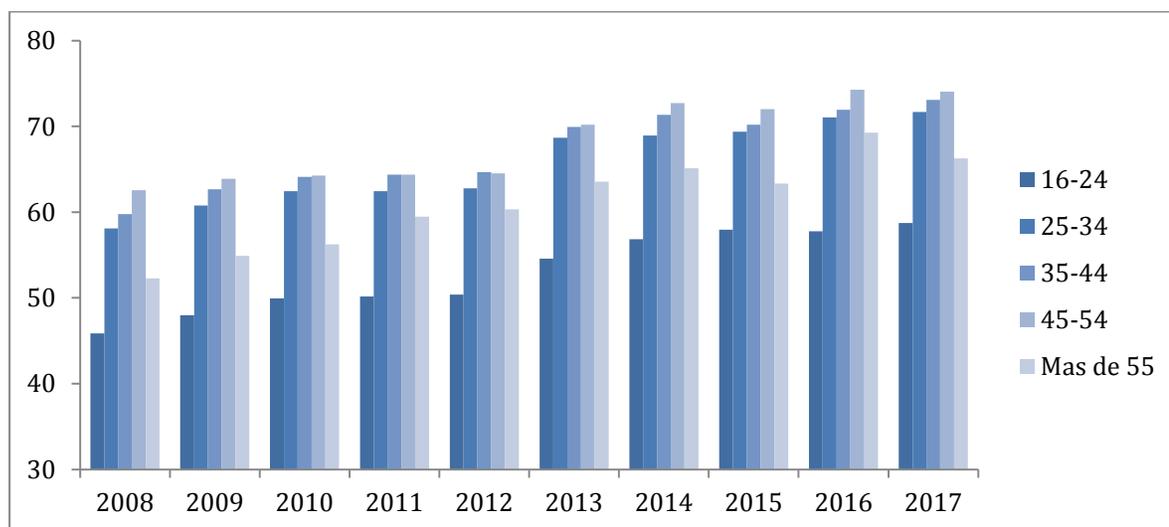
Grafico 22

Índice de calidad del empleo por edad 2008-2017.



Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH. DANE

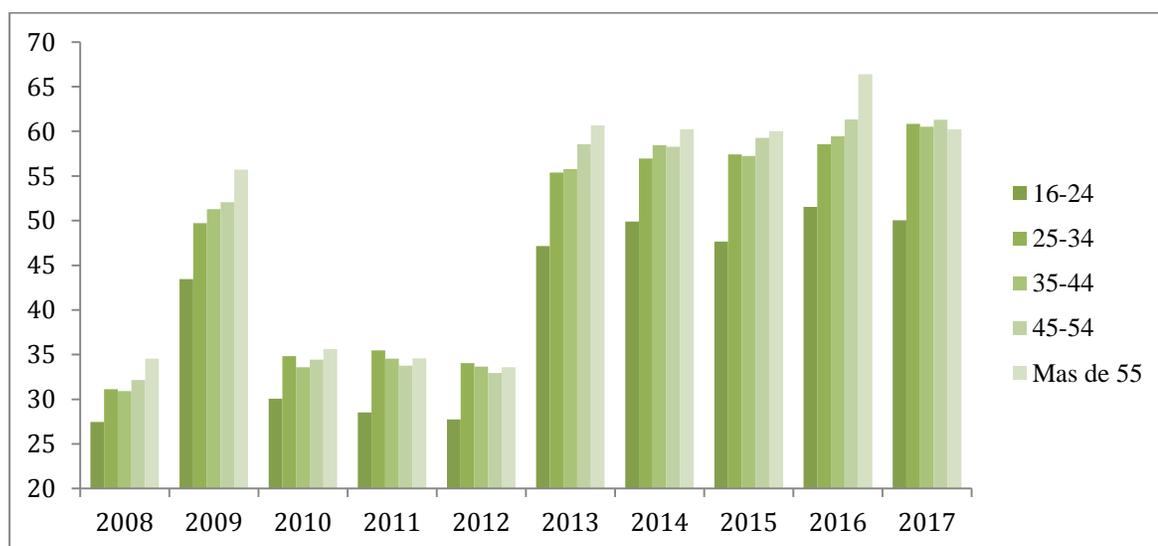
Grafico 23
Índice de calidad del empleo por edad para los asalariados 2008-2017.



Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH. DANE

Para el caso de los independientes, se evidencia una tendencia de mejora en la calidad entre los rangos de edad. Esto puede darse debido a que a mayores años de experiencia en empleos por cuenta propia o como empleadores, puede darles la oportunidad de tener un empleo de mejor calidad gracias a dicha experiencia.

Grafico 24
Índice de calidad del empleo edad para los independientes 2008-2017.

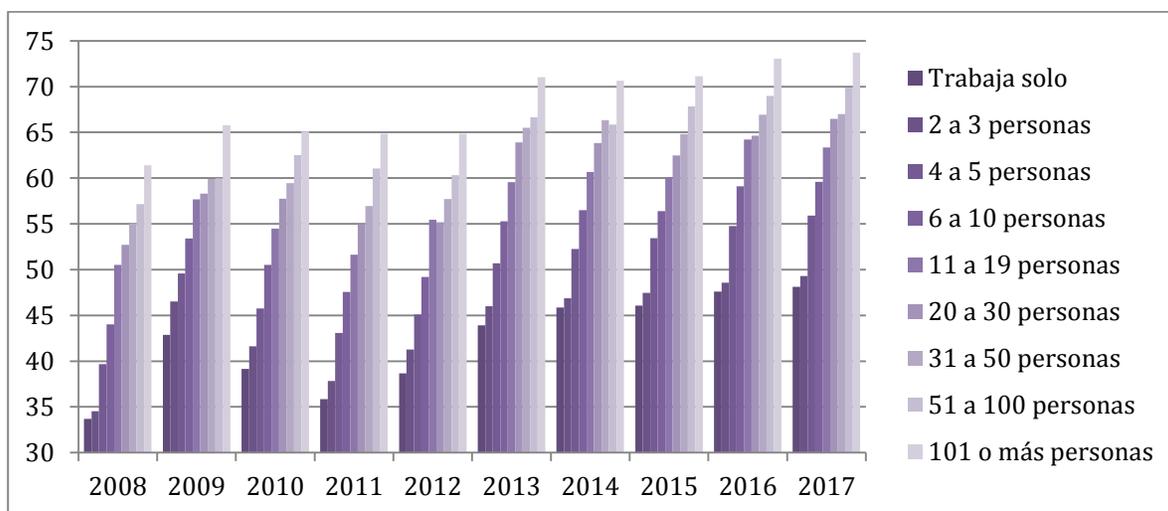


Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH. DANE

En cuanto al tamaño de la empresa, para ambos grupos de ocupación, se evidencia una tendencia creciente de mejor calidad de empleo entre las categorías. Esto quiere decir que existe una relación positiva entre el tamaño de la empresa y la calidad del empleo, siendo resultados similares a otros estudios realizados en contextos nacionales. Como es tendencia en el análisis, es más alto el nivel de calidad del empleo para los asalariados que para los independientes en este aspecto, con un promedio de 71 puntos para los primeros en empresas con 101 personas o más y 65 puntos para los segundos.

Grafico 25

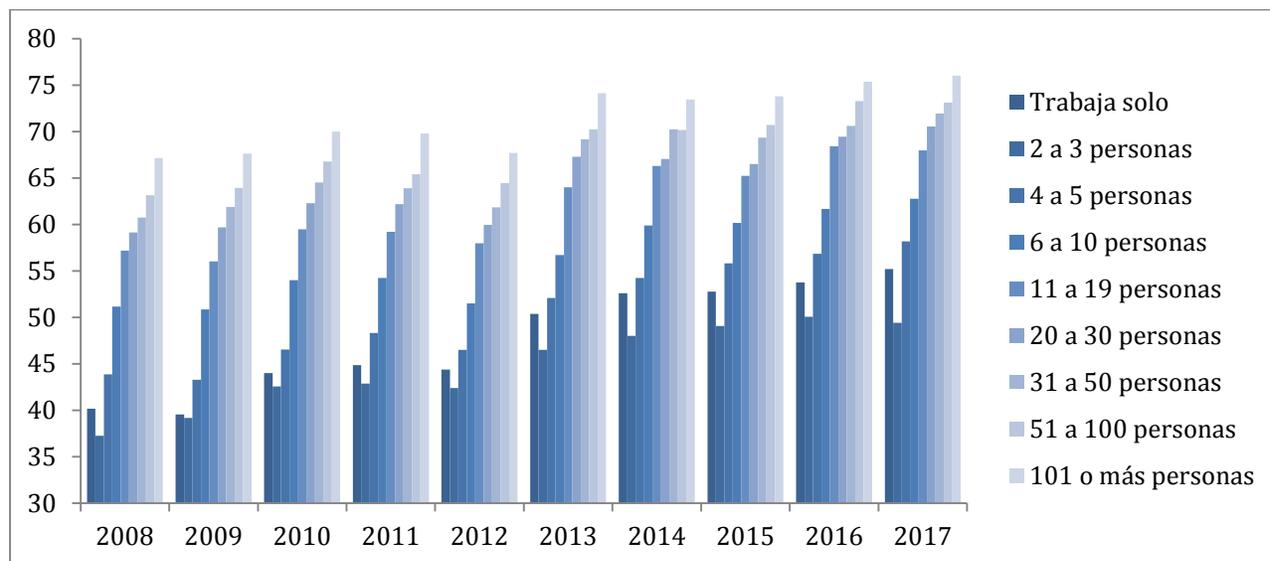
Índice de calidad del empleo por tamaño de la empresa 2008-2017.



Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH. DANE

Grafico 26

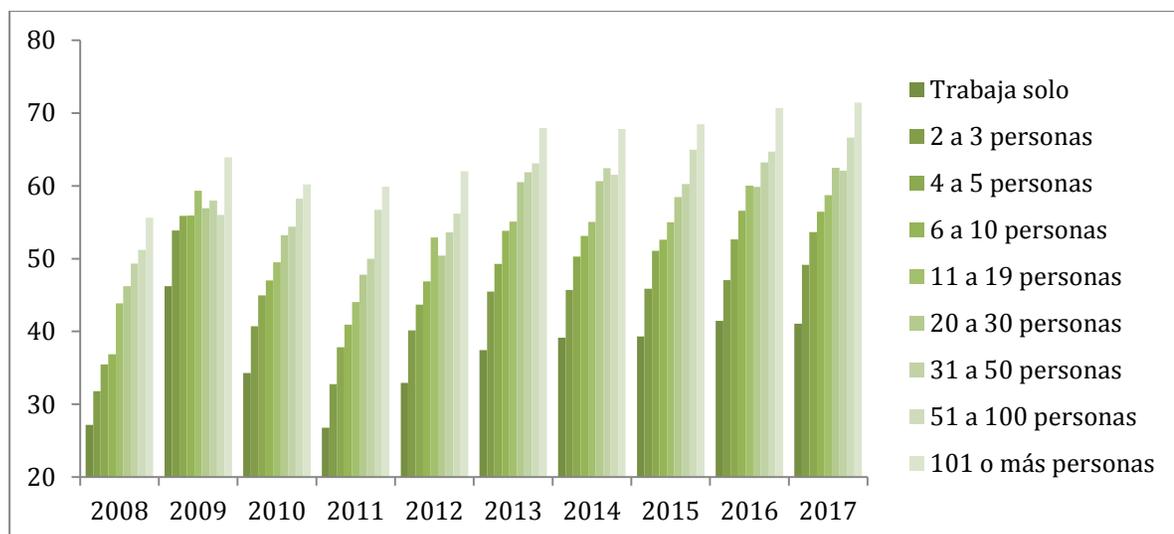
Índice de calidad del empleo por tamaño de la empresa para asalariados 2008-2017.



Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH. DANE

Grafico 27

Índice de calidad del empleo por tamaño de la empresa para independientes 2008-2017.



Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH. DANE

4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este documento se buscó calcular un Índice compuesto de Calidad del empleo para Bogotá en la última década, en donde se analizaron dos grupos de ocupación, asalariados e independientes. En una primera mirada se evidenció una marcada segmentación de ambos grupos, pues los primeros reportan valores más altos de calidad del empleo en prácticamente todas las variables estudiadas. Es posible decir, con base en los resultados y la revisión de la literatura realizada, que los asalariados en Bogotá en el periodo de estudio reportaron una calidad del empleo media-baja con un promedio de 61 puntos de 100, los independientes registran una calidad baja con un promedio de 49 puntos de 100 y a nivel general en promedio del periodo de estudio, tomando toda la población ocupada en Bogotá, se evidencia una calidad baja con un promedio de 55 puntos de 100 posibles.

Por otra parte, analizando más específicamente las dimensiones planteadas, las variables más afectadas del índice para toda la población activa de Bogotá fueron los ingresos, estos reportan que el 65% reciben 1 s.m o menos mensualmente, al igual que la afiliación a seguridad social porque el 56% de los trabajadores está entre las categorías de no cotizar nada o solo cotizar salud, siendo más de la mitad de los trabajadores para ambas variables, adicionalmente, el tipo y termino de contrato también es afectada ya que el 42% no cuentan con un contrato como tal. Estos altos porcentajes sobre las categorías con menor calidad reflejan la precarización del empleo en estas dimensiones siendo de las más representativas del índice.

En cuanto a las variables que reportaron resultados positivos para la calidad del empleo, se encuentra el lugar de trabajo, debido a que el 70% de los trabajadores realizan sus actividades laborales en Local, Oficina, Fabrica o Vivienda y las 3 variables subjetivas del índice, en donde la mayoría de los trabajadores Bogotanos se sienten satisfechos con su trabajo (86,9%),

consideran que su trabajo actual es estable (68,8%) y piensan que su empleo es compatible con sus responsabilidades familiares (84%).

No se observan grandes brechas de género, a pesar que ellas tienen puntajes más bajos en variables como ingreso y antigüedad. De acuerdo a las características de los individuos es posible concluir que aquellos con niveles educativos técnicos o superiores, con edades entre los 25 a los 54, que laboren en empresas grandes tienen empleos de mayor calidad. Lo cual concuerda con las expectativas en cada dimensión.

Con base en el análisis, se recomienda incentivar la generación de empleos de calidad por medio de la intervención de los indicadores que reportaron precarización en las condiciones laborales en este análisis, tales como los ingresos, la protección social y las modalidades de contrato.

Por otra parte, fomentar la calificación de los trabajadores mediante facilidades de acceso a la educación técnica y superior y de la mano mejorar su calidad, de esta manera los bogotanos tendrán mayores oportunidades de tener un empleo de calidad en empresas grandes que logren brindarle un contrato, acceso seguridad social, capacitación, estabilidad y buenas condiciones ambientales de trabajo.

De igual manera, un aspecto relevante que se recomienda intervenir es el de incentivar a las empresas a que cambien las modalidades de contratación que están optando, por unas donde garantice al trabajador un contrato escrito con una duración más amplia, con el fin de brindarle estabilidad y así poder acceder prestamos financieros para realizar sus proyectos a largo plazo, ya que los contratos indefinidos logran estabilizar mejor la vida del trabajador y la de sus familias.

Con el fin de ampliar la agenda futura de investigación, para próximos trabajos se recomienda abordar con mayor profundidad las brechas de género en Bogotá en cuanto a calidad del empleo, para observar en qué dimensiones o variables existe discriminación y si esta característica influye en una mejor o peor calidad del empleo. Como se indicó anteriormente, varios autores afirman, según el resultado de sus investigaciones, una discriminación a favor de los hombres en el mercado laboral y su calidad.

Otra posibilidad es revisar la calidad del empleo por sectores económicos debido a las características que cada uno tiene, con el fin de verificar en cuáles los Bogotanos logran acceder a mayor calidad en sus empleos. Este estudio podría ser pertinente y lograría enriquecer el análisis.

Por otra parte, a pesar de los resultados alentadores que se evidenciaron en el análisis, algunos autores relevantes en este tema como Farné, Vergara, & Baquero (2012) aseguran que el incremento de modalidades atípicas de contratación y flexibilización del mercado laboral, generadas para atacar el desempleo y aumentar la productividad, afectan la calidad del empleo. De esta manera, también es pertinente revisar la relación entre las tasas de desempleo, la productividad y la calidad del empleo.

Por último, se recomienda abordar trabajos que permitan recopilar información estadística sobre la capacitación, desarrollo de habilidades y aprendizaje, flexibilidad, trabajo seguro, trato justo e y dialogo social en el trabajo, teniendo en cuenta la importancia de estas variables en el cálculo de la calidad del empleo según la OIT y la European Commission, entre varios autores analizados en capítulos anteriores.

Referencias Bibliográficas

- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. A. (2003). La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 162-195.
- Arranz, J. M., Garcia-Serrano, C., & Hernanz, V. (2016). Índice de calidad del empleo. *ASEMPLEO*.
- Baquero, F. H., Rodríguez, A. M., & Zarruk, A. (2011). Seguros de personas y seguridad social. *Fasecolda*, 66-118.
- Becerra, M. (2010, Junio). *Comparación del análisis factorial múltiple (AFM) y del análisis en componentes principales para datos cualitativos (Prinqual), en la construcción de índices. (Tesis de maestría)*. Universidad nacional de Colombia, Bogotá. D.C.
- Benavides, J. L. (2010, Diciembre). Contrato de prestación de servicios. Difícil delimitación frente al contrato realidad. *Revista Derecho de estado* (25), 85-115.
- Bolívar., O. d. (2013). *La calidad del empleo en la ciudad de Cartagena 2007-2011*. Cartagena: RED ORMET.
- Braverman, H. (1974). *Trabajo y Capital Monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*. (4 ed.). México: Nuestro tiempo, S.A.
- Broom, D. H., D'Souza, R. M., Strazdins, L., Butterworth, P., Parslow, R., & Rodgers, B. (2006, Abril 4). The lesser evil: Bad jobs or unemployment? A survey of mid-aged Australians. *Social Science & Medicine*, 63, 575-586.
- Bustamante, C. D., & Arroyo, S. (2008, Diciembre). La raza como determinante de acceso a empleo de calidad: Un estudio para Cali. *Ensayos sobre política Económica (ESPE)*, 26(57), 130-175.
- Carlson, D. S. (1980). Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*(55), 236-253.
- Chacón, B. (1999). Calidad del empleo y pobreza en Chile. *En R. Infante. La calidad del empleo*.
- Cohany, S. (1998). Workers in Alternative Employment Arrangements: A Second Look. *Monthly Labor Review*, 121(11), 3-21.
- Comisión Europea. (n.d.). Retrieved from https://ec.europa.eu/commission/index_es
- Comisión Europea. (n.d.). Retrieved from https://ec.europa.eu/commission/index_es
- Delamotte, Y., & Takezawa, S. (1984). Quality of working life in international perspective.
- Dueñas, D., Iglesias, C., & Llorente, R. (2009). *La calidad del empleo en un contexto regional, con especial referencia a la comunidad de Madrid*. Universidad de Alcalá.: Instituto Universitario de Análisis Económico y Social.
- Farné, S. (2003). *Calidad del empleo en Colombia*. Cuaderno de trabajo 3, Universidad Externado de Colombia, Departamento De Seguridad Social Y Mercado De Trabajo, Bogotá.
- Farné, S. (2012). Una mirada especial a los casos de Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador y Perú. In S. Farné, E. Carrasco, J. Weller, C. Roethlisberger, C. Vergara, N. Baquero, . . . K. Sehnbruch, *La calidad del empleo en América Latina a principios del Siglo XXI* (pp. 15-33). Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

- Farné, S., Vergara, C. A., & Baquero, N. (2012). La calidad del empleo y la flexibilización laboral en Colombia. In S. Farné, E. Carrasco, J. Weller, C. Roethlisberger, C. Vergara, N. Baquero, . . . K. Sehnbruch, *La calidad del empleo en América Latina a principios del Siglo XXI* (pp. 119-165). Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Fernández, M., & Giménez, L. (1988). Criterios para definir la CVL. In M. Fernández, L. Giménez, & C. O. Madrid (Ed.), *En Libro de Simposios. 1º Congreso Iberoamericano y 3º Nacional de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (Vol. 1, pp. 477-484). Madrid, España.
- Fields, M., & Thacker, J. (1992). Influence of quality of work life on company. *Academy of Management Journal*, 35, 439-450.
- Frederick, H. (1968, February January). ¿cómo motiva usted a sus empleados? *Harvard Business Review*, 13-22.
- Freeman, R. B. (1977, December). JOB SATISFACTION AS AN ECONOMIC VARIABLE. *NBER and Harvard University. Working Paper No. 225*, 1-13.
- Gamero, J. H. (2012). Auge económico y trabajo decente en el Perú. In S. Farné, E. Carrasco, J. Weller, C. Roethlisberger, C. Vergara, N. Baquero, . . . K. Sehnbruch, *La calidad del empleo en América Latina a Principios del Siglo XXI* (pp. 219-262). Perú.
- Ghai, D. (2003). Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*, 142(2).
- Gómez Vélez, M. A. (2013, Abril 15). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. *Diversitas*, 10(1), 103-116.
- Gómez, M. S., Galvis, L. A., & Royuela, V. (2015, Diciembre). *Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso*. Banco de la Republica, Documentos de trabajo sobre economía regional. Cartagena: Centro de estudios económicos regionales (CEER) .
- Gómez-Salcedo, M., & Carrasquilla-Torres, L. (2013). *La calidad del empleo en la ciudad de Cartagena 2007-2011*. Red de observatorios regionales del mercado de trabajo , Programa de las naciones unidas para el desarrollo (PNUD). Cartagena: RED ORMET.
- Greenberg, P. D., & Glaser, E. M. (1980). Some Issues.in Joint Union-Management Quality of Worklife Imprcvement Efforts. *Upjohn (W:E.) Inst. f6r 'Employment Research*,.
- Grzywacz, J. G., & Dooley, D. (2003). 'Good jobs' to 'bad job': Replicated evidence of an employment continuum from two large surveys. *Social Science & Medicine*, 56(8), 1749–1760.
- Guest, R. H. (1979, July/Aug). Quality of work life, learning from Tarrytown. *Harvard Business Review*, 76-87.
- Hamermesh, D. S. (1999, September). THE CHANGING DISTRIBUTION OF JOB SATISFACTION. *NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH Working Paper 7332* .
- Herzberg, F. (1968, February). ¿cómo motiva usted a sus empleados? *Harvard Business Review*, 13-22.

- Infante, R. (2001). Chile: trabajo decente y calidad de vida familiar. In L. Marchant, *Actualizaciones para el Management y el Desarrollo Organizacional* (A. Cea, J. Gibert, P. Moltedo, & K. Muñoz, Trans., pp. 151-178). Viña del Mar, Chile.
- Infante, R., & Vega-Centeno, M. (2001, Diciembre). La calidad del empleo: lecciones y tareas. *Economía*, XXIV(48), 179- 286.
- Jiménez, D., & Páez, J. N. (2014). Una metodología alternativa para medir la calidad del empleo en Colombia (2008-2012). *Sociedad y economía*(27), 129-154.
- Kalleberg, A., Reskin, B., & Hudson, K. (2000, April). Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States. *American Sociological Review*, 65(2), 256-278.
- Katzell, R. A., Yankelovich, D., Fein, M., Ornati, O. A., & Nash, A. (1975). Improving Productivity and Job Satisfaction. 69-76.
- Maccoby, M. (1984, March). Helping labor and management set up a quality-of-worklife program. *Monthly Labor Review*, 107(3), 23-32.
- Martel, J. P., & Dupuis, G. (2006). QUALITY OF WORK LIFE: THEORETICAL AND METHODOLOGICAL PROBLEMS, AND PRESENTATION OF A NEW MODEL AND MEASURING INSTRUMENT. (Springer, Ed.) *Social Indicators Research*.
- Marull, C. (2012). La calidad del empleo en Bolivia y Ecuador. In S. Farné, E. Carrasco, J. Weller, C. Roethlisberger, C. Vergara, N. Baquero, . . . K. Sehnbruch, *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI* (pp. 165-218). Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Marx, K. (1844). *Manuscritos económicos y filosóficos*.
- Mateu, M. (1984). *La nueva organización del trabajo: alternativas empresariales desde una optica psicosociológica*. España, Barcelona: Hispano Europea.
- Mora, J., & Ulloa, M. P. (2011, Marzo). *El efecto de la educación sobre la calidad del empleo en Colombia*. Departamento de Economía – Universidad Icesi.
- Nadler, D. A., & Lawler, E. E. (1983). Factors influencing the success of labor-management quality of work life projects. *Journal of Occupational Behavior*, 1(1), 53-67.
- OIT. (2011). *Panorama Laboral 2011. America Latina y el Caribe*. Perú: Organización Internacional del trabajo.
- OIT. (2012). *Panorama Laboral 2012. America Latina y el Caribe*. Perú: Organización Internacional del trabajo.
- Oldham, G., Hackman, R., & Pearce, J. (1976). Conditions under which employees respond positively to enriched work. *Applied Psychology*, 395-403.
- Ortiz, C. H., Uribe, J. I., Posso, C. M., & García, G. A. (2007). *Exclusión social en el mercado laboral del Valle del Cauca: Desempleo y calidad del empleo 2001-2006*. Universidad del Valle, PNUD. Valle del Cauca: CIDSE.
- Peiró, J. M., & Prieto, F. (1996). *Tratado De Psicología Del Trabajo* (Vol. 2: Aspectos psicosociales del trabajo). Madrid: Editorial Sintesis S.a.

- Pineda, J. A., & Acosta, C. E. (2011, Junio). Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. *Ensayos sobre Política Económica*, 29(65), 60-115.
- Posso, C. M. (2010). Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006. *Desarrollo y sociedad*, 191-234.
- Posso, C. M. (2010). Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006. *Desarrollo y sociedad*, 191-234.
- Quiñones, M. (2011). *El índice de calidad del empleo, una propuesta alternativa aplicada a Colombia*. Universidad del Valle. Cali: CIDSE.
- Seashore, S. E. (1975). Definición and Measuring the Quality of Working Life.
- Secretaría Jurídica Distrital. (1950). Código sustantivo del trabajo y código procesal del trabajo y de la seguridad social. *Diario Oficial 44640*. Bogotá.
- Sehnbruch, K. (2004). From the Quantity to the Quality of Employment An Application of the Capability Approach. *El Centro de Estudios Latinoamericanos (CLAS), Working Papers*(9), 1-64.
- Somavía, J. (2014). *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*. Santiago: Organización Internacional del Trabajo OIT.
- Sun, B. C. (1988). Quality of working life programs: an empirical assessment of designs and outcomes. *UMI Dissertation Services*.
- Suttle, J. L. (1977). Improving life at work: problems and prospects. *Publishing Company*.
- Villar, L., Ramírez, J., & Malagón, J. (2013). *Informe mensual del mercado laboral*. Bogotá: Fedesarrollo y ACRIP.
- Weller, J., & Roethlisberger, C. (2011, Abril). La calidad del empleo en Latino América. *Serie Macroeconomía del desarrollo*(110), 13-31.

ANEXOS

Anexo 1. Estadísticas descriptivas asalariados

Dimensión	Nombre	Rangos	2008			2009			2010		
			H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
Intensidad y condiciones de trabajo	Horas trabajadas a la semana	1 Mas de 48 horas	59%	41%	34%	61,90%	38,10%	33,00%	43,96%	56,04%	33,10%
		2 48 horas	50%	50%	34%	51,34%	48,66%	33,50%	37,53%	62,47%	31,38%
		3 Menos de 48 horas	44%	56%	32%	43,69%	56,31%	33,50%	26,32%	73,68%	35,13%
		TOTAL	51%	49%	100%	52,26%	47,74%	100%	35,66%	64,34%	100%
	Lugar de trabajo	1 Mina, Obra o Calle	86%	14%	5%	87,01%	12,99%	5,38%	81,08%	18,92%	4,36%
		2 Puerta a Puerta o Vehiculo	89%	11%	8%	89,65%	10,35%	7,93%	74,19%	25,81%	7,49%
		3 Kiosco, Caseta, Otras viviendas	36%	64%	6%	29,38%	70,62%	5,89%	14,26%	85,74%	7,23%
		4 Local, Oficina, Fabrica o Vivienda	46%	54%	82%	47,95%	52,05%	80,79%	31,57%	68,43%	80,92%
TOTAL	51%	49%	100%	52,26%	47,74%	100%	35,66%	64,34%	100%		
Ingresos	Salario - Ingresos	1 1 sm o menos	49%	51%	74%	50,91%	49,09%	74,05%	34,02%	65,98%	67,48%
		2 Entre 2 y 3 s.m	53%	47%	20%	55,91%	44,09%	20,84%	37,71%	62,29%	24,56%
		3 Entre 3 y 5 s.m	56%	44%	3%	53,47%	46,53%	2,72%	37,33%	62,67%	3,67%
		4 Mas de 5 s.m	65%	35%	2%	61,11%	38,89%	2,40%	53,55%	46,45%	2,20%
	TOTAL	51%	49%	100%	52,26%	47,74%	100%	35,66%	64,34%	100%	
Protección Social	Afiliación a salud, pensión y ARL	1 No cotiza ninguna	55%	45%	7%	56,16%	43,84%	5,67%	41,16%	58,84%	5,27%
		2 Cotiza 1 de ellas	45%	55%	19%	44,72%	55,28%	19,87%	26,92%	73,08%	20,83%
		3 Cotiza 2 de ellas	50%	50%	9%	51,65%	48,35%	7,05%	36,64%	63,36%	5,16%
		4 Cotiza salud, pension y ARL	52%	48%	66%	54,22%	45,78%	67,41%	37,82%	62,18%	68,74%
	TOTAL	51%	49%	100%	52,26%	47,74%	100%	35,66%	64,34%	100%	
Estabilidad Laboral	Antigüedad laboral	1 1 año o menos	51%	49%	41%	52,31%	47,69%	39,71%	34,93%	65,07%	37,42%
		2 De 1 a 3 años	53%	47%	24%	51,99%	48,01%	24,82%	35,01%	64,99%	24,04%
		3 De 3 a 5 años	49%	51%	10%	51,87%	48,13%	10,95%	38,55%	61,45%	11,17%
		4 Mas de 5 años	50%	50%	24%	52,65%	47,35%	24,51%	36,44%	63,56%	23,93%
	TOTAL	51%	49%	100%	52,26%	47,74%	100%	35,66%	64,34%	100%	
	Termino y tipo de contrato	1 No tiene contrato	50%	50%	26%	49,14%	50,86%	24,66%	29,78%	70,22%	6,66%
		2 Tiene contrato verbal	45%	55%	3%	54,15%	45,85%	2,54%	32,70%	67,30%	21,56%
		3 Tiene contrato escrito fijo	50%	50%	20%	51,11%	48,89%	19,97%	36,00%	64,00%	20,06%
		4 Tiene contrato escrito indefinido	52%	48%	52%	54,06%	45,94%	52,83%	37,53%	62,47%	51,72%
TOTAL	51%	49%	100%	52,26%	47,74%	100%	35,66%	64,34%	100%		
Percepción sobre el empleo	Satisfacción en el trabajo	1 No esta satisfecho	51%	49%	12%	53,51%	46,49%	8,78%	33,75%	66,25%	11,67%
		2 Si esta satisfecho	51%	49%	88%	51,76%	48,24%	91,22%	35,55%	64,51%	88,33%
		TOTAL	51%	49%	100%	52,26%	47,74%	100%	35,66%	64,34%	100%
	Estabilidad en el empleo	1 No se siente estable	54%	46%	21%	54,07%	45,93%	19,70%	35,41%	64,59%	21,19%
		2 Si se siente estable	50%	50%	79%	53,65%	46,35%	80,30%	36,73%	63,27%	78,81%
	TOTAL	51%	49%	100%	52,26%	47,74%	100%	35,66%	64,34%	100%	
	Compatibilidad	1 No es compatible	53%	47%	13%	63,37%	36,63%	11,44%	37,24%	62,76%	13,97%
2 Si es compatible		51%	49%	87%	50,90%	49,10%	88,56%	38,62%	61,38%	86,03%	
TOTAL	51%	49%	100%	52,26%	47,74%	100%	35,66%	64,34%	100%		

Estadísticas descriptivas asalariados (Continuación)

Dimensión	Nombre	Rangos	2011			2012			2013		
			H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
Intensidad y condiciones de trabajo	Horas trabajadas a la semana	1 Mas de 48 horas	46,03%	53,97%	34,56%	46,14%	53,86%	33,14%	46,33%	53,67%	33,23%
		2 48 horas	37,07%	62,93%	28,91%	38,47%	61,53%	30,53%	36,00%	64,00%	28,63%
		3 Menos de 48 horas	27,94%	72,06%	36,12%	27,83%	72,17%	36,34%	26,49%	73,51%	38,14%
		TOTAL	36,83%	63,17%	100%	37,15%	62,85%	100%	35,81%	64,19%	100%
	Lugar de trabajo	1 Mina, Obra o Calle	78,86%	21,14%	5,11%	79,70%	20,30%	5,42%	73,81%	26,19%	4,38%
		2 Puerta a Puerta o Vehiculo	70,41%	29,59%	8,51%	71,02%	28,98%	10,06%	69,53%	30,47%	8,89%
		3 Kiosco, Caseta, Otras viviendas	17,96%	82,04%	6,66%	14,98%	85,02%	7,39%	18,44%	81,56%	6,15%
		4 Local, Oficina, Fabrica o Vivienda	32,14%	67,86%	79,72%	31,87%	68,13%	77,13%	31,35%	68,65%	80,59%
		TOTAL	36,83%	63,17%	100%	37,15%	62,85%	100%	35,81%	64,19%	100%
	Ingresos	Salario - Ingresos	1 1 sm o menos	34,45%	65,55%	66,20%	34,36%	65,64%	66,91%	32,41%	67,59%
2 Entre 2 y 3 s.m			41,87%	58,13%	24,71%	43,18%	56,82%	26,96%	42,65%	57,35%	28,11%
3 Entre 3 y 5 s.m			36,36%	63,64%	3,50%	37,92%	62,08%	3,50%	35,46%	64,54%	3,94%
4 Mas de 5 s.m			42,78%	57,22%	2,59%	45,17%	54,83%	2,63%	47,29%	52,71%	2,68%
TOTAL			36,83%	63,17%	100%	37,15%	62,85%	100%	35,81%	64,19%	100%
Protección Social	Afiliación a salud, pensión y ARL	1 No cotiza ninguna	40,99%	59,01%	6,26%	43,80%	56,20%	6,48%	40,50%	59,50%	7,32%
		2 Cotiza 1 de ellas	29,26%	70,74%	19,01%	28,00%	72,00%	18,12%	27,29%	72,71%	16,06%
		3 Cotiza 2 de ellas	37,59%	62,41%	5,52%	38,79%	61,21%	5,89%	35,28%	64,72%	5,60%
		4 Cotiza salud, pensión y ARL	38,48%	61,52%	69,21%	38,77%	61,23%	69,51%	37,29%	62,71%	71,01%
		TOTAL	36,83%	63,17%	100%	37,15%	62,85%	100%	35,81%	64,19%	100%
Estabilidad Laboral	Antigüedad laboral	1 1 año o menos	37,47%	62,53%	42,80%	36,11%	63,89%	45,97%	36,18%	63,82%	45,53%
		2 De 1 a 3 años	36,83%	63,17%	22,04%	38,38%	61,62%	22,16%	35,77%	64,23%	22,78%
		3 De 3 a 5 años	37,20%	62,80%	10,51%	37,11%	62,89%	9,84%	35,53%	64,47%	9,75%
		4 Mas de 5 años	35,55%	64,45%	21,90%	38,08%	61,92%	22,03%	35,19%	64,81%	21,94%
		TOTAL	36,83%	63,17%	100%	37,15%	62,85%	100%	35,81%	64,19%	100%
	Termino y tipo de contrato	1 No tiene contrato	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		2 Tiene contrato verbal	34,49%	65,51%	28,43%	35,18%	64,82%	28,02%	33,72%	66,28%	27,04%
		3 Tiene contrato escrito fijo	34,34%	65,66%	21,16%	34,43%	65,57%	20,97%	34,42%	65,58%	20,57%
		4 Tiene contrato escrito indefinido	39,21%	60,79%	50,42%	39,34%	60,66%	51,01%	37,43%	62,57%	52,39%
		TOTAL	36,83%	63,17%	100%	37,15%	62,85%	100%	35,81%	64,19%	100%
Percepción sobre el empleo	Satisfacción en el trabajo	1 No esta satisfecho	33,66%	66,34%	11,26%	35,22%	64,78%	10,73%	31,33%	68,67%	14,91%
		2 Si esta satisfecho	36,55%	63,45%	88,74%	36,88%	63,12%	89,27%	36,59%	63,41%	85,09%
		TOTAL	36,83%	63,17%	100%	37,15%	62,85%	100%	35,81%	64,19%	100%
	Estabilidad en el empleo	1 No se siente estable	35,58%	64,42%	21,50%	39,01%	60,99%	21,33%	36,60%	63,40%	21,61%
		2 Si se siente estable	37,06%	62,94%	78,50%	37,99%	62,01%	78,67%	35,59%	64,41%	78,39%
		TOTAL	36,83%	63,17%	100%	37,15%	62,85%	100%	35,81%	64,19%	100%
		Compatibilidad	1 No es compatible	36,55%	63,45%	17,70%	38,62%	61,38%	19,92%	37,08%	62,92%
2 Si es compatible	36,16%		63,84%	82,30%	38,13%	61,87%	80,08%	35,46%	64,54%	78,72%	
TOTAL	36,83%		63,17%	100%	37,15%	62,85%	100%	35,81%	64,19%	100%	

Estadísticas descriptivas asalariados (Continuación)

Dimensión	Nombre	Rangos	2014			2015			2016			2017		
			H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
Intensidad y condiciones de trabajo	Horas trabajadas a la semana	1 Mas de 48 horas	46,02%	53,98%	30,59%	61,72%	38,28%	32,22%	45,10%	54,90%	28,01%	45,36%	54,64%	23,72%
		2 48 horas	35,94%	64,06%	33,36%	52,49%	47,51%	33,80%	35,95%	64,05%	37,17%	34,75%	65,25%	44,07%
		3 Menos de 48 horas	27,53%	72,47%	36,05%	44,01%	55,99%	33,98%	27,98%	72,02%	34,82%	27,81%	72,19%	32,21%
		TOTAL	35,99%	64,01%	100%	52,58%	47,42%	100%	35,74%	64,26%	100%	35,03%	64,97%	100%
	Lugar de trabajo	1 Mina, Obra o Calle	79,75%	20,25%	4,55%	86,63%	13,37%	6,56%	79,36%	20,64%	3,89%	76,50%	23,50%	3,83%
		2 Puerta a Puerta o Vehiculo	72,56%	27,44%	7,73%	84,88%	15,12%	9,31%	72,65%	27,35%	6,67%	72,12%	27,88%	6,34%
		3 Kiosco, Caseta, Otras viviendas	17,29%	82,71%	6,58%	31,51%	68,49%	6,15%	22,75%	77,25%	5,84%	21,39%	78,61%	6,35%
		4 Local, Oficina, Fabrica o Vivienda	31,57%	68,43%	81,14%	47,52%	52,48%	77,97%	31,68%	68,32%	83,61%	31,35%	68,65%	83,48%
		TOTAL	35,99%	64,01%	100%	52,58%	47,42%	100%	35,74%	64,26%	100%	35,03%	64,97%	100%
	Ingresos	Salario - Ingresos	1 1 sm o menos	31,79%	68,21%	63,62%	47,45%	52,55%	59,35%	31,16%	68,84%	56,46%	30,05%	69,95%
2 Entre 2 y 3 s.m			43,73%	56,27%	29,54%	61,34%	38,66%	33,30%	42,41%	57,59%	34,86%	42,72%	57,28%	36,08%
3 Entre 3 y 5 s.m			39,05%	60,95%	3,98%	51,95%	48,05%	4,46%	34,99%	65,01%	4,98%	32,51%	67,49%	5,51%
4 Mas de 5 s.m			45,23%	54,77%	2,85%	58,10%	41,90%	2,90%	43,70%	56,30%	3,71%	37,14%	62,86%	3,86%
TOTAL			35,99%	64,01%	100%	52,58%	47,42%	100%	35,74%	64,26%	100%	35,03%	64,97%	100%
Protección Social	Afiliación a salud, pensión y ARL	1 No cotiza ninguna	40,70%	59,30%	5,56%	60,88%	39,12%	5,11%	42,81%	57,19%	4,82%	40,12%	59,88%	4,42%
		2 Cotiza 1 de ellas	27,62%	72,38%	15,23%	43,65%	56,35%	15,35%	28,13%	71,87%	14,39%	27,22%	72,78%	15,01%
		3 Cotiza 2 de ellas	36,66%	63,34%	5,31%	54,21%	45,79%	6,17%	38,93%	61,07%	5,30%	34,87%	65,13%	4,41%
		4 Cotiza salud, pension y ARL	37,31%	62,69%	73,90%	53,73%	46,27%	73,36%	36,52%	63,48%	75,49%	36,28%	63,72%	76,16%
		TOTAL	35,99%	64,01%	100%	52,58%	47,42%	100%	35,74%	64,26%	100%	35,03%	64,97%	100%
Estabilidad Laboral	Antigüedad laboral	1 1 año o menos	36,61%	63,39%	46,17%	52,66%	47,34%	47,84%	35,26%	64,74%	44,06%	34,03%	65,97%	43,18%
		2 De 1 a 3 años	35,79%	64,21%	23,89%	51,23%	48,77%	23,16%	35,99%	64,01%	23,47%	34,97%	65,03%	23,82%
		3 De 3 a 5 años	35,73%	64,27%	9,51%	54,52%	45,48%	9,82%	36,02%	63,98%	11,04%	38,58%	61,42%	11,12%
		4 Mas de 5 años	34,95%	65,05%	20,43%	53,03%	46,97%	19,18%	36,30%	63,70%	21,44%	35,27%	64,73%	21,89%
		TOTAL	35,99%	64,01%	100%	52,58%	47,42%	100%	35,74%	64,26%	100%	35,03%	64,97%	100%
	Termino y tipo de contrato	1 No tiene contrato	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	100,00%	0,01%	3,03%	96,97%	0,28%
		2 Tiene contrato verbal	35,06%	64,94%	25,08%	51,45%	48,55%	26,12%	35,46%	64,54%	23,73%	32,28%	67,72%	23,20%
		3 Tiene contrato escrito fijo	32,95%	67,05%	20,52%	48,97%	51,03%	19,83%	30,36%	69,64%	19,31%	32,82%	67,18%	19,69%
		4 Tiene contrato escrito indefinido	37,57%	62,43%	54,39%	54,45%	45,55%	54,05%	37,69%	62,31%	56,94%	37,08%	62,92%	56,82%
		TOTAL	35,99%	64,01%	100%	52,58%	47,42%	100%	35,74%	64,26%	100%	35,03%	64,97%	100%
Percepción sobre el empleo	Satisfacción en el trabajo	1 No esta satisfecho	31,66%	68,34%	13,38%	48,81%	51,19%	12,40%	33,16%	66,84%	11,55%	30,64%	69,36%	11,34%
		2 Si esta satisfecho	36,66%	63,34%	86,62%	53,12%	46,88%	87,60%	36,08%	63,92%	88,45%	35,59%	64,41%	88,66%
		TOTAL	35,99%	64,01%	100%	52,58%	47,42%	100%	35,74%	64,26%	100%	35,03%	64,97%	100%
	Estabilidad en el empleo	1 No se siente estable	36,11%	63,89%	19,44%	52,52%	47,48%	18,65%	38,75%	61,25%	17,34%	35,67%	64,33%	17,24%
		2 Si se siente estable	35,96%	64,04%	80,56%	52,60%	47,40%	81,35%	35,11%	64,89%	82,66%	34,90%	65,10%	82,76%
		TOTAL	35,99%	64,01%	100%	52,58%	47,42%	100%	35,74%	64,26%	100%	35,03%	64,97%	100%
		Compatibilidad	1 No es compatible	33,99%	66,01%	19,77%	48,98%	51,02%	18,91%	35,38%	64,62%	15,92%	35,90%	64,10%
2 Si es compatible	36,48%		63,52%	80,23%	53,42%	46,58%	81,09%	35,81%	64,19%	84,08%	34,91%	65,09%	87,63%	
TOTAL	35,99%	64,01%	100%	52,58%	47,42%	100%	35,74%	64,26%	100%	35,03%	64,97%	100%		

Anexo 2. Estadísticas descriptivas Independientes

Dimensión	Nombre	Rangos	2008			2009			2010			
			H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	
Intensidad y condiciones de trabajo	Horas trabajadas a la semana	1	Mas de 48 horas	70%	30%	43%	55,66%	44,34%	39,64%	68,12%	31,88%	43,94%
		2	48 horas	65%	35%	17%	43,93%	56,07%	19,13%	65,27%	34,73%	14,99%
		3	Menos de 48 horas	53%	47%	40%	34,22%	65,78%	41,23%	50,59%	49,41%	41,07%
			TOTAL	62%	38%	100%	44,57%	55,43%	100%	60,50%	39,50%	100%
	Lugar de trabajo	1	Mina, Obra o Calle	74%	26%	13%	55,47%	44,53%	13,84%	70,83%	29,17%	12,93%
		2	Puerta a Puerta o Vehiculo	83%	17%	14%	76,24%	23,76%	11,35%	83,90%	16,10%	17,40%
		3	Kiosco, Caseta, Otras viviendas	51%	49%	15%	35,48%	64,52%	17,91%	51,82%	48,18%	16,74%
		4	Local, Oficina, Fabrica o Vivienda	58%	42%	58%	38,47%	61,53%	56,91%	53,02%	46,98%	52,94%
	TOTAL	62%	38%	100%	44,57%	55,43%	100%	60,50%	39,50%	100%		
Ingresos	Salario - Ingresos	1	1 sm o menos	61%	39%	85%	41,22%	58,78%	74,08%	56,83%	43,17%	65,51%
		2	Entre 2 y 3 s.m	72%	29%	11%	52,89%	47,11%	19,27%	67,74%	32,26%	26,88%
		3	Entre 3 y 5 s.m	66%	34%	2%	57,25%	42,75%	3,60%	62,35%	37,65%	4,44%
		4	Mas de 5 s.m	78%	22%	2%	58,56%	41,44%	3,05%	72,32%	27,68%	3,18%
			TOTAL	62%	38%	100%	44,57%	55,43%	100%	60,50%	39,50%	100%
Protección Social	Afiliación a salud, pensión y ARL	1	No cotiza ninguna	69%	31%	14%	53,01%	46,99%	11,88%	70,88%	29,12%	12,21%
		2	Cotiza 1 de ellas	60%	40%	60%	43,66%	56,34%	64,93%	59,04%	40,96%	64,14%
		3	Cotiza 2 de ellas	62%	38%	17%	40,98%	59,02%	15,94%	59,42%	40,58%	14,29%
		4	Cotiza salud, pensión y ARL	65%	35%	9%	46,87%	53,13%	7,25%	58,54%	41,46%	9,36%
			TOTAL	62%	38%	100%	44,57%	55,43%	100%	60,50%	39,50%	100%
Estabilidad Laboral	Antigüedad laboral	1	1 año o menos	53%	47%	21%	35,23%	64,77%	25,18%	55,44%	44,56%	26,92%
		2	De 1 a 3 años	54%	46%	19%	40,26%	59,74%	19,20%	53,42%	46,58%	18,89%
		3	De 3 a 5 años	63%	37%	13%	41,28%	58,72%	12,69%	61,92%	38,08%	11,22%
		4	Mas de 5 años	70%	30%	47%	52,96%	47,04%	42,92%	66,40%	33,60%	42,97%
			TOTAL	62%	38%	100%	44,57%	55,43%	100%	60,50%	39,50%	100%
	Termino y tipo de contrato	1	No tiene contrato	64%	36%	90%	46,13%	53,87%	87,57%	62,86%	37,14%	78,36%
		2	Tiene contrato verbal	59%	41%	0%	48,57%	51,43%	0,48%	57,65%	42,35%	9,03%
		3	Tiene contrato escrito fijo	48%	52%	7%	29,71%	70,29%	9,35%	44,66%	55,34%	9,09%
4		Tiene contrato escrito indefinido	56%	44%	2%	44,97%	55,03%	2,60%	56,12%	43,88%	3,52%	
	TOTAL	62%	38%	100%	44,57%	55,43%	100%	60,50%	39,50%	100%		
Percepción sobre el empleo	Satisfacción en el trabajo	1	No esta satisfecho	63%	37%	15%	42,53%	57,47%	15,28%	59,14%	40,86%	15,48%
		2	Si esta satisfecho	63%	37%	85%	47,07%	52,93%	84,72%	60,22%	39,78%	84,52%
			TOTAL	62%	38%	100%	44,57%	55,43%	100%	60,50%	39,50%	100%
	Estabilidad en el empleo	1	No se siente estable	62%	38%	45%	45,64%	54,36%	44,64%	61,57%	38,43%	48,29%
		2	Si se siente estable	58%	42%	55%	39,19%	60,81%	55,36%	63,07%	36,93%	51,71%
			TOTAL	62%	38%	100%	44,57%	55,43%	100%	60,50%	39,50%	100%
Compatibilidad	1	No es compatible	69%	31%	13%	51,23%	48,77%	9,64%	66,26%	33,74%	13,88%	
	2	Si es compatible	54%	46%	87%	34,91%	65,09%	90,36%	56,22%	43,78%	86,12%	
		TOTAL	62%	38%	100%	44,57%	55,43%	100%	60,50%	39,50%	100%	

Estadísticas descriptivas Independientes (Continuación)

Dimensión	Nombre	Rangos	2011			2012			2013		
			H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
Intensidad y condiciones de trabajo	Horas trabajadas a la semana	1 Mas de 48 horas	66,74%	33,26%	43,28%	52,37%	47,63%	45,49%	50,76%	49,24%	44,15%
		2 48 horas	64,26%	35,74%	11,95%	47,26%	52,74%	11,30%	43,92%	56,08%	11,35%
		3 Menos de 48 horas	50,62%	49,38%	43,91%	34,69%	65,31%	43,21%	36,32%	63,68%	44,51%
		TOTAL	59,65%	40,35%	100%	44,15%	55,85%	100%	43,56%	56,44%	100%
	Lugar de trabajo	1 Mina, Obra o Calle	70,85%	29,15%	11,78%	56,08%	43,92%	11,98%	55,39%	44,61%	11,25%
		2 Puerta a Puerta o Vehiculo	81,86%	18,14%	15,74%	70,79%	29,21%	18,55%	67,82%	32,18%	16,72%
		3 Kiosco, Caseta, Otras viviendas	48,69%	51,31%	14,70%	32,60%	67,40%	14,05%	36,40%	63,60%	12,80%
		4 Local, Oficina, Fabrica o Vivienda	52,19%	47,81%	57,78%	35,58%	64,42%	55,42%	36,01%	63,99%	59,23%
		TOTAL	59,65%	40,35%	100%	44,15%	55,85%	100%	43,56%	56,44%	100%
	Ingresos	Salario - Ingresos	1 1 sm o menos	55,32%	44,68%	66,81%	39,03%	60,97%	66,17%	38,05%	61,95%
2 Entre 2 y 3 s.m			68,34%	31,66%	25,48%	54,36%	45,64%	26,45%	53,13%	46,87%	28,19%
3 Entre 3 y 5 s.m			66,30%	33,70%	4,43%	48,35%	51,65%	4,30%	52,22%	47,78%	5,13%
4 Mas de 5 s.m			71,29%	28,71%	3,28%	60,67%	39,33%	3,08%	54,24%	45,76%	3,25%
TOTAL			59,65%	40,35%	100%	44,15%	55,85%	100%	43,56%	56,44%	100%
Protección Social	Afiliación a salud, pensión y ARL	1 No cotiza ninguna	73,37%	26,63%	12,81%	52,17%	47,83%	14,56%	55,58%	44,42%	13,46%
		2 Cotiza 1 de ellas	56,41%	43,59%	63,62%	41,61%	58,39%	62,87%	41,00%	59,00%	59,84%
		3 Cotiza 2 de ellas	60,36%	39,64%	12,47%	46,82%	53,18%	13,19%	43,76%	56,24%	13,28%
		4 Cotiza salud, pensión y ARL	59,44%	40,56%	11,10%	44,98%	55,02%	9,38%	42,70%	57,30%	13,41%
		TOTAL	59,65%	40,35%	100%	44,15%	55,85%	100%	43,56%	56,44%	100%
Estabilidad Laboral	Antigüedad laboral	1 1 año o menos	53,75%	46,25%	29,91%	36,90%	63,10%	30,34%	36,67%	63,33%	30,72%
		2 De 1 a 3 años	55,62%	44,38%	20,05%	39,40%	60,60%	19,71%	40,22%	59,78%	18,96%
		3 De 3 a 5 años	58,23%	41,77%	11,66%	46,22%	53,78%	11,27%	41,85%	58,15%	12,23%
		4 Mas de 5 años	66,58%	33,42%	37,17%	51,65%	48,35%	38,68%	51,32%	48,68%	38,09%
		TOTAL	59,65%	40,35%	100%	44,15%	55,85%	100%	43,56%	56,44%	100%
	Termino y tipo de contrato	1 No tiene contrato	0,6216	0,3784	0,728	0,454	0,546	0,7711	0,4556	0,5444	0,76018
		2 Tiene contrato verbal	55,50%	44,50%	13,67%	44,55%	55,45%	11,72%	43,29%	56,71%	11,01%
		3 Tiene contrato escrito fijo	46,13%	53,87%	9,64%	32,42%	67,58%	8,51%	28,68%	71,32%	9,30%
		4 Tiene contrato escrito indefinido	56,41%	43,59%	3,89%	43,69%	56,31%	2,66%	40,52%	59,48%	3,67%
		TOTAL	59,65%	40,35%	100%	44,15%	55,85%	100%	43,56%	56,44%	100%
Percepción sobre el empleo	Satisfacción en el trabajo	1 No esta satisfecho	57,78%	42,22%	15,81%	35,53%	64,47%	14,02%	41,80%	58,20%	16,26%
		2 Si esta satisfecho	59,74%	40,26%	84,19%	43,66%	56,34%	85,98%	43,90%	56,10%	83,74%
		TOTAL	59,65%	40,35%	100%	44,15%	55,85%	100%	43,56%	56,44%	100%
	Estabilidad en el empleo	1 No se siente estable	60,64%	39,36%	42,72%	46,05%	53,95%	22,59%	45,43%	54,57%	37,85%
		2 Si se siente estable	55,88%	44,12%	57,28%	49,79%	50,21%	27,41%	42,42%	57,58%	62,15%
	Compatibilidad	TOTAL	59,65%	40,35%	100%	44,15%	55,85%	100%	43,56%	56,44%	100%
		1 No es compatible	59,74%	40,26%	16,65%	44,67%	55,33%	17,40%	49,92%	50,08%	21,82%
2 Si es compatible		56,13%	43,87%	83,35%	42,52%	57,48%	82,60%	41,78%	58,22%	78,18%	
TOTAL	42,50%	57,50%	100%	44,15%	55,85%	100%	43,56%	56,44%	100%		

Estadísticas descriptivas Independientes (Continuación)

Dimensión	Nombre	Rangos	2014			2015			2016			2017		
			H	M	TOTAL									
Intensidad y condiciones de trabajo	Horas trabajadas a la semana	1 Mas de 48 horas	51,47%	48,53%	43,08%	61,72%	38,28%	45%	52,74%	47,26%	40,79%	49,91%	50,09%	38,42%
		2 48 horas	48,97%	51,03%	11,81%	52,49%	47,51%	9%	46,04%	53,96%	15,70%	45,95%	54,05%	20,64%
		3 Menos de 48 horas	34,61%	65,39%	45,10%	44,01%	55,99%	46%	35,63%	64,37%	43,50%	37,91%	62,09%	40,95%
		TOTAL	43,57%	56,43%	100%	52,58%	47,42%	100%	44,24%	55,76%	100%	44,18%	55,82%	100%
	Lugar de trabajo	1 Mina, Obra o Calle	52,74%	47,26%	11,56%	86,63%	13,37%	11%	52,64%	47,36%	10,44%	47,37%	52,63%	12,81%
		2 Puerta a Puerta o Vehículo	70,92%	29,08%	15,18%	84,88%	15,12%	18%	75,60%	24,40%	13,69%	78,63%	21,37%	13,92%
		3 Kiosco, Caseta, Otras viviendas	34,64%	65,36%	13,01%	31,51%	68,49%	12%	35,76%	64,24%	12,99%	40,58%	59,42%	12,83%
		4 Local, Oficina, Fabrica o Vivienda	36,85%	63,15%	60,25%	47,52%	52,48%	59%	37,78%	62,22%	62,88%	36,33%	63,67%	60,45%
TOTAL	43,57%	56,43%	100%	52,58%	47,42%	100%	44,24%	55,76%	100%	44,18%	55,82%	100%		
Ingresos	Salario - Ingresos	1 1 sm o menos	38,54%	61,46%	61,83%	47,45%	52,55%	56%	39,43%	60,57%	60,07%	38,14%	61,86%	54,10%
		2 Entre 2 y 3 s.m	52,48%	47,52%	29,79%	61,34%	38,66%	34%	53,67%	46,33%	29,85%	52,90%	47,10%	35,63%
		3 Entre 3 y 5 s.m	47,31%	52,69%	5,26%	51,95%	48,05%	6%	45,15%	54,85%	5,69%	45,30%	54,70%	5,44%
		4 Mas de 5 s.m	51,72%	48,28%	3,12%	58,10%	41,90%	4%	44,80%	55,20%	4,39%	46,15%	53,85%	4,83%
		TOTAL	43,57%	56,43%	100%	52,58%	47,42%	100%	44,24%	55,76%	100%	44,18%	55,82%	100%
Protección Social	Afiliación a salud, pensión y ARL	1 No cotiza ninguna	58,39%	41,61%	13,07%	60,88%	39,12%	13%	58,61%	41,39%	10,88%	57,83%	42,17%	10,69%
		2 Cotiza 1 de ellas	40,65%	59,35%	59,18%	43,65%	56,35%	60%	41,12%	58,88%	56,61%	41,14%	58,86%	58,35%
		3 Cotiza 2 de ellas	46,30%	53,70%	12,73%	54,21%	45,79%	11%	49,33%	50,67%	14,11%	50,10%	49,90%	12,11%
		4 Cotiza salud, pensión y ARL	39,84%	60,16%	15,03%	53,73%	46,27%	15%	41,44%	58,56%	18,40%	42,05%	57,95%	18,85%
		TOTAL	43,57%	56,43%	100%	52,58%	47,42%	100%	44,24%	55,76%	100%	44,18%	55,82%	100%
Estabilidad Laboral	Antigüedad laboral	1 1 año o menos	37,43%	62,57%	32,21%	52,66%	47,34%	35%	38,45%	61,55%	31,22%	40,83%	59,17%	29,14%
		2 De 1 a 3 años	39,31%	60,69%	19,20%	51,23%	48,77%	20%	42,40%	57,60%	18,65%	38,71%	61,29%	18,73%
		3 De 3 a 5 años	44,52%	55,48%	11,54%	54,52%	45,48%	11%	44,89%	55,11%	12,18%	48,34%	51,66%	11,88%
		4 Mas de 5 años	50,82%	49,18%	37,04%	53,03%	46,97%	34%	49,71%	50,29%	37,96%	47,92%	52,08%	40,25%
		TOTAL	43,57%	56,43%	100%	52,58%	47,42%	100%	44,24%	55,76%	100%	44,18%	55,82%	100%
	Termino y tipo de contrato	1 No tiene contrato	0,4578	0,5422	0,746	0	0	69%	0,4794	0,5206	74,85%	46,87%	53,13%	76,11%
		2 Tiene contrato verbal	44,87%	55,13%	12,06%	51,45%	48,55%	17%	38,96%	61,04%	10,27%	41,89%	58,11%	10,32%
		3 Tiene contrato escrito fijo	28,30%	71,70%	10,51%	48,97%	51,03%	10%	27,90%	72,10%	12,76%	27,17%	72,83%	12,06%
4 Tiene contrato escrito indefinido	36,49%	63,51%	2,84%	54,45%	45,55%	4%	37,78%	62,22%	2,13%	60,00%	40,00%	1,51%		
TOTAL	43,57%	56,43%	100%	52,58%	47,42%	100%	44,24%	55,76%	100%	44,18%	55,82%	100%		
Percepción sobre el empleo	Satisfacción en el trabajo	1 No esta satisfecho	41,27%	58,73%	14,25%	48,81%	51,19%	15%	42,82%	57,18%	12,29%	42,71%	57,29%	13,22%
		2 Si esta satisfecho	43,95%	56,05%	85,75%	53,12%	46,88%	85%	44,44%	55,56%	87,71%	44,40%	55,60%	86,78%
		TOTAL	43,57%	56,43%	100%	52,58%	47,42%	100%	44,24%	55,76%	100%	44,18%	55,82%	100%
	Estabilidad en el empleo	1 No se siente estable	44,20%	55,80%	36,65%	52,52%	47,48%	30%	45,16%	54,84%	32,40%	45,63%	54,37%	33,77%
		2 Si se siente estable	43,20%	56,80%	63,35%	52,60%	47,40%	55%	43,80%	56,20%	67,60%	43,44%	56,56%	66,23%
		TOTAL	43,57%	56,43%	100%	52,58%	47,42%	100%	44,24%	55,76%	100%	44,18%	55,82%	100%
Compatibilidad	1 No es compatible	47,60%	52,40%	17,36%	48,98%	51,02%	21%	49,26%	50,74%	15,89%	49,47%	50,53%	13,15%	
	2 Si es compatible	42,72%	57,28%	82,64%	53,42%	46,58%	79%	43,30%	56,70%	84,11%	43,38%	56,62%	86,85%	
TOTAL	43,57%	56,43%	100%	52,58%	47,42%	100%	44,24%	55,76%	100%	44,18%	55,82%	100%		

Anexo 2. Tabla de correlaciones

	Dim,1	Dim,2	Dim,3	Dim,4	Dim,5
Horas	0,13	0,48	0,62	0,51	-0,01
Ingresos	0,59	0,02	-0,07	0,37	0,23
Antigüedad	0,51	0,04	-0,29	0,27	0,54
Lugar de trabajo	0,30	-0,13	0,63	-0,53	0,46
Seguridad Social	0,77	-0,39	0,08	0,05	-0,35
Tipo y Termino	0,79	-0,40	0,13	0,03	-0,28
Satisfacción	0,47	0,43	-0,25	-0,28	-0,02
Estabilidad	0,60	0,30	-0,24	-0,26	0,06
Compatibilidad	0,25	0,67	0,08	-0,15	-0,33

Anexo 3. Variables transformadas de correlaciones

	Horas	Ingresos	Antigüedad	Lugar de trabajo	Seguridad Social	Tipo y Termino	Satisfacción	Estabilidad	Compatibilidad
Horas*	1,000	0,102	0,027	0,051	0,009	0,017	0,064	0,045	0,166
Ingresos*	0,102	1,000	0,275	0,081	0,304	0,332	0,223	0,227	0,067
Antigüedad*	0,027	0,275	1,000	0,068	0,257	0,266	0,150	0,281	0,073
Lugar de trabajo	0,051	0,081	0,068	1,000	0,148	0,212	0,064	0,109	0,021
Seguridad Social	0,009	0,304	0,257	0,148	1,000	0,778	0,177	0,272	0,052
Tipo y Termino	0,017	0,332	0,266	0,212	0,778	1,000	0,176	0,294	0,039
Satisfacción	0,064	0,223	0,150	0,064	0,177	0,176	1,000	0,326	0,194
Estabilidad	0,045	0,227	0,281	0,109	0,272	0,294	0,326	1,000	0,216
Compatibilidad	0,166	0,067	0,073	0,021	0,052	0,039	0,194	0,216	1,000
Dimensión	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Autovalor	2,604	1,289	1,010	0,927	0,859	0,790	0,690	0,612	0,218

* Los valores perdidos se han imputado con la modalidad de la variable cuantificada.