

Calidad del empleo en Colombia 2009 y 2019: un análisis desde las preferencias de los  
trabajadores

María Daniela Cortés Lancheros

Yennifer Paola Cortés Pedraza

Trabajo presentado como requisito para optar por el título de Economistas

Tutor:

PhD. David Arturo Rodríguez Guerrero



Universidad Colegio Mayor De Cundinamarca

Facultad de Administración y Economía

Economía

Bogotá D.C.

2022

***Dedicado a...***

*Mis abuelos, a quienes tengo la oportunidad de retribuir por los pilares más importantes en mi vida y a mi hermano por ser el apoyo emocional para su realización.*

*María Daniela Cortés*

*Mis padres por su apoyo incondicional, a mis hermanos por su gran ejemplo y en especial a mi hijo por ser mi mayor motivación durante el proceso.*

*Yennifer Paola Cortés*

### *Agradecimientos*

*Agradecemos de manera especial a nuestro director de monografía, el profesor Ph.D David Rodríguez, por la orientación y el tiempo que nos brindó durante el desarrollo de este trabajo de grado, para obtener el título de pregrado como economistas.*

*Queremos agradecer también a cada uno de los docentes que brindaron su conocimiento en las aulas de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca e hicieron posible nuestra formación como personas. Asimismo, a cada una de las personas que, en algún momento de nuestro aprendizaje, compartieron conocimientos durante esta etapa.*

## Resumen

El presente documento expone los resultados del análisis de la calidad del empleo para Colombia en los años 2009 y 2019, basados en un índice de calidad del empleo estimado desde la percepción de los trabajadores, con datos obtenidos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares. A partir de un modelo de betas estandarizadas que da razón a cómo las diferentes dimensiones objetivas contribuyen a la satisfacción en el empleo. Los resultados muestran que el mayor índice de calidad lo obtiene Bogotá y Antioquia; sin embargo, la mayor satisfacción la obtienen Boyacá en 2009 y Caquetá en 2019. En general, los trabajadores sin remuneración junto con las mujeres no calificadas presentan la mayor precariedad del índice.

## Abstract

This document presents the results of the analysis of the quality of employment for Colombia in the years 2009 and 2019, based on an index of quality of employment estimated from the perception of workers, with data obtained from the Great Integrated Household Survey. Starting from a model of standardized betas that explains how the different objective dimensions contribute to job satisfaction. The results show that the highest quality index is obtained by Bogotá and Antioquia; however, the greatest satisfaction is obtained by Boyacá in 2009 and Caquetá in 2019. In general, unpaid workers together with unskilled women present the greatest precariousness of the index.

**Palabras clave:** Calidad del empleo, satisfacción laboral, condiciones de trabajo, betas estandarizadas.

**Keywords:** Job quality, job satisfaction, working conditions, standardized betas.

**JEL:** C51, J08, J24, J28, J81

## Contenido

Introducción .....	8
1. Marco referencial.....	11
1.1 Marco empírico .....	11
<i>1.1.1 Estudios previos para Colombia</i> .....	11
<i>1.1.2 Estudios previos para la región Latinoamericana</i> .....	17
1.2 Marco Conceptual: Definiciones propuestas para la calidad del empleo.....	19
1.3 Marco Teórico .....	21
<i>1.3.1 Trabajo decente</i> .....	22
<i>1.3.2 Trabajador</i> .....	22
<i>1.3.3 Análisis psicodinámico</i> .....	24
2. Metodología.....	26
2.1 Datos.....	26
2.2 Planteamiento del modelo .....	26
2.3 Modelo .....	30
3. Índice de Calidad del Empleo para Colombia.....	33
3.1 Estimación del Índice de calidad del empleo .....	35
3.2 Calidad del empleo en Colombia .....	38
4. Conclusiones y recomendaciones .....	48
Referencias.....	51
Anexos .....	55

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1</b> Dimensiones y variables que componen el índice de calidad del empleo.....	28
<b>Tabla 2</b> Descriptivos por tipo de trabajador .....	34
<b>Tabla 3</b> Estimaciones del índice de calidad del empleo .....	36
<b>Tabla 4</b> Ponderadores del índice de calidad del empleo .....	37
<b>Tabla 5</b> Ponderadores en las principales metodologías .....	38
<b>Tabla 6</b> Índice de Calidad del Empleo en los departamentos de Colombia por trabajador .....	40
<b>Tabla 7</b> Porcentaje de satisfacción en las ramas económicas por escolaridad .....	44

## Índice de Figuras

<b>Figura 1</b> <i>Dimensiones y variables que componen el índice de calidad del empleo</i> .....	27
<b>Figura 2</b> <i>Trabajadores en los niveles propuestos de calidad del empleo</i> .....	39
<b>Figura 3</b> <i>Satisfacción por departamento</i> .....	42
<b>Figura 4</b> <i>ICE por rama económica</i> .....	45
<b>Figura 5</b> <i>ICE por riesgo laboral, género y calificación</i> .....	46
<b>Figura 6</b> <i>ICE por género, edad y calificación</i> .....	47

## Introducción

La calidad del empleo es un tema relevante en la discusión del mercado laboral para Latinoamérica, en especial, debido a que la región se caracteriza por empleos inestables y de bajos ingresos. Un síntoma de dicha precariedad se refleja en la alta informalidad de la población ocupada, que presenta el país. Por ejemplo, mientras en América Latina se observó una disminución de 2,6 pp (puntos porcentuales) durante el periodo de 2006-2018, la reducción obtenida por Colombia fue menor (de 0,9 pp); siendo el país que aminoró en menor medida la informalidad en la región (Acevedo et al., 2021). Con lo anterior, se refleja que los colombianos son menos propensos a abandonar la informalidad o existen barreras para que los trabajadores encuentren un empleo formal.

Este documento analizará la calidad del empleo desde una faceta no explorada, aunque se usarán indicadores objetivos, se pretende ponderar las distintas dimensiones de calidad desde la percepción del trabajador, para dar respuesta a siguiente pregunta de investigación: ¿De qué modo se incorporan las preferencias del trabajador en la estimación del índice de calidad del empleo (ICE) para Colombia? Razón por la cual, las dimensiones que se analizarán son: ingresos adecuados, estabilidad laboral y análisis psicodinámico, estas tienen en cuenta las variables objetivas propuestas en la estimación seminal del ICE para Colombia, llevada a cabo por Farné (2003), quien se basó en: contrato laboral, seguridad social, ingreso y horas trabajadas, y se adiciona el lugar de trabajo.

La presente monografía pretende ilustrar un índice que reúna variables objetivas con el fin de estimar la calidad del empleo desde las preferencias del trabajador en Colombia para los años 2009 y 2019, mediante los siguientes objetivos específicos: i) Recopilar la literatura que permita dar justificación metodológica a la construcción de un índice alternativo de calidad del empleo; ii)



Determinar las variables objetivas que respondan a las preferencias del trabajador colombiano, en base a la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH); iii) Observar el comportamiento del ICE propuesto para Colombia en 2009, en comparación con 2019.

En este mismo orden de ideas, la metodología propuesta para estimar el ICE parte del modelo de variables estandarizadas, debido a que se considera necesario medir la calidad del empleo desde las condiciones que cada trabajo otorga en términos de satisfacción a sus empleados, para que así, el trabajador brinde una respuesta a la valoración jerárquica de las condiciones laborales.

Así pues, este documento planteó la hipótesis de que las estimaciones realizadas previamente de la calidad del empleo para Colombia difieren de aquellas obtenidas empleando una ponderación basada en las preferencias del trabajador. Se encontró que es posible validar dicha hipótesis, ya que las variables con mayor ponderación por parte del trabajador son ingreso y seguridad social, del mismo modo, lo que menos le interesa al trabajador es el contrato laboral. En cuanto al ICE en Colombia, los mayores puntajes los obtuvieron Bogotá y Antioquia para la década observada, sin embargo, la mayor satisfacción por departamento para 2009 la obtuvo Boyacá y en 2019 Caquetá. Además, la rama económica con mayor satisfacción es administración pública y defensa, que refleja de la misma manera el mayor ICE. De manera general, los trabajadores no calificados obtienen los menores puntajes, con un índice de 37,77 en 2019, en especial, las mujeres no calificadas con un puntaje de 35,18, ubicándose 2,59 puntos por debajo de la media.

El presente documento se divide en cuatro secciones. A partir del marco referencial de la sección primera, se asocia un apartado empírico con las distintas metodologías para estimar el ICE en Colombia y Latinoamérica; también se incluye un marco conceptual de las aproximaciones a la definición de calidad del empleo, y un marco teórico que sustenta la metodología que recoge el

enfoque de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la psicodinámica del trabajo. De igual manera, la segunda sección cuenta con una propuesta metodológica, que explica el modelo con el cual se pretende dar ponderación a las variables del ICE, de modo que en la tercera sección se pueda evidenciar la calidad del empleo en Colombia. Finalmente se abordan algunas conclusiones y recomendaciones en la sección cuarta.

## **1. Marco referencial**

En Colombia la medición de la calidad del empleo, se encuentra sujeta principalmente a la ponderación de variables objetivas de manera *ad hoc* o con ACP, cuyo resultado es un índice arbitrario que no refleja el sentir o la óptica del trabajador, esto tiene como consecuencia un sesgo en las conclusiones obtenidas por el investigador. Por lo tanto, este apartado contiene literatura que expone las diversas metodologías que se han adoptado para la medición de dicho índice. Acto seguido, se ofrece un marco conceptual, que reúne las definiciones más destacadas. Por otro lado, se abordará la problemática entre la relación de la definición y la metodología de la calidad del empleo, además, se brinda un análisis psicodinámico, para finalmente exponer la visión que más se ajusta al objetivo de investigación.

### **1.1 Marco empírico**

Esta sección contextualiza y relata las distintas investigaciones de la calidad del empleo para Colombia y para Latinoamérica. El apartado 1.1.1. describe diversas metodologías con datos de la GEIH de 2008 en adelante; se hace énfasis en las siguientes: *ad hoc*, ACP y CATPCA. Del mismo modo, el apartado 1.1.2. proporciona antecedentes para Argentina, Chile, Ecuador, México y Perú.

#### ***1.1.1 Estudios previos para Colombia***

El estudio preliminar lo llevó a cabo Farné (2003), quien empleó una metodología *ad hoc* a las ponderaciones horizontales y verticales del ICE. De acuerdo a esta, se establecen ponderaciones a las variables bajo un criterio personal, ya que, el objetivo se centra en establecer una metodología específica que permita evaluar el impacto de dichas valoraciones. Farné generó un índice sintético de cuatro variables propuestas anteriormente por la OIT en Chile: ingreso, modalidad de contratación, afiliación a la seguridad social y horario de trabajo. Las cuales arrojaron como resultado que los asalariados cuentan con mejores condiciones, dado que obtuvieron un puntaje de

44, mientras, los independientes obtuvieron un puntaje de 27,5. Por otro lado, no hay diferencias significativas por género, debido a la compensación horaria y el acceso a la seguridad social en ambos grupos. Asimismo, el contrato de trabajo genera protección económica y mejora las condiciones psíquicas y físicas para los trabajadores. Se concluyó que el país cuenta con precariedad en los empleos urbanos.

Pasada una década, Farné et al. (2013), aplican nuevamente esta metodología evaluada en las 23 ciudades principales para 2010-2013. El índice compuesto evidenció un progreso poco significativo en los años analizados. Dicho indicador solo obtuvo un aumento de un punto básico de 33,5 a 34,5, lo cual, mostró mejoras en la seguridad social y contratación laboral; por otro lado, los ingresos de los trabajadores no contaron con mejoras significativas. A manera de conclusión, Popayán es la ciudad con mejores condiciones de trabajo; Armenia cuenta con mayor contratación formal y seguridad social; en Tunja ganan más sin trabajar largas jornadas y Bogotá cuenta con salarios relativamente elevados y ofrece las mejores condiciones para trabajar como independiente.

En el siguiente grupo de artículos de medición de calidad del empleo se encontró aquellos que emplean el Análisis de Componentes Principales (ACP). Esta metodología hace referencia a la reducción dimensional que está relacionada con la mayor variabilidad de un grupo de variables a partir de un conjunto de observaciones, es decir, se puede transformar dicho conjunto inicial en un nuevo conjunto de variables no correlacionadas entre sí denominadas componentes principales. Así, “las nuevas variables son combinaciones lineales [...] y se van construyendo según el orden de importancia en cuanto a la variabilidad total que recogen de la muestra” (Marín, s.f., p. 6). Para luego, seleccionar la correlación entre el primer componente y cada variable del ACP, posteriormente estas correlaciones se estandarizan para que sumen uno, que las convierte en los

ponderadores para el ICE, cabe aclarar que todas las variables originales deben ir en la misma dirección, es decir, un mayor valor implica una mayor calidad del empleo en esa dimensión.

Tangarife et al. (2010) llevaron a cabo un estudio para generar una nueva metodología de medición de trabajo decente, con un enfoque multidimensional que se basó esencialmente en el debate teórico-histórico acerca de la noción del trabajo. Tuvieron en cuenta las siguientes dimensiones: oportunidades de trabajo, dignidad en el trabajo, trabajo productivo, equidad en el trabajo y seguridad laboral. De acuerdo a la metodología ACP, construyeron un índice sintético en el tercer trimestre de 2007. Sus estimaciones sugieren que tanto para hombres como mujeres el componente de seguridad social es el que tiene mayor significancia, asimismo, se evidencia que la población femenina cuenta con mayor precarización del trabajo, lo cual, se traduce en que los empleos para las mujeres no cuentan con las garantías mínimas requeridas.

Por otro lado, Pineda y Acosta (2010) plantearon una discusión de la calidad del trabajo y las dimensiones que esta abarca dentro del concepto de calidad de vida para el segundo trimestre de 2008 en las 13 áreas metropolitanas. Se basaron en el enfoque de las capacidades y desarrollo humano que exploró aspectos del trabajo que inciden en la calidad de vida y la participación activa en la producción. Elaboraron un índice sintético con 6 dimensiones: intensidad y condiciones de trabajo, ingreso, protección social, estabilidad, dimensión subjetiva de trabajo y subempleo. Lo que arrojó que, la calidad del trabajo es baja con 42 de 100 pp y cuenta con fraccionamientos del mercado laboral entre asalariados e independientes.

De la metodología ACP se desprende una variante de Análisis de Componentes Principales Categóricos (CATPCA), el cual también tiene como fin la reducción de la dimensionalidad de los datos, sin embargo, en esta metodología se trabaja con variables nominales y ordinales; en la versión categórica no se tiene cuenta el criterio de la varianza, por lo que no requiere linealidad.

Este método considera el escalonamiento óptimo de las variables, se asigna una medición numérica a las categorías que permite llevar a cabo un análisis para datos categóricos. De los documentos que emplean esta metodología, se encontraron:

Farné y Vergara (2015) con el objetivo de comprobar si el crecimiento económico ha aumentado la posibilidad de obtener un empleo, bajo el contexto de una mayor flexibilización de las relaciones laborales. Proponen un índice compuesto para el periodo de 2002-2011, con las variables: mayoría de edad, posición ocupacional, antigüedad en el trabajo, horario laboral semanal, tiempo parcial involuntario, ingresos, mujeres directivas, subempleo, formalidad, deseo de cambiar de trabajo, ubicación del puesto de trabajo, afiliación a seguridad social, y diferencia entre ingreso observado y potencial. Los resultados obtenidos evidencian una leve mejora de las condiciones de empleo para el caso de los asalariados, según el ICE en 2002 obtuvieron un puntaje de 68 y en 2011 su puntaje fue de 71, para los independientes 41,4 puntos en 2002 y 44,3 puntos en 2011; por otro lado, los ingresos no son el principal determinante según la teoría económica, pero sus aumentos generan efectos positivos en variables como contrato laboral, seguridad social, formalización laboral y subempleo.

Posteriormente, Castañeda (2019) analizó la calidad del empleo durante el periodo 2008-2017 para la ciudad de Bogotá. La metodología utilizada fue la generación de un índice compuesto basado en 5 dimensiones, que son: ingreso, intensidad y condiciones de trabajo, protección social, estabilidad laboral y percepción sobre el empleo. A partir de esta estimación, se obtuvo que el grupo de asalariados presenta una calidad del empleo media-baja 61/100 puntos, los independientes cuentan con una calidad baja 49/100 puntos y en general se observa que la calidad del empleo es precaria con 55/100 puntos; las dimensiones más afectadas son los ingresos y la seguridad social.

Los artículos con metodología probabilística encontrados en la literatura guardan relación con la medición de la satisfacción del empleo. En primer lugar, el artículo de Farné y Vergara (2007) tuvo como objetivo la estimación de funciones conforme a variables objetivas para un empleo satisfactorio de 2002-2006, tales como: posición ocupacional, rama de actividad, grupo ocupacional, informalidad, tipo de contrato y condiciones ambientales. Estimaron un modelo Probit-binario y para contrastar la consistencia de los resultados, utilizaron un modelo Probit-ordenado. Concluyeron que 1) ser asalariado público conlleva a estar más satisfecho laboralmente; 2) la satisfacción de acuerdo a la edad cuenta con un comportamiento en u, los jóvenes empiezan a trabajar satisfechos y con el tiempo pierden motivación y en una edad madura recuperan el gusto; y 3) la educación secundaria y superior está asociada a una menor satisfacción.

En paralelo, el documento de Amézquita (2013) se planteó con el fin de encontrar una relación entre la calidad del empleo y la satisfacción laboral para el segundo trimestre de 2012, basándose en un enfoque hedonista para la satisfacción del trabajador en su empleo actual. El autor estimó un modelo Probit Bivariado y tuvo en cuenta las dimensiones ofrecidas por la OIT (Farné, 2003) y adicionó: a) el tamaño de la empresa, b) variables individuales y c) otras variables. Dedujo que la probabilidad de que los colombianos estén satisfechos con su empleo es aproximadamente del 96%, pero la probabilidad de contar con buenos empleos y sentirse satisfecho es del 47%.

La metodología logarítmica utilizada por Mora y Ulloa (2011) cuantifica las variables que tienen relación a la calidad del empleo para el segundo trimestre de 2009 en las principales ciudades del país, teniendo en cuenta los determinantes de la OIT. Para ello usaron dos modelos: en primer lugar, un Logit-ordenado para comprobar que la educación es exógena al índice y en segundo lugar un Logit-multinomial, para obtener estimadores coherentes de la calidad del empleo. Se concluyó, que la calidad del empleo mejoró con respecto a 2001 con un aumento de

10,4 puntos, pero que continúa por debajo de los 60 puntos que equivalen a una adecuada calidad del empleo. Adicionalmente, la relación entre educación y calidad del empleo es que a mayor educación se incrementa la calidad, exclusivamente para trabajadores asalariados.

Por otro lado, se encontraron dos artículos acordes al método estadístico fuzzy sets, el cual determina el grado de pertenencia de un grupo de variables a un conjunto definido. Así mismo, ambos documentos cuentan con un enfoque teórico de capacidades de Amartya Sen. Inicialmente, Galvis y Pérez (2015) brindaron un diagnóstico para la región Pacífica entre 2009 y el segundo trimestre de 2015, en el que evaluaron el efecto de la informalidad con la calidad del empleo. Se basaron en los índices multidimensionales de pobreza, con variables como condiciones de trabajo, ingreso, seguridad social, estabilidad laboral, percepción del empleo y subempleo. Se evidenció que el Valle del Cauca sobresale con la mayor calidad del empleo, y en general, 2 de cada 3 trabajadores hacen parte del sector informal. En relación, Gómez et al. (2015) analizan la calidad del empleo para 2009-2015. Estimaron un índice multidimensional, que agrupa las dimensiones: condiciones laborales, ingresos, seguridad social, subempleo, estabilidad laboral y percepción del empleo. Se obtuvo como resultado que la calidad promedio del trabajo es baja, dicha calidad es mejor para los trabajadores con altos niveles educativos que hacen parte de empresas grandes y esta aumenta con la edad hasta los 30 años y luego disminuye.

Posteriormente, Alba (2016) con la intención de evaluar las distintas características de los trabajadores y observar los trabajos más destacados para el periodo 2008-2014, estimó un índice que contempla seis dimensiones: las cuatro propuestas por Farné (2003) y añade beneficios no salariales y ambiente físico del trabajo. Luego, por medio de una regresión múltiple de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) analiza los determinantes de un empleo de calidad. Obtuvo que Bucaramanga cuenta con mejores ingresos laborales (8,22 puntos), Cartagena evidencia una mejor



jornada de trabajo (15,35 puntos), Medellín presenta el mejor índice de seguridad social (13,78 puntos) y el mejor tipo de contrato (5,93 puntos), Tunja muestra los mejores beneficios no salariales (6,80 puntos) y el mejor ambiente físico (3,72 puntos) y en general Medellín representa la mejor calidad del empleo con un puntaje de 4,60, seguido de Bogotá con 3,35 puntos.

En contexto se puede observar que las variables ofrecidas por la OIT y aplicadas inicialmente por Farné (2003) para el caso colombiano, son las que mayor frecuencia tienen en los artículos anteriormente descritos, razón por la cual, el presente documento también hará uso de las mismas por su grado de relevancia. A manera de conclusión, la calidad del empleo en Colombia es precaria según los índices evaluados.

### ***1.1.2 Estudios previos para la región Latinoamericana***

Para Latinoamérica, Weller y Roethlisberger (2011) contribuyeron al análisis con aspectos relevantes para la calidad del empleo, que resaltaron las debilidades registradas en la región y los desafíos de políticas públicas para lograr fortalecer y estabilizar el círculo virtuoso. Basados en un contexto económico productivo y de institucionalidad laboral, llevan a cabo una compilación de estudios que usan la metodología propuesta por la OIT. Se concluyó, que los indicadores muestran grandes déficits en los ingresos, alcances de los sistemas de pensiones y salud, garantías de los derechos laborales y beneficios no salariales.

Para Argentina, Salvia y Vera (2016) evalúan un modelo basado en el crecimiento económico y del empleo para 2004-2011, con un enfoque de las cualidades de la población económica, el capital humano y la formación laboral, generaron una estimación multivariada de regresión logística. Hallaron un aumento de la calidad del empleo no asociado al capital humano, a pesar del crecimiento del empleo y de tendencias positivas de educación y calificación del

trabajo; en contraparte, existe una desigualdad en la productividad, acceso a empleos de calidad y formación de los ocupados.

Para Perú, Castillo (2018) estimó la calidad del empleo basada en el enfoque de la OIT, para la región de Arequipa en ocho provincias. El estudio estuvo conformado por un método mixto probabilístico y no probabilístico, para una muestra de 630 trabajadores en 2017. Destacó que la puntuación máxima del índice está en los ingresos laborales, sin embargo, la variable que mejor se adecua al estudio es horas de trabajo, ya que, es la que más se acerca a la valoración vertical otorgada arbitrariamente por la autora, asimismo, la variable que menos se ajusta a dicha valoración es seguridad social. En general, el índice sintético de la calidad del empleo en Arequipa es de 42,15 puntos, lo cual indica que se encuentra en la categoría de “Mala calidad”.

Para Chile, Chiang y Krausse (s.f.) cuantificaron la calidad de vida laboral en empresas públicas y privadas, basada en un enfoque de responsabilidad social y empresarial. El estudio comprendió un total de 128 trabajadores con un instrumento de medición de 118 ítems, divididos en cuatro indicadores: Satisfacción laboral, condiciones y medio ambiente, organización e indicadores globales. Se observó que el coeficiente Alpha de Cronbach’s evidencia que a medida que aumenta la antigüedad del trabajo, se estabiliza el tiempo trabajo-familia; la satisfacción laboral, se ubica en un nivel medio-alto por parte de los trabajadores, sin embargo, la satisfacción con los ingresos, se encuentra en un nivel medio-bajo.

Para Ecuador, Orellana et al. (2020) investigaron la evolución de la calidad del empleo basados en un enfoque multidimensional para 2007-2017. Se construyó un índice compuesto con dos tipos de ponderaciones, uno que pondera cada dimensión y otro que genera mayor peso a la dimensión de remuneraciones, para ello, usaron un modelo ACP policórico. Que arrojó como resultado que el índice de la calidad del empleo es de 57,97 puntos; 48,47 para los ingresos y 46,81

para la medición ACP policórico, que evidenció una mejora en los niveles de estabilidad laboral, cobertura de la seguridad social y en las condiciones laborales.

Para México, Granados y Vences (s.f.) plantearon la elaboración de un índice que comparó la medición en las ciudades de país con el fin de contrastar avances o retrocesos en la calidad del empleo. Basados en un análisis de componentes principales ACP aplicados a una matriz de correlaciones para los periodos de 2005 a 2010. Se infiere a partir de ello, que existe un deterioro del empleo y desempleo, debido a los principales motores de crecimiento: demanda externa y consumo privado.

## **1.2 Marco Conceptual: Definiciones propuestas para la calidad del empleo**

Estudios de la OIT (2019) revelan que una de las principales causas de intranquilidad en la población mundial activa, es la creciente precariedad de la calidad del empleo observada en los últimos años, a razón de los cambios en las condiciones de trabajo que tienen una significativa relación con la organización de la economía. Es por esto, que esta institución aboga por un análisis del mercado laboral que se extiende además de la recopilación de estadísticas agregadas, en la situación del empleo y variables tangibles que proporcionan información de contexto.

No obstante, la estimación del ICE en la cotidianidad centra su atención en la propuesta metodológica, sin tener en cuenta la discusión del concepto de calidad del empleo y la estructura que lo compone. Como lo menciona Warhurst (2012), existe un aumento significativo de estudios que evalúan la calidad del empleo, pese a esto, no hay una aprobación en torno a esta medición que sea absoluta para su estudio. Paralelamente, Farné (2012) resalta que aún no se proporciona una definición acertada global de la calidad del empleo. En concordancia, se aprecia un abanico de conceptos recopilados que ilustran las definiciones más acordes a la presente investigación.

El primer acercamiento lo contempla Freeman (1978), quien definió un buen trabajo a partir del ajuste que el concepto atravesó. En el que demuestra un enfoque idóneo a partir del conjunto de variables subjetivas y objetivas, para desarrollar adecuadamente el concepto de calidad del empleo (Galvis y Pérez, 2015).

Desde otra perspectiva, la OIT (1999) propone el concepto de trabajo decente, entendiendo este como una labor productiva bajo cuatro condiciones que se concretan y enumeran de la siguiente manera “libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (párr. 26).

Aproximándose al concepto, Infante y Vega (1999) definen que la calidad del empleo se establece por el “tipo de inserción laboral, las remuneraciones, la capacitación y la motivación de los trabajadores” (como se citó en Farné, 2003).

Desde el enfoque de las capacidades, Anker, et al. (2002) definen que un empleo de calidad debe como mínimo cubrir las necesidades básicas que permitan ser productivo (capacitación y participación) y equitativo, mediante la libre elección, con protección laboral, prevención de enfermedades y respeto a la vejez, además de evitar el desempleo. Asimismo, Sehnbruch (2007) contempla dicho enfoque provisto desde las funcionalidades que se presencian en los individuos, a través de un conjunto de variables que definen las dimensiones laborales y personales, ya que estas influyen en el momento de evaluar el empleo. Debido a que cumplen con el objetivo de elevar el nivel de calidad de vida y bienestar de los individuos que logren tal desarrollo ejerciendo su trabajo (como se citó en Farné 2012).

Visto desde la psicodinámica del trabajo, se ofrece la definición dada por Dejours y Gernet (2014), quienes desarrollan el concepto de calidad del trabajo, argumentando que está involucrado a un aspecto real, refiriéndose a que los trabajadores que hacen parte de un grupo de trabajo, son

las personas más idóneas a la hora de evaluar la calidad y progreso que cada individuo tiene en su trabajo actual.

Farné y Vergara (2015) se refieren al concepto de la calidad del empleo como un conjunto de factores que están relacionados al trabajo y manifiestan una relevancia en el efecto de las variables, que la institución y la norma laboral han venido aceptando internacionalmente. Además, se aprecia un vínculo con aspectos de bienestar económico, social, psíquico y de salud de los empleados.

Por otra parte, Antón, *et al.* (2012) enunciaron que la calidad del empleo cuenta con una apariencia multidimensional de variables que afectan el bienestar y la calidad de vida de los individuos (como se cita en Frasser y Lasso, 2015). Por tal razón y en concordancia con lo anteriormente nombrado por Farné (2012), no se ha podido llegar a un acuerdo que determine la definición y medición más adecuada para la calidad del empleo.

Las definiciones de calidad del empleo se encuentran vinculadas al enfoque de análisis, si bien este es un fenómeno que cuenta con varias definiciones a nivel sociológico, económico y psicológico, que brinda atención respectivamente a la libertad, a los ingresos y a la satisfacción de cada individuo. En Colombia, una de las principales falencias a la hora de medir la calidad del empleo la exponen Urrea y Celis (2016) en la investigación realizada para el periodo 1993 a 2014, y es que en general la aplicación de metodologías que agrupe tanto la ocupación como el empleo, basadas en el marxismo o con un enfoque weberiano, no han tenido una incidencia significativa debido a la tradición económica colombiana.

### **1.3 Marco Teórico**

En esta sección se llevará a cabo el concepto de trabajo decente, puesto que se considera relevante al ser una de las primeras aproximaciones, para definir cuáles son las condiciones adecuadas con

las que un empleo debe contar. Luego da paso a la discusión de la población que se tendrá en cuenta en esta investigación, definida como ocupados por la GEIH. Por último, se abordará un análisis psicodinámico que responde a la necesidad de medir la calidad del empleo desde una perspectiva más amplia.

### ***1.3.1 Trabajo decente***

La medición del ICE se basa en dimensiones propuestas por entidades como la OIT, quienes proponen una metodología basada en la defensa del denominado trabajo decente: una actividad laboral que protege, dignifica, permite el desarrollo de las capacidades de los empleados y vela por el cumplimiento de los derechos humanos de los mismos. Lo cual contribuye a un desarrollo social eficiente en busca de los mínimos instrumentos requeridos para suplir las condiciones de vida de la población trabajadora. La OIT (1999) define 4 objetivos esenciales para dar cumplimiento al trabajo decente, los cuales son: los derechos del trabajador, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social.

En paralelo, esta organización aboga por el deseo de salvaguardar los derechos básicos de los trabajadores desde 1995, en su declaración a los principios de los derechos fundamentales del trabajo en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de Copenhague. En dicha cumbre, se respondió al anhelo general del crecimiento económico acompañado de justicia social. Se considera necesario resaltar que, la medición de Trabajo decente se basa en una serie de indicadores simples que permiten capturar a nivel agregado la situación del trabajo. Así mismo, contempla que la calidad del empleo puede referirse a metodologías diferentes, así como conceptos de valoración y satisfacción (OIT, 1999).

### ***1.3.2 Trabajador***

La importancia que debiese tener la calidad del empleo medida desde la percepción del trabajador, es un principio que motiva el sistema económico y respeta el ciclo productivo de la producción del capital a través del consumo causado por la población ocupada, puesto que, uno de los esenciales componentes de la demanda agregada recae sobre el consumo.

Parte de la población objeto que se tendrá en cuenta son las personas que la GEIH asimila como asalariados, dada la importancia que estos tienen en el trabajo productivo, entendido como aquellos que crean directamente plusvalía y junto con esto, efectúan lo que Antunes (2005) denomina como el proceso de valorización del capital, se entiende, por lo tanto, que la clase trabajadora actual incorpora el trabajo productivo y el improductivo, estos basados en que ambas cuentan con trabajadores asalariados. En vista de que la plusvalía según Marx es producida exclusivamente por los trabajadores, y que el empresario es quien toma partido de la misma, no es consecuente darle al empresario o a organizaciones ajenas el poder de establecer cuáles son las motivaciones del trabajador para definir si su empleo es de calidad o no.

Sin embargo, esta investigación extenderá el análisis a los trabajadores independientes y sin remuneración. Para los independientes, según el ranking de porcentaje de trabajadores por cuenta propia de la Población Económicamente Activa (PEA) realizado por Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2021), Colombia es el país con mayor porcentaje de trabajadores independientes en proporción a la población empleada con un 51,30%. Por el lado de los trabajadores sin remuneración, según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2019) en Colombia, el promedio de horas de trabajo no remunerado para las mujeres es de 33 horas semanales y para los hombres de 11,5 horas semanales. De lo anterior se sustentan los 834.542 trabajadores que la GEIH asimila como trabajadores sin remuneración para el mismo año.

### ***1.3.3 Análisis psicodinámico***

La calidad del empleo evalúa las condiciones del puesto laboral y los beneficios que ofrece, sin embargo, debiese incluir los aspectos físicos, psicológicos y sociológicos relacionados al empleo. En relación se abordará la psicodinámica del trabajo, que engloba los procesos de enfermedades mentales que puede atravesar un trabajador en el proceso laboral, por lo tanto, se considera esencial entender que estas patologías no solamente están ligadas a la ocupación, sino que juegan un papel importante en la humanización, por parte de las instituciones que demandan trabajo.

Entre los factores patógenos del trabajo, Sivadon (1951) identifica en particular una duración de trabajo elevado (mayor a 75 horas por semana), un trabajo considerado como aburrido, un trabajo que exige por el contrario una atención sostenida y constante, un trabajo que deja poco lugar a la iniciativa y a la responsabilidad técnica personal, un trabajo sedentario insuficientemente diversificado (Torrente, 2004 como se citó en Dejours & Gernet, 2014, p.17).

De los patógenos anteriormente expuestos se origina un efecto clínico como lo es la fatiga, esta es una de las primeras señales de la inadecuada adaptación que sufre el trabajador, que deriva en un conjunto de condiciones médicas como es “el estado de agotamiento y la sobrecarga intelectual” (Dejours & Gernet, 2014, p.18). Por tal razón, el sistema nervioso se ve afectado debido al exceso de trabajo y la exposición que su lugar de trabajo conlleva, incapacitando social y familiarmente al individuo. Se resalta la importancia de un equilibrio entre lo que Antunes (2005) denomina como el tiempo trabajado y tiempo libre, esto permitiría al trabajador la posibilidad de desarrollarse como un individuo social provisto de significancia fuera de la vida laboral, que está directamente relacionado con la satisfacción del empleo, y refleja el pleno desenvolvimiento de su aspecto social.



Bajo circunstancias que afecten dicho equilibrio se alterará las condiciones básicas que un individuo debe tener de manera primordial en su actual empleo, para no afectar su salud mental y física, ya que esto conlleva a acentuar la precariedad del trabajo. Por tal motivo, dejar de lado un aspecto tan relevante a la hora de medir la calidad del empleo genera sesgos en los resultados obtenidos en medición del índice.

La fundamentación de la calidad del empleo como relevante a la investigación económica, conduce a describir el objeto de análisis, por lo que Reinecke y Valenzuela (2000), combinaron los diversos factores que influyen en la cotidianidad de los trabajadores, tales como el entorno social, económico y psicodinámico (como se citó en Farné, 2003). Es evidente que la calidad del empleo presenta una relación intencional con la satisfacción del empleo, por lo tanto, el enfoque de esta investigación centra su atención en dar respuesta a la influencia del empleo en los trabajadores, para ello se explican cinco variables, que reformulan las cuatro dimensiones propuestas por la OIT (Farné, 2003) y agrega una variable: lugar de trabajo. Se involucran los diversos contextos de valoración, por ende, lugar de trabajo y el horario laboral que responden a la óptica psicodinámica.

## **2. Metodología**

### **2.1 Datos**

Por medio de esta investigación se desea construir un ICE a partir de la ponderación de los puntajes individuales de cada dimensión de calidad objetiva con base a las preferencias del trabajador. Se parte de la GEIH para 2009 y para 2019. La GEIH proporciona información para las zonas urbanas y rurales, incluyendo las 23 principales ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, en ésta, se da a conocer la evolución de las personas ocupadas, desempleadas, población económicamente activa y familias, dicha encuesta es realizada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) de manera mensual. El presente documento tendrá en cuenta el año 2009, puesto que se desea hacer el comparativo de una década y su evolución, no se escogió 2020 y 2021 puesto que son años atípicos y para ellos la GEIH no cuenta con información completa.

### **2.2 Planteamiento del modelo**

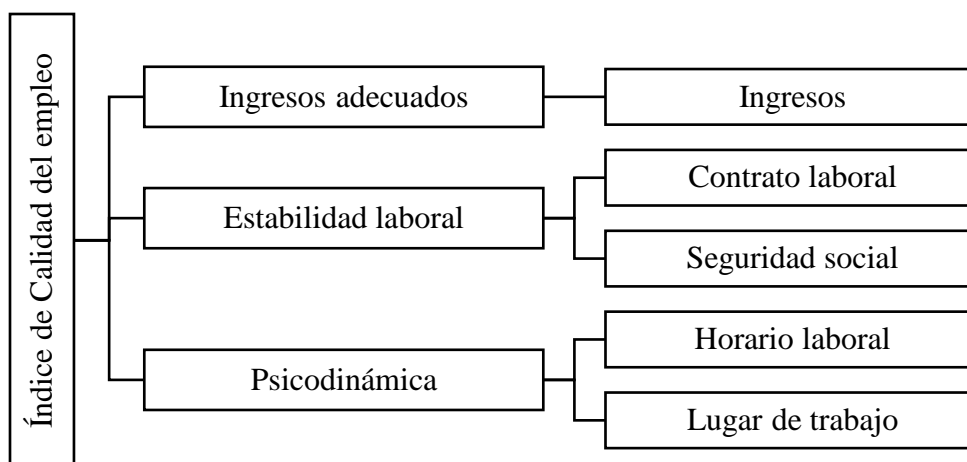
Se decidió optar por una regresión sobre variables estandarizadas, que tenga en cuenta como variable dependiente un factor subjetivo que representa la satisfacción del trabajador en su empleo actual, como variables independientes se eligieron factores objetivos, es decir, los determinantes de la calidad del empleo. En este sentido, de acuerdo a la revisión de la literatura realizada, hasta donde se conoce esta es la primera vez que se utiliza un modelo de coeficientes betas de MCO para ponderar las variables de calidad del empleo de acuerdo a las preferencias del trabajador. En la Figura 1 se exponen las dimensiones propuestas y las variables respectivas, a partir de lo enunciado en el marco referencial.

A pesar de la discusión previa, la formación para el trabajo resulta importante, si bien la GEIH tiene un módulo de formación para el trabajo, desafortunadamente esta información no permite conocer si la empresa o entidad es quien asume los costos de los cursos de formación

dentro del empleo. Por lo anterior, la dimensión actualización de la educación, no se tendrá en cuenta en el modelo debido a la dificultad de su medición.

### Figura 1

*Dimensiones y variables que componen el índice de calidad del empleo*



Fuente: elaboración propia

En la Tabla 1 se desglosarán las dimensiones junto con las variables y su respectivo puntaje. Se entiende como puntaje la asignación de un número entre 0 y 100 (donde 100 indica la máxima calidad) a la caracterización cualitativa que se les da a las condiciones propuestas en esta investigación, las cuales se sustentarán de forma breve a continuación:

En lo que respecta a la dimensión Ingresos adecuados, que cuenta exclusivamente con la variable ingreso, se categorizó “según el número de veces que su monto contiene el valor del salario mínimo legal vigente” (Farné et al., 2013, p.18). Es decir, se optó por clasificar el ingreso en rangos de salarios mínimos para cada año, debido a la pérdida del valor monetario del dinero a través del tiempo, puesto que, en caso de atribuir un monto específico, se generarían sesgos en la comparación de un año a otro. Se resalta que la retribución que se deriva de la fuerza laboral es la que facilita, según Reinecke y Valenzuela (2000), saciar las necesidades básicas, sin dejar de lado

que esta actividad también conlleva al desarrollo de la cohesión social (como se citó en Farné, 2003).

**Tabla 1**

*Dimensiones y variables que componen el índice de calidad del empleo*

<b>Dimensiones</b>	<b>Variables</b>	<b>Puntajes</b>
Ingresos adecuados	Ingresos	0 puntos si los ingresos son menores a 1.5 SMLV <sup>1</sup> .
		50 puntos si los ingresos se encuentran entre 1.5 y 3 SMLV.
		100 puntos si los ingresos son mayores a 3 SMLV
Estabilidad laboral	Contrato laboral	0 puntos si no tiene contrato a término indefinido o contrato fijo.
		50 puntos si su contrato es a término fijo.
		100 puntos si su contrato es a término indefinido.
	Seguridad social	0 puntos si no se encuentra afiliado a régimen contributivo o especial, si no cotiza a pensión y si no está afiliado a ARL <sup>2</sup> .
		50 puntos si se encuentra afiliado a régimen contributivo o especial, si cotiza a pensión y si no es subsidiada su afiliación.
		100 puntos si se encuentra afiliado a régimen contributivo o especial, no es subsidiada su afiliación, si cotiza a pensión y si se está afiliado a ARL.
Psicodinámica del trabajo	Horario laboral	0 puntos si su horario laboral es menor a 24 horas semanales y mayor a 48 horas semanales.
		50 puntos si su horario laboral es mayor a 24 horas semanales, pero menor a 36 horas semanales.
		100 puntos si su horario laboral es mayor a 36 horas semanales, pero menor de 48 horas semanales.
	Lugar de trabajo	0 puntos si su lugar de trabajo es en kiosco/caseta, en una obra en construcción, en una mina o cantera, de puerta en puerta, en un vehículo, en un sitio al descubierto, en la calle u otro.
		100 puntos si su lugar de trabajo es en una vivienda, local fijo (oficina, fábrica, etc.), en otras viviendas, en el campo o área rural.

Fuente: elaboración propia

<sup>1</sup> Salario Mínimo Legal Vigente SMLV

<sup>2</sup> Administradoras de Riesgos Laborales ARL

En segundo lugar, la dimensión Estabilidad laboral despliega dos variables, las cuales son: seguridad social y contrato laboral. La primera de ellas tiene en cuenta tres categorías principales, el régimen de afiliación a salud, la cotización a fondos de pensión y aseguramiento a ARL. Según Valenzuela (2000) se evidencia la relación entre la seguridad social y la estabilidad laboral, ya que, la mayor magnitud de trabajos solidos cuenta con aseguramiento a la protección social, puesto que, estos trabajadores están salvaguardados de un posible despido o sucesos que afecten dicha estabilidad, sin embargo, esto no ocurre con los trabajos no permanentes o volubles.

La segunda variable contrato laboral, depende de la existencia de un contrato de tipo de fijo, indefinido o la ausencia del mismo. Se entiende que es una característica relevante de la estabilidad y la protección laboral, debido a que por medio de este se facilita la regulación y se formaliza la relación directa entre trabajador y empleador, así mismo, posibilita que el trabajador acceda al total aprovechamiento de la norma y cuente con el beneficio de los rubros nombrados anteriormente en seguridad social (Valenzuela, 2000).

Por último, la dimensión psicodinámica del trabajo engloba las variables horario laboral y lugar de trabajo. El horario laboral cuenta con tres rangos, que son: i). las horas semanales menores a lo reglamentado y las que exceden el tiempo estipulado, ii). el horario de tiempo parcial, y iii). las que se ajustan a la norma laboral. Según Heikel (2000) el horario laboral es una caracterización relevante de la norma, sin distinción de género, que facilita o permite la generación de ingresos (p. 303). No obstante, recordando lo sugerido por Sivadon (1951) el exceso de horas trabajadas puede afectar de manera negativa la salud del trabajador e imposibilitarlo al adecuado desarrollo de una vida social y familiar (Torrente, 2004 como se citó en Dejourns & Gernet, 2014).

Para finalizar, la variable lugar de trabajo se divide en dos grupos que relacionan el riesgo del empleado con su lugar de trabajo, esta se categoriza en los siguientes: Mayor riesgo, comprende

lo denominado como kiosco-caseta, obra de construcción, mina o cantera, puerta a puerta, vehículo, sitio al descubierto en calle u otros; por otro lado, menor riesgo, reúne lo designado como vivienda propia, otras viviendas, local fijo, oficina, fabrica, etc., y campo o área rural. A pesar de que sería interesante saber de otras amenidades del lugar de trabajo, la GEIH no brinda tanto detalle. Egger y Sengenber (2002) resaltan un lugar de trabajo seguro como aquel que no es perjudicial para la salud del trabajador, adicional a esto, el lugar de trabajo físico no debiese contar con situaciones de carácter extremo como lo son la carga, el polvo, el ruido y la temperatura inadecuada. Asimismo, debe recoger un conjunto de normas de seguridad que prevengan las enfermedades ocupacionales, las lesiones durante el trabajo y los accidentes laborales (como se citó en Tangarife et al., 2010).

### 2.3 Modelo

Para determinar los ponderadores de cada variable en el ICE se emplea el siguiente modelo econométrico:

$$\text{SATISFACCIÓN} = \delta_1 I + \delta_2 TC + \delta_3 SS + \delta_4 HL + \delta_5 LT + u \quad (1)$$

De la Ecuación 1, se entiende que la satisfacción es una variable dicotómica que toma el valor de 100, sí la persona está satisfecha con su trabajo y 0 sí no lo está. El modelo se hará por medio de un análisis de estimación de variables estandarizadas o coeficientes beta con el fin de que los estimadores reflejen la importancia de cada variable para el trabajador en unidades comparables. Se entiende una variable estandarizada como aquella a la que se le resta el valor de la media en sus valores individuales y se divide esta diferencia entre la desviación estándar de la variable (Gujarati, 2010, p.157), de la siguiente forma:

$$Y_i^* = \frac{Y_i - \bar{Y}}{S_Y}; X_i^* = \frac{X_i - \bar{X}}{S_X} \quad (2)$$

En contraste al modelo tradicional de regresión, en este modelo el efecto no se medirá en términos de las unidades originales, por el contrario, se tendrá en cuenta en términos de la desviación estándar. Al estandarizar todas las variables independientes, estas quedan expresadas en una misma base, en otras palabras, las variables independientes estarán en igualdad de condiciones, por ello, se podrá comparar de manera directa la importancia del efecto de cada una sobre la variable dependiente. Es decir que, sí el coeficiente de una variable independiente es mayor que el de otra, la primera contribuirá más a la explicación de la variable dependiente en el modelo (satisfacción), generando que las betas estimadas se puedan comparar entre sí. En este modelo el intercepto será siempre 0, debido a que las variables estandarizadas se caracterizan por contar con una media igual a 0 y una desviación estándar igual a 1.

Transformando la Ecuación 1, se ajustan las betas ( $\delta$ ) estandarizándolas de tal forma que queden bajo las mismas condiciones, para clasificar la ponderación de cada variable  $w_i$ , dada la estandarización de cada variable  $Z_j$ :

$$Z_{\text{SATISFACCIÓN}} = w_1 Z_I + w_2 Z_{TC} + w_3 Z_{SS} + w_4 Z_{HL} + w_5 Z_{LT} + \epsilon \quad (3)$$

Este modelo se escogió con el fin de que sea el trabajador, quien explique cuál o cuáles de las variables objetivas generan mayor impacto al momento de calificar su empleo, por este motivo, se estandarizarán los puntajes de las variables mencionadas. Por lo tanto, la ponderación de las variables será consecuente con la perspectiva del trabajador colombiano y no de forma arbitraria o descontextualizada.

Finalmente, cada uno de los  $w_i$  encontrados al estimar por MCO la Ecuación 3 se re-escala con el fin de que al sumarlos se obtenga la unidad, y así sirvan de ponderadores para construir un índice que tome valores entre 0 y 100, ponderando los valores de las variables presentadas en la Tabla 1. Para re-escalar los estimadores  $w_i$  se sigue la siguiente expresión:

$$w_i^* = \frac{w_i}{\sum w_j} \quad \text{con } i, j = I, TC, SS, HL, LT \quad (4)$$

Donde  $\sum w_j$  es la suma de los  $w_i$  encontrados al estimar la Ecuación 3.



### 3. Índice de Calidad del Empleo para Colombia

En primer lugar, para observar la situación laboral en Colombia de 2009 y 2019, se decidió por realizar un análisis de estadísticos descriptivos para la muestra empleada, con el fin de observar las variaciones que se presentaron en la pasada década, conocer los aumentos y declives que han tenido los trabajadores asalariados, independientes y sin remuneración. Se evidencia que la población ocupada para 2009 era de 18.420.152, segmentada entre 8.692.164 asalariados, 8.794.616 independientes y 933.371 trabajadores sin remuneración, mientras para 2019 son 22.287.280 ocupados, distribuidos en 11.179.454 asalariados, 10.273.285 independientes y 834.542 trabajadores sin remuneración. Sin embargo, la muestra analizada se reduce a 332.592 trabajadores para 2009 y 336.939 para 2019.

Se optó por priorizar a las mujeres con el fin de dar a conocer su respectiva participación en el mercado, se evidencia que la intervención femenina en el mercado laboral creció en tan solo 1,6 pp durante la década analizada, lo que demuestra un crecimiento poco favorable para la población femenina ya que el mayor aumento lo obtuvieron las trabajadoras sin remuneración, puesto que la variación fue de 6 pp en los años analizados. Por otro lado, en lo que respecta a la variable edad, el promedio de años de la población ocupada se sitúa en 2009 con 38,2 y en 2019 con 39,7. Se evidencia que el grupo de trabajadores sin remuneración contempla la mayor variación en el aumento de la edad promedio.

En referencia a los trabajadores calificados, dicho concepto se refiere a que el trabajador tenga como mínimo 12 años de escolaridad (Banco de la República, s.f.). Se observa que en Colombia la cantidad de trabajadores calificados es baja, oscilando de 20,6% en 2009 a 27,8% en 2019. Se destaca que el mayor número de personas calificadas se encuentra en el grupo de

asalariados. En concordancia, los trabajadores sin remuneración tienen el menor porcentaje de calificados.

**Tabla 2**

*Descriptivos por tipo de trabajador*

<b>Parte A: Descriptivos para 2009</b>				
<b>Variable</b>	<b>Asalariados</b>	<b>Independientes</b>	<b>TSR</b>	<b>Total</b>
Mujer	41,0%	36,7%	57,3%	39,8%
Edad	35,4	41,9	29,3	38,2
Calificado	28,6%	14,2%	7,7%	20,6%
Promedio ILM <sup>3</sup>	\$ 830.709	\$ 532.473	\$ -	\$ 682.473
Mediana ILM	\$ 591.667	\$ 300.000	\$ -	\$ 496.000
Observaciones	149.164	168.501	14.927	332.592
Población	8.692.164	8.794.616	933.371	18.420.152
<b>Parte B: Descriptivos para 2019</b>				
<b>Variable</b>	<b>Asalariados</b>	<b>Independientes</b>	<b>TSR</b>	<b>Total</b>
Mujer	42,3%	38,6%	63,3%	41,4%
Edad	36,9	43,3	32,5	39,7
Calificado	36,4%	19,7%	11,3%	27,8%
Promedio ILM	\$ 1.404.620	\$ 765.465	\$ -	\$ 1.102.509
Mediana ILM	\$ 1.000.000	\$ 500.000	\$ -	\$ 828.116
Observaciones	163.326	162.675	10.938	336.939
Población	11.179.454	10.273.285	834.542	22.287.280

Fuente: elaboración propia con datos GEIH 2009 y 2019

Por último, en cuanto a los ingresos laborales mensuales de los trabajadores, se puede observar que la mediana de ingresos del total de trabajadores se acerca al Salario Mínimo Legal de cada año<sup>4</sup>. Se destaca que los independientes cuentan con un promedio de ingresos menor a la mediana total, en cerca de \$62.651, por lo tanto, el poder adquisitivo relativo al salario mínimo

<sup>3</sup> Ingreso Laboral Mensual ILM

<sup>4</sup> El SML en 2009 fue de \$497.000 y en 2019 se ubicó en \$828.116

para este grupo, disminuyó en comparación de 2009, año en que el promedio superaba la mediana del ingreso en \$36.473. En paralelo, el mejor escenario es el de los asalariados, puesto que el promedio de ingresos supera el promedio total en ambos años.

### **3.1 Estimación del Índice de calidad del empleo**

De acuerdo a la metodología propuesta del ICE para Colombia, se optó en primer lugar, por realizar una regresión lineal con el fin de observar qué tan significativas son las variables sugeridas para determinar un empleo de calidad. Posteriormente, se estandarizó cada una de las betas obtenidas, y así generar que las variables independientes queden expresadas en una misma base o condición con el fin de facilitar la ponderación de las variables que repercuten en la satisfacción del empleo.

Tal como se observa en la Tabla 3, se dan a conocer los valores de las betas iniciales junto con su transformación a betas resultado de la estandarización. De los resultados obtenidos para 2009, se entiende qué, sí el puntaje de ingreso aumenta en un punto, la satisfacción aumentará en 11,1 puntos, en contraste con 2019, la satisfacción del trabajador aumentará en 13,4 puntos. Así mismo, sí el puntaje de contrato laboral aumenta en un punto, para 2009 la satisfacción aumentará en 3,4 puntos y en 2019 aumentará en 0,8 puntos. Por otro lado, sí el puntaje de seguridad social aumenta en un punto, en 2009 la satisfacción aumentará 6,8 puntos y en 2019 el aumento será de 4,7 puntos. Del mismo modo, sí el puntaje horario laboral aumenta en un punto, la satisfacción en 2009 aumentará en 2 puntos y en 2019 será de 2,4. Por último, sí el puntaje de lugar de trabajo aumenta en un punto, la satisfacción para 2009 y 2019 aumentará en la misma magnitud con 5,3 puntos.

Cabe resaltar que la dimensión más significativa en el ICE es ingresos adecuados, la cual creció en importancia 2,3 puntos, que corresponde al 20,7% en la década analizada. Por otra parte, la dimensión estabilidad laboral presentó un deterioro alarmante, dado que la variable contrato

laboral se redujo en 76,4% y la variable seguridad social disminuyó en 30,8%, pasando a tener menor importancia en el año 2019. Por último, la dimensión psicodinámica del trabajo en su variable horario laboral tuvo una mejora del 20%, sin embargo, el lugar de trabajo mantuvo su puntaje.

**Tabla 3**

*Estimaciones del índice de calidad del empleo*

Variable	2009		2019	
	Betas	Betas con estandarización	Betas	Betas con estandarización
Ingresos	0,111*** (0,00216)	0,0980*** (0,00123)	0,134*** (0,00204)	0,142*** (0,00184)
Contrato laboral	0,0345*** (0,00260)	0,0385*** (0,00226)	0,00870*** (0,00256)	0,0104*** (0,00245)
Seguridad Social	0,0686*** (0,00240)	0,0830*** (0,00238)	0,0476*** (0,00235)	0,0649*** (0,00276)
Horario laboral	0,0202*** (0,00135)	0,0266*** (0,00176)	0,0248*** (0,00134)	0,0330*** (0,00181)
Lugar de trabajo	0,0534*** (0,00146)	0,0630*** (0,00189)	0,0533*** (0,00143)	0,0631*** (0,00186)
Constante	75,42*** (0,137)	0 (0,00170)	73,20*** (0,143)	0 (0,00168)
Observaciones	332.592	332.592	336.939	336.939
R <sup>2</sup>	0,0442	0,044	0,0504	0,050
Adj R <sup>2</sup>	0,0441	0,0441	0,0504	0,0504
AIC	3306675	928846,1	3335896	938787,2
BIC	3306739	928910,4	3335961	938851,5
Error estándar robusto				
*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1				

Nota. Para un análisis de la bondad de ajuste de los modelos ver Anexo A.

Fuente: elaboración propia con datos GEIH 2009 y 2019

A partir de la Ecuación 3, de acuerdo con la estandarización de las betas y luego del procedimiento de re-escalamiento presentado en la Ecuación 4, la Tabla 4 destaca los ponderadores para cada dimensión, junto con sus variables, siendo estos, los pesos otorgados por el trabajador dado el modelo ejecutado (ver Anexo B). Es evidente que, pasada la década, la ponderación para

las dimensiones ingresos adecuados y psicodinámica del trabajo tuvieron un cambio, mientras la estabilidad laboral experimentó una reducción significativa de 15,3 pp, explicada principalmente por la variable contrato laboral que pasó de tener una ponderación de 12,5% en 2009 a 3,3% en 2019.

#### **Tabla 4**

##### *Ponderadores del índice de calidad del empleo*

Dimensión	Ponderación		Variable	Ponderación	
	2009	2019		2009	2019
Ingresos adecuados	31,7%	45,3%	Ingresos	31,7%	45,3%
Estabilidad laboral	39,3%	24,0%	Contrato laboral	12,5%	3,3%
			Seguridad social	26,9%	20,7%
Psicodinámica del trabajo	29,0%	30,7%	Horario laboral	8,6%	10,5%
			Lugar de trabajo	20,4%	20,1%

Fuente: elaboración propia con datos GEIH 2009 y 2019

En este mismo orden de ideas, se considera importante resaltar las ponderaciones en las dos metodologías principales de los documentos revisados, con el fin de contrastar los pesos otorgados a cada variable, como lo sintetiza la Tabla 5. Es por esto, que se escogió a Farné (2003), quien realizó una ponderación *ad hoc* para el grupo de asalariados e independientes, por otro lado, Pineda y Acosta (2010), quienes llevaron a cabo la ponderación por medio de ACP para el total de ocupados, en comparación con la ponderación propuesta en este documento de betas con estandarización para el grupo de ocupados, cabe aclarar que se usaran las ponderaciones obtenidas para 2019 como referencia.

De lo anterior, se evidencia que para las metodologías *ad hoc* y betas con estandarización, el mayor puntaje lo obtiene ingresos, mientras, para ACP la mayor ponderación se le otorga a contrato laboral. Por otro lado, tanto para *ad hoc* y ACP las menores ponderaciones se otorgan a

horario laboral, sin embargo, la metodología propuesta en este documento evidencia que el menor ponderador se observa en contrato laboral. De mismo modo, la variable seguridad social en las metodologías contrastadas cuenta con ponderadores significativos. En general, existen cambios en la ponderación de las variables, aludiendo a diferencias en la jerarquización de cada metodología, lo cual implica que la importancia que los trabajadores dan a las dimensiones objetivas de calidad del empleo dista de aquellas que los investigadores proponen (*ad hoc*), o a las que se derivan de la metodología ACP. Esto evidencia que al darle al trabajador la posibilidad de adjudicar la valoración a cada variable propuesta, se obtiene que la variable con mayor significancia dentro del ICE para 2019 como año referencia son los ingresos con 45,3%, seguido de seguridad social con 20,7%, lugar de trabajo con 20,1%, horario laboral con 10,5%, por último, contrato laboral con 3,3%.

**Tabla 5**

*Ponderadores en las principales metodologías*

Metodología	Ad hoc		ACP	Betas estandarizadas
	Asalariados	Independientes	Ocupados	Ocupados
Ingresos	40%	50%	24,5%	45,3%
Contrato laboral	25%	35%	32,8%	3,3%
Seguridad social	25%	NA	30,3%	20,7%
Horario laboral	10%	15%	3,4%	10,5%
Lugar de trabajo	NA	NA	5,1%	20,1%
Subempleo	NA	NA	3,8%	NA

Fuente: elaboración propia, en base a Farné (2003) y Pineda y Acosta (2010)

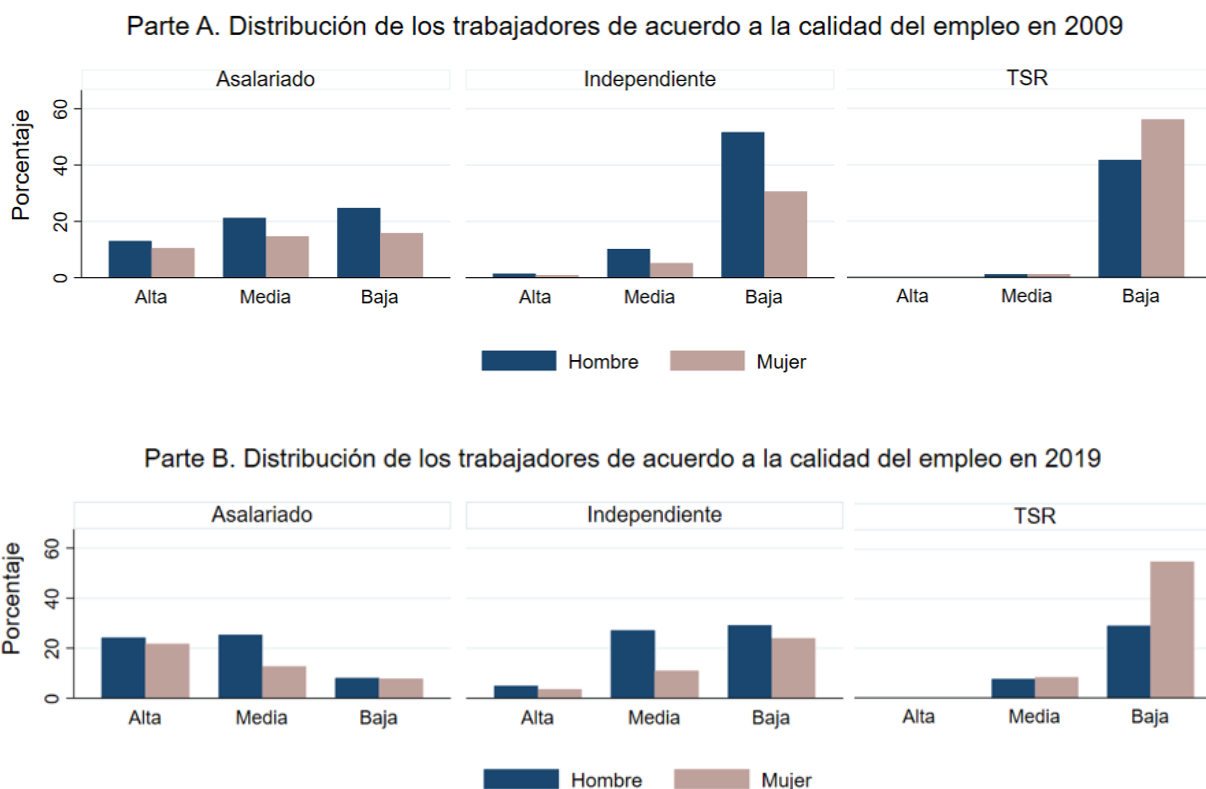
### 3.2 Calidad del empleo en Colombia

En busca de un análisis más sencillo se optó por clasificar el ICE en tres categorías, la primera de ellas corresponde a una puntuación menor a 30, lo cual responde a los niveles más bajos y precarios de calidad del empleo; el segundo grupo corresponde a niveles ubicados entre 30 y 70 puntos, lo

cual da respuesta al nivel medio, por último, los puntajes mayores se ubican por encima de 70, que hacen parte del nivel alto del ICE, como se ilustra en la Figura 2.

## Figura 2

### Trabajadores en los niveles propuestos de calidad del empleo



Fuente: elaboración propia con datos GEIH 2009 y 2019

La Figura 2 evidencia los niveles desagregados anteriormente explicados, por género y tipo de trabajador. Se resalta que los trabajadores asalariados e independientes migraron del nivel bajo en 2009 al nivel medio y alto en 2019, la transición más significativa, la obtuvieron los 29,93% de hombres independientes que se alejaron del nivel bajo. Por otro lado, los trabajadores sin remuneración mantuvieron una participación nula en la clasificación alta del ICE, esto debido a la ausencia de ingresos y de contrato para estos trabajadores; se notó una migración significativa del

30,10% de hombres que pasaron de nivel bajo a medio, mientras las mujeres cambiaron en las mismas categorías en solo 1,89% .

**Tabla 6**

*Índice de Calidad del Empleo en los departamentos de Colombia por trabajador*

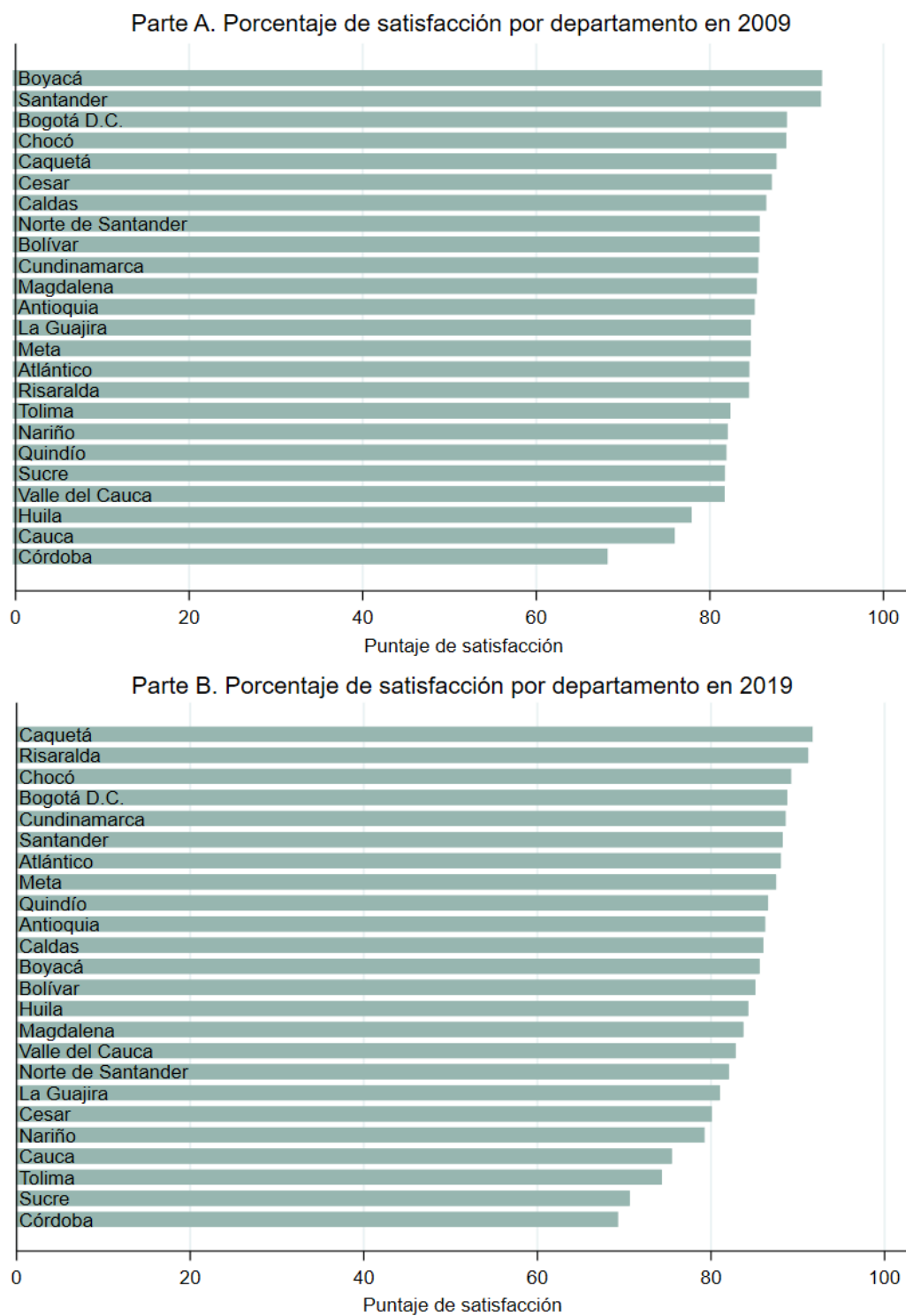
Departamento	Asalariado		Independiente		TSR		ICE	
	2009	2019	2009	2019	2009	2019	2009	2019
Antioquia	53,53	63,93	24,92	35,62	21,57	22,91	41,28	53,44
Atlántico	48,83	59,41	20,20	30,03	21,53	21,60	32,75	43,37
Bogotá, D.C.	57,48	69,08	30,10	40,33	21,49	20,19	46,26	58,22
Bolívar	48,84	59,84	20,14	26,52	21,02	19,52	29,95	38,15
Boyacá	41,10	58,10	26,64	32,07	22,94	21,87	33,73	43,14
Caldas	41,81	54,91	23,33	34,50	22,02	21,46	34,48	47,69
Caquetá	39,48	49,33	23,81	32,42	23,19	22,93	28,85	40,46
Cauca	47,63	58,60	24,45	27,65	24,05	24,87	30,76	37,08
Cesar	41,54	55,08	19,96	27,20	21,06	22,05	27,90	37,50
Córdoba	37,94	47,14	20,11	26,13	19,81	20,03	26,24	34,23
Cundinamarca	46,91	59,85	25,00	32,71	22,14	20,46	36,35	48,23
Chocó	46,64	58,30	24,71	29,21	24,98	22,71	29,75	37,94
Huila	42,68	60,47	24,81	30,24	22,52	22,08	30,45	38,25
La Guajira	43,77	58,13	21,50	25,81	22,18	19,73	27,27	32,83
Magdalena	45,33	58,55	20,08	26,75	20,95	22,73	29,24	37,35
Meta	41,05	55,93	24,72	35,62	22,89	21,17	31,96	46,33
Nariño	42,54	53,97	25,58	30,14	22,18	21,47	29,53	36,35
Norte de Santander	39,49	58,72	22,24	26,90	21,94	22,11	28,86	35,53
Quindío	46,68	57,67	22,73	29,06	22,32	23,89	33,08	42,56
Risaralda	41,80	54,75	24,87	33,82	22,44	21,04	34,21	46,30
Santander	48,14	58,86	26,36	32,61	22,39	20,86	35,45	44,04
Sucre	40,69	51,45	21,34	25,39	21,75	21,63	26,74	33,25
Tolima	39,69	49,65	23,81	30,55	21,09	21,23	31,08	40,07
Valle del Cauca	46,67	60,05	22,05	32,26	19,85	20,58	34,61	47,02
<b>Total</b>	49,03	61,08	24,26	31,83	21,69	21,29	35,82	46,11

Fuente: elaboración propia datos GEIH 2009 y 2019



Posteriormente, la Tabla 6 permite conocer el promedio del ICE por trabajador de acuerdo al departamento en que se encuentra. La información consolidada en la tabla evidencia la calidad del empleo en el país, por esta razón, se resalta que en el tiempo analizado el incremento del índice nacional fue de 10,29 puntos. Clasificándolos por los niveles propuestos, ninguno de los departamentos observados alcanza una media en el nivel alto del ICE, sin embargo, para 2019 el grupo de asalariados en Bogotá D.C. con 69,08 puntos, seguido de Antioquía con 63,92 puntos y Huila con 60,47 puntos, se acercan al nivel alto del índice. Por otro lado, Bogotá mantiene el ICE más alto para los independientes que en 2009 fue de 30,1 puntos y en 2019 de 40,33 puntos, que supera los departamentos de Boyacá y Santander en 2009 y Antioquia y Meta en 2019. Para el grupo de trabajadores sin remuneración, el panorama no es tan alentador ya que la comparación en ambos años evidencia un cambio poco significativo de 0,4 puntos en el ICE.

En comparación con la Figura 3, que indica descendentemente la satisfacción por departamento, Bogotá no se ubica con la mejor satisfacción del empleo a pesar de que cuenta con los niveles más altos del índice que son para 2009: 46,26 puntos y para 2019: 58,22 puntos, pasando del tercer lugar en 2009 al cuarto lugar en 2019. Por otro lado, en 2009 el departamento más satisfecho fue Boyacá con un puntaje de 92,62, seguido de Santander con 92,49 y Bogotá con 88,57, si bien, en 2019 el mayor puntaje lo obtiene Caquetá con 91,70 puntos, Risaralda con 91,19 y Chocó con 89,22, se evidencia que la satisfacción por departamento en general se redujo. Para el caso de Córdoba como el departamento con la satisfacción más baja en ambos años (en 2009 su puntaje fue 67,90 y 69,28 en 2019), en concordancia con el ICE que en 2009 se ubicó en el último lugar con 26,24 puntos y en 2019 en el antepenúltimo con 34,23 puntos, superando a Sucre con 33,25 y La Guajira con 32,83.

**Figura 3***Satisfacción por departamento*

Fuente: elaboración propia con datos GEIH 2009 y 2019

Para dar continuidad con la satisfacción del empleo, la Tabla 7 indica el porcentaje de trabajadores satisfechos por rama económica de acuerdo a la escolaridad de los trabajadores. Dicha tabla expone la satisfacción de los trabajadores acorde a su la formación laboral, en concordancia con la rama económica en la que se ubica. En general, con los datos analizados se evidencia que la satisfacción aumentó solamente en 0,08 puntos de 2009 a 2019. Asimismo, es importante resaltar que la mayor satisfacción se la llevan los trabajadores con estudios posteriores, ubicados en las ramas: intermediación financiera, construcción y transporte y comunicación con un puntaje de 100 en 2009, de igual forma en 2019 también se encuentran los mayores niveles de satisfacción en estudios posteriores para construcción, otros y agricultura y pesca con 100 puntos.

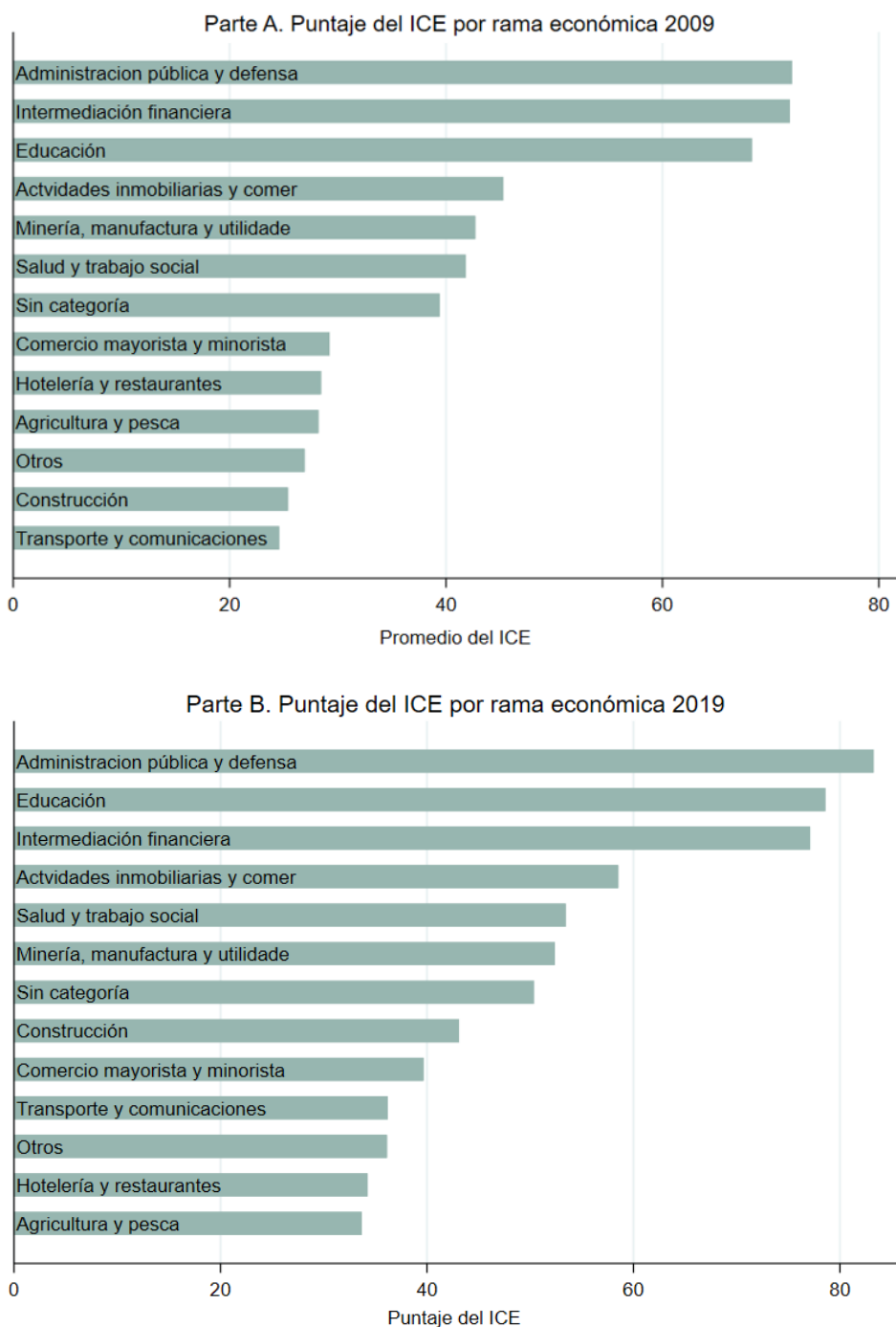
Resulta sorprendente que para ambos años el puntaje más bajo de satisfacción lo obtuvieron los trabajadores con bachillerato, para las ramas en 2009 de agricultura y pesca (78,87), construcción (77,87) y otros (77,34) y en 2019, las ramas de hotelería y restaurantes (78,53), agricultura y pesca (77,76) y sin categoría (55,05). En general, la rama que más se destacó en niveles de satisfacción es Administración pública y defensa para 2009 con 95,03 y en 2019 con 93,39. Para finalizar, los niveles más bajos de satisfacción se los llevó la rama transporte y comunicación, que para 2009 obtuvo un puntaje de 79,62 y 2019 la rama sin categoría con 66,51 puntos.

En concordancia con la Tabla 7, la Figura 3 indica que el ICE por rama cuenta también con los mayores niveles para 2009 y 2019, en administración pública y defensa, con puntajes para 2009 de 71,99 y 83,26 puntos para 2019, mostrando una mejora de 11,27 puntos. El sector educación tuvo una mejora de 10,33 puntos de 2009 a 2019, pasando del tercer lugar del índice en 2009 al segundo mejor puntaje en 2019. Las ramas con los puntajes más inferiores para 2009 fueron: construcción (25,39) y transporte y comunicaciones (24,57) y para 2019 las peores catalogadas

**Tabla 7***Porcentaje de satisfacción en las ramas económicas por escolaridad*

Rama	Preescolar o menos		Primaria		Bachillerato		Pregrado		Estudios posteriores		Satisfacción	
	2009	2019	2009	2019	2009	2019	2009	2019	2009	2019	2009	2019
Agricultura y pesca	84,48	84,85	79,86	79,70	78,87	77,76	97,06	85,75	95,39	100	83,32	82,55
Minería, manufactura y utilidades	85,33	85,20	85,25	84,29	88,66	87,75	94,99	93,74	96,86	95,25	87,08	86,82
Construcción	82,02	83,09	79,29	81,25	77,87	82,85	93,41	94,21	100	100	80,31	82,84
Comercio al por mayor y al detal	82,58	86,20	83,39	83,57	85,92	84,69	88,61	87,21	98,63	93,17	84,34	84,89
Hotelería y restaurantes	81,50	82,18	81,60	81,10	80,48	78,53	93,65	83,81	99,16	97,17	81,21	80,02
Transporte y comunicaciones	78,07	79,63	77,57	77,17	81,08	79,69	93,03	84,67	100	93,34	79,62	79,34
Intermediación financiera	96,78	94,48	97,67	86,92	91,76	91,69	94,43	91,74	100	94,77	92,55	91,61
Actividades inmobiliarias y comerciales	79,41	81,52	78,57	81,08	87,74	86,77	92,66	93,10	88,44	92,17	84,92	86,21
Administración pública y defensa	91,47	95,37	92,15	89,95	95,49	93,70	95,10	92,63	90,77	90,13	95,03	93,39
Educación	88,56	82,64	87,39	89,01	93,06	90,62	96,48	95,56	93,93	93,33	93,43	91,97
Salud y trabajo social	78,74	80,73	83,47	83,74	88,89	87,71	93,90	90,96	88,87	97,16	86,03	86,88
Otros	83,34	85,97	81,03	83,26	77,34	79,61	65,52	91,85	-	100	81,50	83,03
Sin categoría	77,95	74,25	79,81	100,00	87,36	56,05	96,25	-	-	-	85,16	66,51
<b>Total</b>	83,05	84,26	81,94	81,87	86,50	85,04	94,33	92,44	92,64	93,84	84,66	84,74

Fuente: elaboración propia datos GEIH 2009 y 2019

**Figura 4***ICE por rama económica*

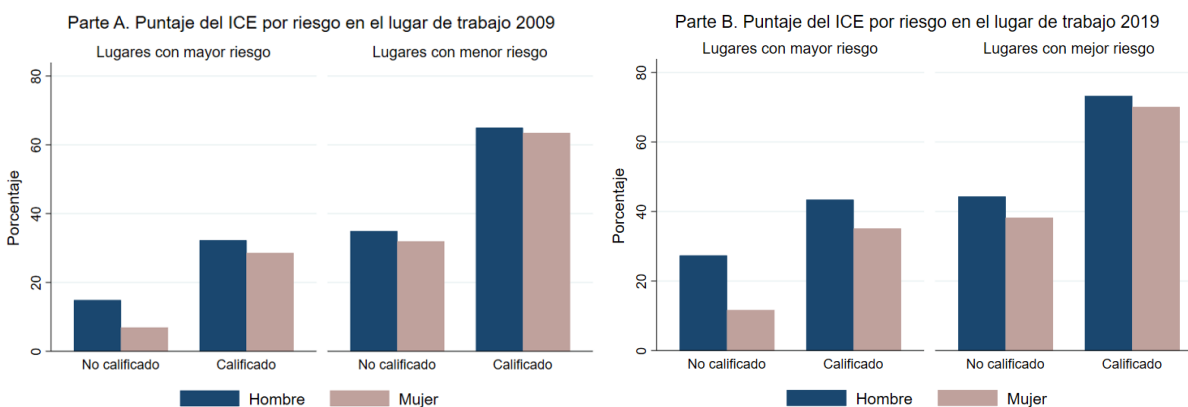
Fuente: elaboración propia con datos GEIH 2009 y 2019

fueron hotelería y restaurantes (34,26) y agricultura y pesca (33,68). Se considera conveniente resaltar que, por una parte, la rama construcción obtuvo mejoras significativas de 2009 a 2019, con un puntaje en 2009 de 25,39 a 2019 de 43,11, de igual forma transporte y comunicaciones paso en 2009 de 24,57 a 2019 de 36,21.

Por otra parte, La Figura 5 da a conocer el promedio del ICE de acuerdo al riesgo que representa el lugar de trabajo por género y calificación del trabajador. Es así como el menor riesgo laboral para ambos años lo evidenció el grupo de trabajadores calificados, el cual contempla la mayor frecuencia de trabajadores. Además, se destaca que el empleo de las mujeres en ambos años e independientemente de que tan calificadas estén representan un menor puntaje del ICE que los hombres. Sin embargo, aunque parece que la tendencia se mantiene, para el caso de las mujeres el ICE aumentó de 2009 a 2019 en 6,59 puntos en menor riesgo si es calificada, y para los hombres el aumento fue de 8,26 puntos bajo las mismas condiciones.

**Figura 5**

*ICE por riesgo laboral, género y calificación*



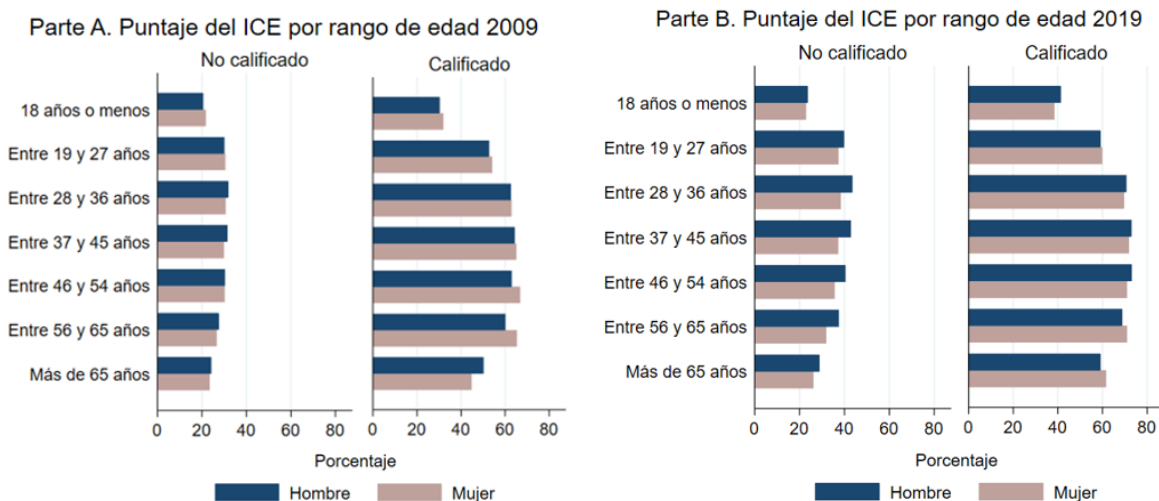
Fuente: elaboración propia con datos GEIH 2009 y 2019

En lo que se refiere a la Figura 6 se da a conocer el promedio del ICE medido por la edad, el género y qué tan calificado es el trabajador. Para el grupo de no calificados en el año 2009 los

hombres cuentan con el mayor nivel de ICE, excepto para el grupo de 18 años o menos que obtuvo un puntaje para hombres de 30,26 y para mujeres 31,89. Sin embargo, el panorama para el mismo año de los trabajadores calificados muestra que las mujeres contemplan un mayor ICE entre los 46 y 65 años. Asimismo, para 2019 el ICE para los hombres trabajadores no calificados aumentó significativamente en comparación con las mujeres. Para los trabajadores calificados el ICE aumentó por encima de las mujeres, sin embargo, entre los 56 y más de 65 años las mujeres contemplan un mejor índice. De manera general, se puede observar un ciclo de vida laboral, debido a que las edades inferiores a 37 años cuentan con un ICE menor, pero contemplan su mayor auge en los 37 a 45 años y vuelve a disminuir de los 46 años en adelante, para ambos periodos analizados.

## Figura 6

### *ICE por género, edad y calificación*



Fuente: elaboración propia con datos GEIH 2009 y 2019

#### 4. Conclusiones y recomendaciones

En primer lugar, se considera que las investigaciones llevadas a cabo hasta el momento no contemplan la percepción del trabajador, quien es realmente la persona calificada para dar un juicio acerca de las condiciones que representa su empleo. Es por esto que, como lo contempla Warhurst (2012) no existe una metodología absoluta para el estudio de la calidad del empleo, a causa de la ausencia de una definición universalmente aceptada, para ello se desea contribuir con la ampliación del concepto: se entiende como Calidad del Empleo a las condiciones que el trabajador dispone en su actividad laboral y que asimismo, define como adecuadas, permitiéndole el equilibrio entre el ámbito laboral y social para fomentar su crecimiento laboral.

En segundo lugar, la metodología de betas estandarizadas resulta ser la más apropiada para estimar la calidad del empleo en Colombia, sujeta a la ponderación que el trabajador otorga a las variables objetivas propuestas en este documento. Acorde a la estimación del ICE, se obtiene que: i) la variable más significativa para el trabajador son los ingresos, seguido de seguridad social y lugar de trabajo, ii) la ponderación del horario laboral tuvo un aumento de 1,9 pp de 2009 a 2019, y iii) el peso de la variable contrato laboral evidenció una disminución significativa de 9,2 pp en la década analizada. En concordancia con las dimensiones examinadas, se observa que la dimensión estabilidad laboral para el año 2009 contó con la ponderación más elevada (39,3%), no obstante, para 2019 la dimensión con mayor peso la obtuvo ingresos adecuados (45,3%) y por el lado de la psicodinámica del trabajo su aumento estuvo dado por 1,7 pp, pasando de ser la última dimensión en 2009 a ser la segunda dimensión más importante para el trabajador en 2019.

En contraste con la metodología *ad hoc* y ACP, los ponderadores otorgados de manera arbitraria y de acuerdo a la variabilidad difieren significativamente de las preferencias del trabajador. Para ACP el contrato laboral, la seguridad social e ingresos son las variables con mayor



peso, mientras para *ad hoc* se ordenan en ingresos, contrato laboral y seguridad social; reafirmando la discrepancia con la metodología de betas estandarizadas, que para 2019 se organiza de la siguiente manera: ingresos, seguridad social y lugar de trabajo, esto da razón a percepción del trabajador al evaluar la calidad del empleo.

En tercer lugar, dado que al tener en cuenta la percepción del trabajador en el ICE, se responde de manera consecuente a la satisfacción del empleo. De acuerdo a los resultados obtenidos, la diferencia del ICE a nivel nacional de 2009 a 2019 es de 10,29 puntos, siendo Bogotá D.C. para ambos años, el territorio con la mejor calidad del empleo, seguido de Antioquia; sin embargo, esto difiere de la satisfacción del empleo, ya que para 2009 Boyacá y Santander son los departamentos más satisfechos, y en 2019 Caquetá y Risaralda obtienen los primeros puestos. Por otro lado, la rama económica con el mayor ICE y satisfacción para ambos años es administración pública y defensa, adicionalmente, los trabajadores con un nivel educativo secundario son los menos satisfechos.

Para finalizar, se considera importante resaltar la necesidad de tener en cuenta la percepción del trabajador a la hora de medir la calidad del empleo, esto con el fin de que los hacedores de política pública puedan tener un planteamiento más amplio al momento de formular la norma laboral, debido a que si se tienen en cuenta las preferencias de los trabajadores sobre los atributos de sus empleos se pueden generar incentivos para la formalización del trabajo. En este orden de ideas, el Ministerio de Trabajo debería contar con una mayor cantidad de inspectores que velen por el correcto pago del salario, junto con un acompañamiento por parte de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), entidad adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, con el fin de garantizar que las empresas ejecuten de manera correcta y oportuna las obligaciones de seguridad social de los empleados. Por otro lado, en el sentido de cobertura, los

mecanismos de protección al cesante tales como los administrados por las cajas de compensación familiar, deberían ser un atractivo para los trabajadores independientes facilitando su adquisición y accesibilidad a los fondos de seguridad social. En lo que respecta a las variables horario laboral y el lugar de trabajo, se deberían tener en cuenta las preferencias y necesidades de los trabajadores, debido a las recientes tendencias de trabajo: teletrabajo suplementario, teletrabajo autónomo y teletrabajo móvil.

De acuerdo al ICE estimado, los departamentos de La Guajira, Sucre y Córdoba han tenido sistemáticamente puntajes bajos de calidad del empleo en la década analizada, es por esto que, para atender a estos niveles de calidad, se deberían realizar políticas laborales diferenciales por departamentos y entre zonas rurales y urbanas, que genere incentivos en la inclusión laboral y el oportuno rescate de las ramas agricultura y pesca y transporte y comunicaciones, siendo estas las que cuentan con el puntaje más bajo del índice por rama económica. En general, la norma laboral no solamente debería ocuparse de temas relacionados al SMLV, sino al conjunto de condiciones que en la actualidad el trabajador considera esenciales para su bienestar.

## Referencias

- Acevedo, I. Castellani, F. Lotti, G. Székely, M. (2021). *Informalidad en los tiempos del COVID - 19 en América Latina: implicaciones y opciones de amortiguamiento*. Banco Interamericano de Desarrollo [BID].  
<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Informalidad-en-los-tiempos-del-COVID-19-en-America-Latina-Implicaciones-y-opciones-de-amortiguamiento.pdf>
- Alba, J. (2016). *Determinantes de la calidad del empleo en Colombia periodo: 2008-2014*. Universidad de la Salle.
- Amezquita, D. (2013). Satisfacción laboral y calidad del empleo en Colombia: un análisis conjunto para el segundo trimestre del año 2012. Universidad de Valle."
- Antunes, R. (2005). *Los sentidos del trabajo*. Buenos Aires, Argentina. Ediciones Herramienta.
- Banco de la República. (s.f). *Trabajos calificado y no calificado*.  
<https://www.banrep.gov.co/es/tags/trabajos-calificado-y-no-calificado>
- Castañeda, D. (2019). Análisis de la calidad del empleo en Bogotá para el periodo 2008-2017. Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.
- Castillo, M. (2018). *Medición de la calidad de empleo en el Perú, enfoque Arequipa – 2017*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7382>
- Chiang, M., y Krausse, K. (s.f). Estudio empírico calidad de vida laboral, cuatro indicadores: Satisfacción laboral, condiciones y medioambiente de trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público, desarrollo, aplicación y validación del instrumento. *Horizontes Empresariales, Universidad Bio-Bio de concepción*.

- Comisión Económica para América Latina [CEPAL]. (2019). Tiempo total de trabajo. *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe*.  
<https://oig.cepal.org/es/indicadores/tiempo-total-trabajo>
- Dejours, C., Gernet, I. (2014). *Psicopatología del trabajo*. España: editorial Miño y Dávila.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2009). *Gran Encuesta Integrada de Hogares 2009*. [http://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/207/get\\_microdata](http://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/207/get_microdata)
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2019). *Gran Encuesta Integrada de Hogares 2019*. <http://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/599/study-description>
- Farné, S. (2003). Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia.
- Farné, S. (2012). *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI*.
- Farné, S., Rodríguez, D. y Carvajal, Y. (2013). La calidad del empleo en 23 ciudades colombiana. *Boletín del Observatorio de Mercado de Trabajo y la Seguridad Social*. Vol, 14.
- Farné, S., Vergara, C. (2007). Calidad del empleo: ¿Qué tan satisfechos están los colombianos con su trabajo? Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social, Universidad Externado de Colombia.
- Farné, S., Vergara, C. (2015). Crecimiento económico, flexibilización laboral y calidad del empleo en Colombia de 2002 a 2011.
- Frasser, C., y Lasso, F. (2015). *Calidad del empleo y bienestar: un análisis con escalas de equivalencia*. Elsevier España.
- Galvis, L., Pérez, G. (2015). Informalidad laboral y calidad del empleo en la Región Pacífica colombiana. *Centro de estudios económicos regionales [CEER]*. Num.233.

- Gómez, M., Galvis, L. y Royuela, V. (2015). Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso. *Centro de estudios económicos regionales [CEER]*. Num.230.
- Granados, J., y Vences, J. (s.f). *Construyendo un indicador para medir la Calidad del empleo en el tiempo en las ciudades de México*.
- Gujarati, D. *Econometría* (5° edición). (2010). Estados Unidos: editorial The McGraw-Hill.
- Heikel, M. (2000). Paraguay: La calidad del empleo de las mujeres. Valenzuela, M., y Reinecke, G.(Eds.). *¿Más y mejores empleos para las mujeres?* Oficina Internacional del Trabajo.
- Marín, J. (s.f) *Tema 3: Análisis de Componentes Principales*.
- Mora, J., Ulloa, M. (2011). Calidad del empleo en las principales ciudades colombianas y endogeneidad de la educación. *Revista de Economía Institucional*. Vol 13, N°25. 163-177.
- Orellana, M., Rivera, C., Beltrán, P., y Ontaneda, D. (2020). Midiendo la calidad del empleo: Una aplicación para Ecuador en el periodo de 2007 a 2017. *Revista de Economía del Caribe* n° 25. 8-33.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1999). *Trabajo decente*.  
<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo*.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]. (2021). *Self-employment rate*. <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm>
- Pineda, J., Acosta, C. (2010). *Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto*. Universidad de los Andes.
- Salvia, A., y Vera, J. (2016). Calidad del empleo en Argentina (2004-2011) - Una crítica al enfoque de las credenciales educativas. *Revista de Ciencias Sociales*, Vol 29.

- Tangarife, C. Ramírez, M. Bedoya, J. Flórez, H. y Correa, G. Medición del trabajo decente en Colombia. Ensayos Laborales 19. (2010). Ediciones Escuela Nacional Sindical.
- Urrea, F., y Celis, J. (2016). Los estudios laborales en Colombia entre 1993 y 2014. Toledo, E., (Ed.), *Los estudios Laborales en América Latina*. Anthropos.
- Valenzuela, M. (2000). La Calidad del empleo de las mujeres en los países del Cono Sur. Valenzuela, M., y Reinecke, G.(Eds.). *¿Más y mejores empleos para las mujeres?* Oficina Internacional del Trabajo.
- Warhurst, C. (2012). *¿Are Bad Jobs Inevitable?*. Palgrave Macmillan.
- Weller, J., y Roethlisberger, C. (2011). Calidad del empleo en América Latina. *Macroeconomía del Desarrollo, Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]*.

## Anexos

### Anexo A

#### *Bondades del modelo y análisis de criterios de información*

Las tablas A1 y A2 presenta algunos estadísticos de la bondad de ajuste de los modelos para 2009 y 2019 respectivamente. Dado que el valor-p del estadístico F es cero se entiende que las cinco variables objetivas explican la satisfacción; sin embargo, el  $R^2$  evidencia que las variables tenidas en cuenta solo representan cerca de un 5% de la variación en la satisfacción del empleo, esto debido a que el modelo intenta capturar las características objetivas de un empleo y no explica la satisfacción en su totalidad. En paralelo, el modelo de Betas con estandarización se observa que el RMSE disminuye considerablemente, debido al re-escalamiento de la información; asimismo, los criterios de información AIC y BIC se reducen, por lo tanto, el modelo con estandarización es el más adecuado.

**Tabla A1 Bondades del modelo y análisis de criterios de información 2009**

<b>Anova Betas</b>	SS	df	MS		
Modelo	18699974,8	5	3739994,96		
Residual	404796034	332.586	1217,11688		
Total	423496009	332.591	1273,32372		
<b>Anova Betas con estandarización</b>	SS	df	MS		
Modelo	14685,9556	5	2937,19112		
Residual	317905,058	332586	0,955858207		
Total	332591,013	332591	1,00000004		
<b>Criterios de información</b>	<b>Betas</b>	<b>Betas con estandarización</b>			
Observaciones	332.592	332.592			
F (3;332.586)	3072,83	5006,46			
Prob > F	0	0			
$R^2$	0,0442	0,0442			
Adj $R^2$	0,0441	0,0441			
Root MSE	34,89	0,99768			
AIC	3306675	928846,1			
BIC	3306739	928910,4			
<b>Variable</b>	<b>Observaciones</b>	<b>Promedio</b>	<b>df</b>	<b>Mín.</b>	<b>Máx.</b>
ICE	332.592	35,37894	26,34032	0	100

**Tabla A2 Bondades del modelo y análisis de criterios de información 2019**

<b>Anova Betas</b>		SS	df	MS	
Modelo		20868240,4	5	4173648,09	
Residual		393400299	336.933	1167,59207	
Total		414268539	336.938	1229,5097	
<b>Anova Betas con estandarización</b>		SS	df	MS	
Modelo		16972,8146	5	3394,56293	
Residual		319965,182	336.983	0,949640379	
Total		336937,996	336.938	0,999999989	
<b>Criterios de información</b>		<b>Betas</b>	<b>Betas con estandarización</b>		
Observaciones		336.939	336939		
F (3;332.586)		3574,58	3927,54		
Prob > F		0	0		
$R^2$		0,0504	0,0504		
Adj $R^2$		0,0504	0,0504		
Root MSE		34,17	0,97449		
AIC		3335896	938787,2		
BIC		3335961	938851,5		
<b>Variable</b>	<b>Observaciones</b>	<b>Promedio</b>	<b>df</b>	<b>Mín.</b>	<b>Máx.</b>
ICE	336939	46,82129	29,3166	0	100



**Anexo B***Re escalamiento de betas con estandarización*

<b>Variable</b>	<b>Coficiente</b>	<b>2009</b>	<b>Coficiente</b>	<b>2019</b>
Ingreso	0,098	31,7%	0,142	45,3%
Contrato laboral	0,039	12,5%	0,010	3,3%
Seguridad social	0,083	26,9%	0,065	20,7%
Horario laboral	0,027	8,6%	0,033	10,5%
Lugar de trabajo	0,063	20,4%	0,063	20,1%
Constante	0,000	0,000	0,000	0,000
<b>Total</b>	<b>0,309</b>	<b>1,000</b>	<b>0,313</b>	<b>1,000</b>