Universidad de La Salle
Ciencia Unisalle

Economía

Facultad de Economía, Empresa y Desarrollo Sostenible - FEEDS

1-1-2009

Determinantes de la calidad del empleo en la ciudad de Bogotá durante los años 2002-2006

Gabriel Renteria Díaz
Universidad de La Salle, Bogotá

Follow this and additional works at: https://ciencia.lasalle.edu.co/economia

Citación recomendada

Renteria Díaz, G. (2009). Determinantes de la calidad del empleo en la ciudad de Bogotá durante los años 2002-2006. Retrieved from https://ciencia.lasalle.edu.co/economia/450

This Trabajo de grado - Pregrado is brought to you for free and open access by the Facultad de Economía, Empresa y Desarrollo Sostenible - FEEDS at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in Economía by an authorized administrator of Ciencia Unisalle. For more information, please contact ciencia@lasalle.edu.co.

UNIVERSIDAD DE LA SALLE

FACULTAD DE ECONOMÍA

DETERMINANTES DE LA CALIDAD DEL EMPLEO EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ DURANTE LOS AÑOS 2002 – 2006.

Gabriel Rentería Díaz

Código 10021226

Asesor Temático

Carlos Arturo Meza C.

UNIVERSIDAD DE LA SALLE

Facultad de Economía

Bogotá D.C.

2009

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo principal analizar la evolución de los principales determinantes de la calidad del empleo para la población asalariada en Bogotá entre los años 2002 y 2006. Para este fin se desarrolla un análisis descriptivo de las principales variables que determinan la calidad del empleo y se construye un índice que permite medir y comparar de forma cuantitativa y resumida la tendencia de la calidad del empleo a través de los años en la ciudad. Las variables seleccionadas son el salario, la modalidad de contratación, la jornada laboral y la afiliación al sistema de seguridad social.

Los resultados apuntan a que las condiciones laborales de la población asalariada en Bogotá son deficientes en cuanto a niveles salariales y de relación contractual con el empleador, sin embargo el nivel de calidad del empleo de la ciudad es superior en comparación con las restantes ciudades del país. De otro lado, se confirma que las personas con un nivel educativo superior poseen empleos con mejores condiciones salariales y no salariales. Los sectores económicos que presentan mejores condiciones son el energético y el financiero. Los sectores de la construcción, transporte y comercio evidencian los índices de calidad del empleo más bajos.

Palabras Clave: Calidad del empleo, salarios, contrato laboral, seguridad social, jornada laboral.

Clasificación JEL: J02, J21, J32

ABSTRACT

This investigation has as principal aim analyze the evolution of the principal determinants of the quality of the employment for the population hired in Bogota between the year 2002 and 2006. For this purpose there develops a descriptive analysis of the principal variables that determine the quality of the employment and there is constructed an index that allows to measure and to compare of quantitative and summarized form the trend of the quality of the employment across the years in the city, the selected variables are the salary, the modality of contracting, the labour day and the affiliation to the system of social safety.

The results point that the working conditions of the population hired in Bogota are deficient as for wage levels and of contractual relation with the employer, nevertheless the quality level of the employment of the city is top in comparison with the remaining cities of the country, on the other hand, is confirmed that the persons with an educational top level possess employments with better wage and not wage conditions, and the economic sectors that present better conditions are the energetic one and the financier, its side the sector of the construction, transport and trade they demonstrate the lowest indexes.

Key words: Quality of the employment, wages, labour contract, social safety, labour day

Clasificación JEL: J02, J21, J32

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 1

2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS 3

2.1 Definición y Debate Teórico Alrededor del Concepto de Calidad del Empleo y su Medición. 3

2.2 Calidad del Empleo e Inversión en Capital Humano 6

3. REVISIÓN DE LITERATURA 8

3.1 Normatividad y Reformas Laborales en Colombia y su Incidencia en la Calidad del Empleo 8

3.2 Estudios Sobre Calidad del Empleo en Colombia 10

3.3 Calidad del Empleo, Caso Internacional 13

3.4 Variables Determinantes de la Calidad del Empleo 17

4. EVOLUCIÓN DE LAS VARIABLES DETERMINANTES DE LA CALIDAD DEL EMPLEO EN BOGOTÁ 20

4.1 Datos 20

4.2 Hechos Estilizados 20

4.2.1 Evolución de las Variables Determinantes de la Calidad del Empleo 20

4.2.2 Índice de Calidad del Empleo en Bogotá 22

4.2.3 Calidad del Empleo Según Rama de Actividad 27

4.2.4 Calidad del Empleo por Nivel Educativo 29

4.3 Modelo Logit Ordenado Generalizado 30

5. CONCLUSIONES 34

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 37

7. ANEXOS. 40

Anexo 7.1 Resultados Generales de la Estimación Logit del Modelo de la Calidad del Empleo para los Asalariados en Bogotá 2002 40

Anexo 7.2 Resultados Generales de la Estimación Logit del Modelo de la Calidad del Empleo para los Asalariados en Bogotá 2003 41

Anexo 7.3 Resultados Generales de la Estimación Logit del Modelo de la Calidad del Empleo para los Asalariados en Bogotá 2004 42

Anexo 7.4 Resultados Generales de la Estimación Logit del Modelo de la Calidad del Empleo para los Asalariados en Bogotá 2005 43

Anexo 7.5 Resultados Generales de la Estimación Logit del Modelo de la Calidad del Empleo para los Asalariados en Bogotá 2006 44

Anexo 7.6 Variables Determinantes de la Calidad del Empleo según Género. Bogotá 2002-2006 45

Anexo 7.7 Variables Determinantes de la Calidad del Empleo. Total País Sin Incluir Bogotá. 2002-2006 46

Anexo 7.8 Variables Determinantes de la Calidad del Empleo según Rama de Actividad Económica. Bogotá. 2002-2006 47

TABLA DE CUADROS

Cuadro 1. Variables Determinantes de la Calidad del Empleo. Bogotá 2002-2006 22

Cuadro 2. Valoración y ponderación por variable, Índice de Calidad del Empleo 23

Cuadro 3. Resultados Generales de la Estimación Logit del Modelo de la Calidad del Empleo para los Asalariados en Bogotá (2002-2006) 33

TABLA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Índice de Calidad del Empleo en Bogotá 2002-2006 24

Gráfico 2. Índice de Calidad del Empleo en Bogotá Vs. Resto del País 25

Gráfico 3. Índice de Calidad del Empleo en Bogotá según Género 27

Gráfico 4. Índice de Calidad del Empleo por Rama de Actividad Económica. 28

Gráfico 5. Índice de Calidad del Empleo en Bogotá por Nivel Educativo 29

Gráfico 6. Distribuciones Acumulativas Logit y Probit 31

DETERMINANTES DE LA CALIDAD DEL EMPLEO EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ DURANTE LOS AÑOS 2002 – 2006.

Gabriel Rentería Díaz [1]

1. INTRODUCCIÓN

El mercado laboral de Bogotá se enfrenta actualmente a fenómenos que van más allá de la escasez de puestos de trabajo, pesé a que en los últimos años el comportamiento de la tasa de desempleo ha mejorado, la calidad de los empleos que se están generando no es quizás la más acorde con los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo, este hecho impacta profundamente la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores y adicionalmente hace parte de uno de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) propuestos por las Naciones Unidas para los países en desarrollo[2]. Ejemplo de ello son la informalidad y el subempleo que generalmente se asocian con la presencia de un empleo en condiciones críticas y precarias de ocupación, sin embargo estas no son las únicas variables que determinan un empleo de calidad.

El mercado laboral bogotano al igual que los demás mercados capitalistas del mundo ha sido afectado por la implementación de los procesos de globalización y liberalización comercial que han llevado a las empresas a reducir sus costos de producción e incrementar sus beneficios a partir de mayores niveles de flexibilización de los costos y las condiciones laborales que por lo general actúan en detrimento del escenario laboral, como evidencia de esto en Bogotá no es habitual acceder a un empleo estable que proporcione acceso al sistema de seguridad social y permita el desarrollo de las capacidades y competencias del trabajador, por el contrario los empleos son inestables, se propagan los contratos a término

[1] Universidad de la Salle, Facultad de Economía. Los resultados y opiniones contenidas en este documento son responsabilidad exclusiva del autor y no comprometen a la Universidad de la Salle ni a sus directivas.

[2] El primer objetivo establece *"Erradicar la pobreza extrema y el hambre"*. Este objetivo se promueve a través del Programa de Trabajo Decente a partir de cuatro enfoques: empleo, derechos, protección social y dialogo.

fijo, la probabilidad de estar desempleado aumenta y adicionalmente la ciudad concentra la mayor participación de personas subempleadas del país.

A partir de lo anterior, el objetivo principal de esta investigación es analizar la evolución de los principales determinantes de la calidad del empleo en Bogotá para la población asalariada[3], las variables que se tuvieron en cuenta de acuerdo con la revisión de literatura y los aportes teóricos más relevantes se definen a través de dos grupos. Primero, las condiciones laborales que corresponden al tipo de contrato y jornada laboral o número de horas trabajadas y segundo, los ingresos, que comprenden al salario devengado y los beneficios no salariales como afiliación al sistema de salud y al de pensiones de jubilación.

Las variables se analizaron teniendo en cuenta las características personales de los trabajadores como la edad, el género, los años de experiencia y el nivel educativo. La información estadística utilizada proviene de las Encuestas de Hogares elaboradas por el DANE para el período comprendido entre los años 2002 y 2006, la metodología empleada se fundamentó en el cálculo del Índice de Calidad de Empleo sugerido por la Organización Internacional del Trabajo para el caso chileno y por Farné (2003) para el caso colombiano y la estimación del modelo Logit ordenado generalizado.

El documento se divide en cinco secciones de las cuales esta introducción es la primera. En la segunda se presentan los fundamentos teóricos de la investigación y se realiza una síntesis del debate teórico alrededor de la calidad del empleo y su medición. La tercera sección es una revisión de literatura sobre los trabajos más importantes que se han desarrollado sobre la calidad del empleo para el caso colombiano y para el caso internacional, esta sección comprende también una descripción de las reformas laborales que impactaron de alguna forma las condiciones del empleo. Posteriormente se presentan los resultados de la investigación y se finaliza con las conclusiones del informe.

[3] De acuerdo a la medición del DANE, el trabajador asalariado es aquel que cuenta con un trabajo remunerado por un salario o sueldo en efectivo, adicionalmente puede recibir pago de comisiones, propinas o pagos en especie.

2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1 DEFINICIÓN Y DEBATE TEÓRICO ALREDEDOR DEL CONCEPTO DE CALIDAD DEL EMPLEO Y SU MEDICIÓN.

La teoría económica evidencia que no siempre es posible atribuir al concepto de calidad del empleo un carácter netamente objetivo ni tampoco distinguir claramente entre la calidad del empleo y la satisfacción de los trabajadores. La teoría económica sobre el tema señala que la gran mayoría de estudios se han limitado a dar definiciones de tipo cualitativo y otras de tipo cuantitativo que no permiten estudiar de forma global y objetiva la calidad del empleo, lo que evidencia que no existe un consenso acerca del concepto de forma generalizada.

En la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999, se hizo la primera formulación y definición del trabajo de calidad el cual se caracteriza por ser un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad y dignidad, en el que los derechos de los trabajadores son protegidos, cuentan con protección social y una remuneración adecuada.

Existen otros conceptos ligados a la calidad de los empleos y sus características, que con el paso del tiempo han cambiado alrededor de fenómenos como el subempleo, la informalidad[4], la tercerización, entre otros. Es el caso de los empleos considerados atípicos o flexibles los cuales presentan horarios de trabajo parciales o de contratación temporal con ingresos y seguridad social inferiores a otros desempeñados en condiciones similares. Es comparable con el empleo precario en cuanto este presenta también inestabilidad, carencia de protección social e insuficiencia de ingresos y de un acuerdo laboral.

Para iniciar con la aproximación teórica al concepto de calidad del empleo es importante hacer referencia al aporte de Marx acerca de la *"sobrepoblación relativa o ejército industrial de reserva"*, que se explica como un exceso de población obrera con relación a

[4] A partir de la definición del Dane se consideran empleos informales a los trabajadores por cuenta propia, excepto profesionales independientes; trabajadores familiares no remunerados; empleados de empresas de hasta 10 trabajadores y empleados del servicio doméstico.

las necesidades de producción de las empresas. El concepto de calidad del empleo se asocia a esta importante teoría de la siguiente forma:

i. Las fases del ciclo industrial ocasionan que los obreros estén desocupados en algunas temporadas, lo cual hace referencia a fenómenos actuales, por un lado al desempleo por fluctuaciones de demanda que en el sector formal se alivia con los seguros de desempleo y por otro lado se refiere al subempleo visible, es decir las insuficientes oportunidades de empleo.

ii. La población obrera que posee empleo debe trabajar largas jornadas y devengar salarios mínimos, esta situación aumenta a medida que crece el número de obreros, lo cual es también referencia del subempleo y la informalidad.

iii. La población que hace parte del ejercito sobrante comienza a formar un grupo social de pobreza integrado por personas capacitadas para el trabajo que se reincorporan al trabajo solo cuando aumenta el nivel de actividad. (Carlos Marx citado por Notaro 2005)

Continuando con la misma línea teórica de Marx el concepto de calidad del empleo o precarización de los empleos fue tratado por Braverman (1987), quien argumentó que los principales cambios que se presentan en el mercado laboral surgen por la incorporación de nuevas tecnologías en los procesos productivos, estos traen como consecuencia la degradación del empleo, ausencia de protección social y reducción en el número de empleos generados. Según Braverman las nuevas tecnologías provocan una reducción de empleos y permiten un mayor control del capitalismo sobre la condiciones del trabajo, ampliando la capacidad de explotación de los trabajadores. Esta teoría se ha venido desvirtuando con el argumento de que la incorporación de nuevas tecnologías permite el desenvolvimiento de las capacidades intelectuales de los trabajadores generando más y mejores empleos con exigencias y calidades distintas.

Más recientemente se encuentra otra aproximación teórica sobre el tema planteada por la Organización Internacional del Trabajo, OIT (1997), la cual señala que la calidad del empleo no sólo se refiere a los niveles de productividad e ingresos, sino que abarca también otros aspectos de las condiciones laborales de los ocupados entre ellos el tipo de relación laboral entre trabajador y empleador, la duración de la jornada de trabajo, la protección social de los trabajadores y el ejercicio de los derechos laborales fundamentales. Por otro lado, argumenta que la calidad del empleo hace referencia a la formalización del trabajo asalariado definida como un conjunto de requisitos mínimos que debe tener un empleo para ser considerado como tal, estos son: la protección social, protección de la legislación laboral (vinculación contractual), estabilidad, horas trabajadas, remuneración y ambiente laboral.

Esta postura es reforzada por el director de la OIT, Juan Somavia (2001) quién plantea que un trabajo realizado en condiciones óptimas puede contribuir a un crecimiento en la productividad y a la eficiencia económica del país, el autor encuentra que el trabajo es un aspecto determinante en la existencia humana, puesto que es un medio para sustentar la vida y satisfacer las necesidades básicas. Los ingresos y la satisfacción derivados del trabajo tienen un impacto directo en la vida de las familias y la calidad de las relaciones familiares, es por eso que el trabajo posee un carácter vital y se convierte en un eje central de la construcción de políticas, además es un instrumento a través del cual los ciudadanos juzgan el funcionamiento de la economía.

Por último, un aporte teórico reciente es el de Carrasco (2002), quien define al empleo de calidad de la siguiente forma:

> *"un empleo de calidad es aquel que propende por el desarrollo del individuo, el respeto a los derechos del trabajador y a su protección integral*, *un empleo que ofrezca capacitación al trabajador, que se lleve a cabo en jornadas laborales adecuadas, cuyo salario permita al trabajador el cubrimiento de sus necesidades y las de su grupo familiar, que le proporcione los beneficios del sistema de seguridad social y que promueva su desarrollo personal y profesional". (Carrasco, 2002: 40)*

Si bien es cierto que los conceptos de calidad del empleo son de aceptación universal, las condiciones laborales adquieren características propias en cada país de acuerdo a la institucionalidad y al ordenamiento jurídico establecido.

2.2 CALIDAD DEL EMPLEO E INVERSIÓN EN CAPITAL HUMANO

Las inversiones en capital humano se componen de gastos en educación, formación y salud que impactan favorablemente la calidad del empleo y los ingresos futuros del individuo como del empresario puesto que este último espera que los trabajadores sean más productivos cuando se mejora su salud física y mental. Estas inversiones que se realizan no solo buscan una satisfacción en el presente sino también un rendimiento con una retribución futura que puede ser no siempre monetaria.

Gary Becker (1983) considerado uno de los pioneros en la teoría del capital humano, señala que esta *guarda una intrínseca relación con la calidad del empleo dado que cualquier inversión en conocimiento se traduce en un incremento de la eficiencia productiva y de los ingresos, asimismo, amplía las posibilidades de acceder a empleos de mejor calidad.* Becker (1983) concluyó con su estudio que el mayor tesoro de las sociedades es el capital humano, definido como el conocimiento y las habilidades que forman parte de las personas, su salud y la calidad de sus hábitos de trabajo, además define al capital humano como importante para la productividad de las economías modernas ya que esta productividad se basa en la creación, difusión y utilización del saber. Becker encuentra un vínculo importante entre la educación y el progreso económico, lo puntualiza de la siguiente manera: *"La importancia creciente del capital humano puede verse desde las experiencias de los trabajadores en las economías modernas que carecen de suficiente educación y formación en el puesto de trabajo".* (Becker, 1983)

Por otra parte, Becker afirma que las personas invierten en sí mismas de forma diversa, no sólo buscando la satisfacción presente sino también futura con la cual obtienen una retribución que puede ser monetaria o no monetaria. Según Becker los gastos en consumo

personal son una verdadera inversión en capital humano, así mismo los gastos voluntarios en educación, salud, recreación, gastos en emigración buscando mejores oportunidades de empleo, etc., en síntesis, son ejemplos de inversión que incrementan y mejoran la calidad del trabajo elevando la productividad y proporcionando un mayor rendimiento en las empresas. Esta inversión puede ser realizada por el individuo, beneficiándose directamente o por la sociedad en beneficio de sus integrantes

Por otro lado, McConnell *et al* (2003) define al capital humano como la acumulación de inversiones anteriores en educación, formación en el trabajo y otros factores que aumentan la productividad y ubica a los salarios como un instrumento decisivo para determinar la calidad de un empleo. De acuerdo con McConnell *et al* (2003), los incrementos salariales conducen a un incremento en la productividad de los trabajadores, esta teoría es conocida como "los salarios de eficiencia" que el autor define como aquel que minimiza el costo salarial del empresario por unidad efectiva empleada de servicio de trabajo. Según esta teoría algunas empresas pagaran un salario superior al que equilibra el mercado para evitar que los trabajadores eludan sus responsabilidades y por consiguiente se reduzca su productividad. La extensión del modelo hace referencia al modelo de la nutrición y al modelo de la rotación laboral, el primero indica que un incremento de salarios podría elevar el nivel de nutrición y salud de los trabajadores, y el segundo indica que el alza de los salarios reduce la costosa rotación laboral.

3. REVISIÓN DE LITERATURA

La revisión de literatura se divide en tres partes: en primer lugar se presenta una síntesis de las normas y de las principales reformas que rigen el mercado laboral en la última década y su relación con las variables determinantes de la calidad del empleo. En segundo lugar se resumen las investigaciones realizadas en Colombia sobre calidad del empleo y por último se revisan algunos de los estudios más importantes en el caso internacional.

3.1 NORMATIVIDAD Y REFORMAS LABORALES EN COLOMBIA Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD DEL EMPLEO

Los cambios que ha presentado el mercado laboral colombiano en los últimos años han estado acompañados de un marco normativo que transforma las diferentes modalidades de contratación, los derechos de los trabajadores y las políticas de protección social, tanto para los trabajadores como para las instituciones.

La normatividad en Colombia dicta que el empleo es un derecho fundamental el cual se encuentra enmarcado en la Constitución Política de 1991, en el artículo 25: *"El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas"*.

Adicionalmente la Constitución promulga en el artículo 53 los siguientes principios fundamentales mínimos que deben contener las leyes del trabajo y que establecen condiciones que pueden ser consideradas como determinantes de la calidad del empleo:

- Igualdad de oportunidades para los trabajadores
- Remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad del trabajo
- Estabilidad en el empleo
- Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales

- Facultad para respetar y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles
- Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario
- Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad
- La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden afectar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

En cumplimiento de lo anterior, y entre otros principios y derechos que dicta la Constitución, estos deben ser la base para toda normatividad laboral que se genere y que contribuya a que a todos y a cada uno de los empleos se les reconozca la categoría de empleos dignos, justos y de calidad en beneficio de cada individuo y de su familia.

La legislación del mercado laboral y la seguridad social en Colombia están determinadas por lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo[5] el cual presenta una importante reforma en el año 2002 al entrar en vigencia la Ley 789 de flexibilización laboral que establece normas consideradas como determinantes en la calidad del empleo. A continuación se describen sus principales objetivos y efectos en el mercado laboral.

La ley 789 tuvo como propósito apoyar el empleo y ampliar la protección social, el argumento más sólido para su aprobación se fundamentó en las medidas de flexibilización y modernización para contrarrestar las cifras del desempleo en el país para lo cual el gobierno pactó generar cerca de 400.000 empleos adicionales en los primeros cuatro años de su implementación. La reforma buscaba principalmente la flexibilización de los horarios de trabajo, de los salarios y del empleo, al mismo tiempo la reducción de los costos laborales. Estas modificaciones se llevaron a cabo por medio de la formulación de medidas de protección social y flexibilización laboral. Las primeras hacen referencia al subsidio al empleo para la pequeña y mediana empresa, disposiciones para las cajas de compensación, instrumentos para formalizar el empleo, capacitaciones, etc. y las segundas a la disminución de los recargos por el trabajo en domingo y festivo, ampliación y

[5] El Código Sustantivo del Trabajo fue publicado en el año 1951 y ha sufrido importantes reformas entre las que se encuentran la Ley 50 de 1990, Ley 100 de 1993, Ley 797 de 2003, entre otras. Para efectos de esta investigación se hace una descripción de la Ley 789 de 2002 con el fin de analizar las principales normas que impactaron la calidad del empleo en el periodo de estudio, 2002-2006.

flexibilización de la jornada laboral diurna, la reducción de las indemnizaciones por despidos sin justa causa, la implantación de regímenes especiales de contratación, modificación al contrato de aprendizaje y la creación de regímenes especiales de aportes parafiscales.

Si bien fue una reforma ambiciosa que buscaba atenuar los índices de desempleo existentes en el país, fue mayor su impacto en la calidad de los empleos actuales y en los nuevos que se generaron. Gaviria (2004) considera que los efectos más notables de la reforma fueron la disminución en la calidad del trabajo y el incremento de las utilidades de las empresas en detrimento de los ingresos de los trabajadores menos calificados, como consecuencia de la ampliación de la jornada ordinaria de trabajo y la disminución de los costos por despido, entre otras. Adicionalmente considera que los resultados de la reforma sobre la generación de empleo – uno de los principales objetivos – fueron deficientes, al igual que los efectos sobre su formalización, lo cual se ve reflejado en la afiliación a la seguridad social de los trabajadores de empresas pequeñas y grandes, debido a que, según el autor, los efectos de la reforma tienden a ser menores en las empresas pequeñas que en las grandes y medianas, principalmente porque la estructura de la informalidad de las primeras las hace menos alterables a los cambios normativos.

3.2 ESTUDIOS SOBRE CALIDAD DEL EMPLEO EN COLOMBIA

La literatura da cuenta de un número abundante de investigaciones sobre calidad del empleo que se caracterizan por estudiar los atributos de lo que se considera debe ser un empleo de calidad, entre estas investigaciones se encuentra la de Arroyo y Bustamante (2008) quienes asocian el deterioro de la calidad del empleo a la necesidad de las empresas de incrementar sus beneficios empleando la reducción de los costos laborales tales como servicios de salud, aportes a un fondo de pensiones, vacaciones pagadas, adecuadas condiciones laborales, formas de contratación y salarios.

Los autores clasifican en cinco grupos las variables que determinan la calidad del empleo, en primer lugar están las obligaciones del trabajo y condiciones laborales que hacen referencia a la satisfacción laboral, periodo de trabajo, estatus del empleo, y seguridad laboral. En segundo lugar se encuentra el salario dado que todo empleo con mayor nivel salarial es preferible a cualquier otro. El tercer grupo congrega todos los beneficios no salariales de los que pueden disfrutar los trabajadores a partir de la reglamentación establecida, entre ellos el acceso al sistema de seguridad social, pensión, seguros de vida, licencias por enfermedad o maternidad y vacaciones pagas.

En cuarto lugar se encuentran la estabilidad laboral y de ingresos que hacen referencia a los tipos de contratos, y a la remuneración por rendimiento. Por último están las características ocupacionales que se definen como las variables inherentes a la actividad productiva, ejemplo de ellas son la duración de la jornada laboral, la intensidad del trabajo, la seguridad ocupacional y el ambiente físico y social del mismo. Los autores encuentran que la seguridad ocupacional es un factor clave, puesto que existen algunos trabajos más riesgosos que otros, es decir, en donde es más probable sufrir un accidente laboral (Arroyo y Bustamante, 2008).

Otro estudio sobre la materia es el realizado por Bonilla (2003), según el cual los indicadores básicos del mercado laboral en Bogotá presentan gran deterioro, explicado por el crecimiento del desempleo y por las condiciones en que se generan los empleos, como son, la creciente participación del subempleo que pasa del 9.39% en el año 1994 al 34% en el año 2002, presentando incrementos significativos en personas con edades entre los 25 y 29 años afectando principalmente a los hombres. Según el autor la mayor inconformidad la presentan los subempleados por ingresos con el 24.9%, seguido del subempleo por horas trabajadas con el 16.4% y por competencias el 3.1%. Con respecto a los tipos de contrato el autor encuentra que las cifras son desalentadoras, en el año 1994 el porcentaje de empleos temporales era del 23.6% pasando al 55.23% en el año 2000. Otra muestra del deterioro del empleo en la ciudad es el elevado índice de informalidad que ascendió a 55.7% en el año 2000, empleos que en términos de salarios, jornadas laborales y desprotección de seguridad social son precarios y de baja productividad.

Por otro lado, el autor encuentra que las personas que están ingresando a ser parte de la PEA (población económicamente activa o fuerza laboral) poseen mejores niveles de educación, sin embargo esto no se traduce en aumento de salarios ni de mejores oportunidades de empleo. Bonilla (2003) encuentra que la estructura salarial en Bogotá es bastante desigual, mientras el 68 % de los ocupados reciben menos dos salarios mínimos, el 7.7% recibe ingresos superiores a 5 salarios mínimos y el 2.9% recibe más de 10. Por último, el autor resalta dos hechos alarmantes en el mercado laboral de la ciudad, primero, Bogotá presenta uno de los niveles más elevados de subempleo en el país y segundo, presenta un elevado nivel de desempleo lo cual indica que más del 50% de la población económicamente activa se encuentra sin trabajo o insatisfecho con su empleo actual.

En otro estudio, Farné (2003) señala que una teoría completa sobre calidad del empleo debe abordar tres aspectos principales: i. Aportar una definición conceptual de la calidad del empleo en conjunto, ii. Establecer las variables determinantes del mismo y definir las respectivas relaciones de causalidad y iii. Aportar un indicador para la medición de la calidad del empleo.

El autor enumera en su estudio una serie de variables que determinan la calidad del empleo, en síntesis señala que además de los ingresos o salarios, se deben considerar los siguientes atributos: la existencia y el tipo de contrato de vinculación laboral, el acceso a la seguridad social, las condiciones físicas del puesto de trabajo, las posibilidades de capacitación y de desarrollo profesional, el horario de trabajo y la representación de los intereses de los puestos de trabajo. A partir de las anteriores variables Farné (2003) construye el Índice de Calidad del Empleo (ICE) con base en la metodología planteada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para el mercado de trabajo Chileno y concluye a partir de los resultados obtenidos que los empleos urbanos en Colombia presentan condiciones de precariedad lo cual se hace aun más evidente al efectuar una comparación con Chile.

En conclusión, pesé a que la calidad del empleo es un tema que ha preocupado a los analistas del mercado laboral el escenario para definir las variables determinantes es complejo y diverso. De acuerdo con la revisión de literatura las variables que intervienen de

manera más relevante en la determinación de un empleo de calidad y en donde varios autores coinciden son: los salarios, los beneficios no laborales, afiliación a los sistemas de seguridad social, características personales del trabajador y las características ocupacionales. Para el caso de Bogotá el desarrollo del tema se ha concentrado principalmente en el subempleo y en el sector informal.

3.3 CALIDAD DEL EMPLEO, CASO INTERNACIONAL

La literatura internacional da cuenta de diversas investigaciones acerca del comportamiento de la calidad del empleo, una de ellas es la de Infante *et al* (1999) que estudia la calidad del empleo durante los años noventa para los países latinoamericanos y Estados Unidos, los autores encuentran que el empleo se ha desplazado desde el sector productor de bienes hacia el sector servicios. Para el conjunto de países considerados, la participación del sector servicios en el empleo aumentó hasta situarse en un 75% del total hacia mediados de los noventa, lo cual contribuye al deterioro de la calidad de los puestos de trabajo, puesto que según la investigación la productividad en el sector servicios crece menos y adicionalmente se amplía la brecha intersectorial y en consecuencia aumenta el diferencial salarial que al final afecta la distribución de ingresos entre los ocupados.

Los autores argumentan que el acceso al empleo en los estratos moderno (empresas medianas y grandes) e informal (establecimientos con hasta cinco trabajadores) determinan la calidad del empleo dado que allí se evidencian las diferencias que existen en los niveles de productividad, ingresos, calificación, nivel de protección y condiciones de trabajo. Frente a esto encuentran que la mayor proporción del empleo, para el periodo de estudio, se concentró en actividades informales, en el conjunto de los países alrededor del 85% de los nuevos empleos se generaron en condiciones de informalidad.

En cuanto al concepto de calidad del empleo Infante *et al* (1999) señalan que no sólo hace referencia a los niveles de productividad e ingresos, adicionalmente comprende aspectos de las condiciones laborales de los ocupados, entre ellas, el tipo de relación laboral entre

trabajador y empleador, la duración de la jornada de trabajo, la protección social y el ejercicio de los derechos laborales. Los autores identifican dos procesos que afectan la calidad del empleo. Por un lado, la terciarización creciente que se define como el traslado de los nuevos empleos al sector servicios, nueve de cada diez nuevos empleos fueron creados por el sector de los servicios. Por otro lado se encuentra la informalización que consiste en el traslado de puestos formales al sector informal, de cada diez nuevos empleos generados, ocho correspondieron al sector informal.

Por último los autores señalan que la reducción de la pobreza dependerá de la capacidad que tenga cada país para alcanzar un crecimiento alto y sostenido del empleo y en el mejoramiento de la calidad de este. De acuerdo a los resultados de la investigación concluyen que la calidad del empleo fue variable por país. En Chile y Panamá la calidad mejoró producto del aumento del empleo, mejoras en los ingresos y la productividad, sin embargo la desigualdad aumentó. Por su lado México y Venezuela muestran un retroceso en la calidad del empleo que se asocia en gran medida al proceso de ajuste implementado en los años noventa, los demás países presentan una situación estable puesto que se evidenciaron cambios favorables de composición al interior del sector informal, reducción de la pobreza y aumentos de los ingresos y de la productividad, sin embargo estos hechos fueron contrarrestados por el aumento de la informalidad y la desigualdad.

En otra investigación Infante y Sunkel (2004) estudian la relación entre el trabajo decente y la calidad de vida familiar, los autores argumentan que el mercado de trabajo no funcionó adecuadamente durante la década de los noventa, este comportamiento se asocia al proceso de globalización que ha tenido gran dificultad para eliminar las brechas y promover un mercado con mayor equidad y mejores condiciones laborales. La OIT impulsa la aplicación de una estrategia de búsqueda del trabajo decente con la intención de mejorar el desempeño del mercado laboral que implica la creación de más y mejores empleos. Se considera un empleo decente aquel donde el salario permite a las personas vivir con dignidad satisfaciendo de forma adecuada las necesidades de alimentación y educación, y que cuente con acceso al sistema de seguridad social. El propósito de la investigación consiste en

determinar en qué medida el trabajo decente afecta positivamente la vida familiar y asimismo, los empleos de menor calidad la impactan de forma negativa.

Las conclusiones del documento apuntan a que no existe compatibilidad entre la vida laboral y familiar, los autores analizan el caso chileno a partir de una clasificación de cuatro tipos de empleos: i. buena calidad, ii. calidad media superior, iii. calidad media inferior y iv. baja calidad, las variables determinantes son el salario, el acceso a seguridad social y la modalidad contractual. Con base en el esquema anterior concluyen que en 1990 un 29.6% de los empleos eran de buena calidad, un 57.9% de calidad media, un 20.7% de nivel superior y un 37.2% de nivel inferior, para el año 2000, el porcentaje de los empleos de buena calidad cayó a un 29.1% del total, y las ocupaciones de baja calidad aumentaron su incidencia a 10.7%. Estos cambios indican que los puestos de trabajo de calidad media llegaron a representar un 60.2% del total en el año 2000 (Infante y Sunkel, 2004).

Otro trabajo sobre la materia es el de Ghai (2003), quien realiza un análisis para los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), para el autor la noción de trabajo decente comprende cuatro elementos: el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social, definición que es válida para los trabajadores de la economía formal y también de la economía informal.

El concepto de Ghai (2003) contempla la existencia de empleos suficientes es decir las posibilidades de encontrar un empleo, una remuneración, seguridad en el trabajo y condiciones laborales optimas. Resalta como componentes primordiales la seguridad social, la seguridad de ingreso, las relaciones sociales de los trabajadores que son el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajo, entre ellos la libertad de sindicación y erradicación de la discriminación laboral, del trabajo forzoso y del trabajo infantil, y por último el diálogo social, donde los trabajadores tienen la posibilidad de exponer sus opiniones e intereses y pueden negociar con los empleadores los asuntos relacionados con su actividad laboral.

El autor realiza un análisis para veintidós países miembros de la OCDE, calculando un índice de medición basado en la asignación de un puntaje de 1 a 22 a cada una de las variables y a cada uno de los países. En cuanto a la igualdad de géneros los países que arrojan mejores resultados son Noruega, Finlandia, Suecia, Estados Unidos, y los que arrojan los peores resultados son Luxemburgo, Grecia, Italia, Países Bajos, Francia, España y Suiza. En el empleo Suecia, Dinamarca y Japón ocuparon los primeros puestos, por su lado Irlanda, España y Grecia muestran las cifras más bajas. En la protección social los primeros lugares los ocupan Suecia, Dinamarca, Finlandia y los últimos Japón, Australia y Estados Unidos. En el dialogo social lideran Suecia, Dinamarca, Finlandia, y ocupan los últimos lugares Francia, Estados Unidos, España. En suma los países que presentan mejor calidad en sus empleos teniendo en cuenta los cuatro componentes son: Suecia, Dinamarca, Noruega, Finlandia, Austria, Alemania y Canadá, y los que presentan la peor situación son España, Grecia, Francia, Irlanda, Estados Unidos, Nueva Zelandia, Japón e Italia.

Otra investigación realizada sobre el tema es la de Reinecke y Valenzuela (2000) en un estudio que analiza la evolución de la calidad del empleo con enfoque de género, argumentan que una importante proporción de los empleos creados en los últimos años presentan características de inestabilidad, falta de protección social y bajos ingresos. Los autores exponen que los niveles de ingreso y las condiciones laborales afectan directamente el bienestar de los trabajadores, puesto que la mayoría de ellos dedica una parte importante de su tiempo a trabajar, y a su vez el ingreso les permite acceder a bienes y servicios básicos. Los autores definen la calidad del empleo como el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores e identifican las siguientes variables como determinantes de la calidad del empleo: beneficios no salariales, regularidad y confiabilidad del trabajo y del ingreso, modalidad de contratación, protección social, jornada de trabajo, ambiente físico y social del trabajo, autonomía y participación en la empresa, posibilidades de desarrollo profesional, entre otras.

Por último se encuentra el estudio de Notaro (2005) quien realiza un estudio sobre la calidad del empleo en Uruguay, el autor señala que la preocupación por el deterioro de la calidad del empleo adquiere relevancia con los cambios que el mercado laboral experimentó a partir de la globalización de la economía. Argumenta que acceder a un empleo estable de tiempo completo, con cobertura de seguridad social y que promueva el desarrollo de las capacidades del trabajador no es muy frecuente, al contrario los empleos son inestables, los contratos de duración limitada y la probabilidad del despido aumentan.

Respecto a la medición de la calidad del empleo, el autor analiza el comportamiento del subempleo, la informalidad y la protección social para el caso uruguayo. Encuentra que a diferencia del resto de América Latina hasta 1998 la mayor parte de los empleos se generaron en el sector formal urbano privado y tenían componentes estables. Durante el periodo 1999-2003 se deterioró la calidad del empleo por el aumento del subempleo y del empleo informal, acompañados por el aumento del desempleo, de la emigración, de la pobreza y de la exclusión, pese a que la economía uruguaya registraba síntomas de recuperación y crecimiento después de la recesión de 1999-2002.

3.4 VARIABLES DETERMINANTES DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

De acuerdo a la revisión de literatura y a los aportes teóricos más importantes se encuentra una gran diversidad de variables determinantes de la calidad del empleo que hacen referencia a las características específicas del puesto de trabajo, a los elementos relativos al entorno laboral y al ordenamiento de la legislación. Para la descripción de las variables se utilizaron los conceptos del régimen laboral colombiano (1997):

Remuneración del Trabajo:

El salario es la variable con la que generalmente se asocia un empleo de calidad ya que es el aspecto que más influye en el bienestar, en la vida diaria de los trabajadores y el de sus hogares, no obstante en la actualidad se tienen en cuenta otros elementos ligados al trabajo, como su estabilidad, las condiciones para su desarrollo, beneficios adicionales, etc., para

determinar el grado de satisfacción del trabajador y por consiguiente la calidad de dicho empleo. El salario determina en gran parte el nivel de vida del individuo, además es un incentivo, entre otros, para adquirir más y una mejor preparación.

En Colombia existen tres tipos de salario: ordinario, mínimo legal e integral. El salario ordinario es un salario básico de una cuantía acordada por el trabajador y el empleador, debe incluir todas las prestaciones laborales, reglamentadas por la ley. El salario mínimo legal (SMLV) es la mínima remuneración a que tiene derecho todo trabajador y con el cual ha de garantizar el cubrimiento de sus necesidades básicas. Este es fijado cada año teniendo en cuenta factores como el costo de vida, la modalidad del trabajo, la actividad económica de la empresa, entre otros. Para suscribir cualquier contrato las partes tienen plena libertad para acordar el valor remunerado, sin embargo, debe respetarse como cuantía mínima el SMLV. Por último, el salario integral es aquel que agrupa el salario básico acordado por las partes y todas las prestaciones a las que tiene derecho el trabajador, excepto las vacaciones. Según la legislación colombiana el salario integral no podrá ser inferior al monto de diez salarios mínimos legales mensuales.

Jornada laboral:

La jornada laboral en Colombia es de máximo 48 horas semanales, es la más extensa en Latinoamérica en donde la jornada máxima legal se extiende entre las 41 y 46 horas a la semana. Ecuador es el único país en la región en donde la jornada laboral es de 40 horas semanales. En algunos países europeos entre ellos Francia y Bélgica estudian la posibilidad de reducir las jornadas de trabajo a 35 horas con el objeto de reducir el desempleo y posibilitar el acceso a la población vulnerable como los hombres y mujeres jóvenes.

Acceso a seguridad social:

Esta variable comprende la afiliación al sistema de salud, pensión de jubilación y riesgos profesionales. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, la seguridad social es la protección que se proporciona a los individuos y a los hogares con el fin de asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar el ingreso, en particular en caso de

vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes de trabajo, maternidad o imposibilidad de protección a la familia, beneficios que mediante ley establece la obligatoriedad de ser otorgados siempre que exista una relación laboral.

Relación contractual:

La relación contractual se considera cuando hay de por medio la existencia de un contrato de trabajo que de acuerdo con la legislación laboral colombiana, es un acuerdo entre una persona natural el cuál se obliga a prestar un servicio a otra (natural o jurídica) bajo continua supervisión, cumpliendo órdenes e instrucciones y recibiendo por su labor una remuneración. Se clasifica según su forma en contrato verbal o escrito y según su duración: a término fijo, a término indefinido, contrato ocasional de trabajo, contrato de aprendizaje y contrato de prestación de servicios.

Beneficios no salariales:

Los beneficios no salariales son los que un trabajador, a partir de su relación laboral, puede recibir ocasionalmente, estos pueden ser: primas extralegales, de vacaciones, por maternidad, bonificaciones, gratificaciones ocasionales o participación de utilidades. De igual forma pueden ser dineros recibidos o en especie no para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar de la mejor forma sus actividades laborales contribuyendo en la satisfacción del trabajador, pueden ser gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo, entre otros.

4. EVOLUCIÓN DE LAS VARIABLES DETERMINANTES DE LA CALIDAD DEL EMPLEO EN BOGOTÁ.

4.1 DATOS

La información estadística para el cálculo de las variables determinantes de la calidad del empleo proviene de las Encuestas de Hogares elaboradas por el DANE para el período comprendido entre los años 2002 – 2006. Para el procesamiento de los microdatos de las encuestas y realizar los cálculos del análisis descriptivo se utilizó el paquete estadístico SPSS 15.0 y el aplicativo STATA 10.0 para estimar las regresiones econométricas.

4.2 HECHOS ESTILIZADOS

En esta sección se presentan los resultados de la evolución de la calidad del empleo de la población asalariada en Bogotá entre los años 2002 y 2006 en tres partes. En primer lugar se realiza un análisis descriptivo de la evolución de las variables determinantes seleccionadas a partir de la revisión de literatura y los aportes teóricos más relevantes. En segundo lugar se presenta el comportamiento del Índice de Calidad del Empleo en Bogotá y sus resultados por género, nivel educativo del trabajador y rama de actividad económica, adicionalmente se realiza una comparación entre el índice de calidad del empleo en Bogotá y el resto del país. Finalmente se presentan los resultados de la estimación del modelo logit.

4.2.1 Evolución de las Variables Determinantes de la Calidad del Empleo

Los indicadores de ocupación en Bogotá durante los años de estudio sugieren una evolución positiva que se refleja en un mayor número de individuos asalariados en la capital entre los años 2002 y 2006. En el año 2002 el 45,6% de la población ocupada en Bogotá pertenecía a empleos asalariados, es decir 1.276.111 personas, cifra que se incrementa en el 2006, año en el que 47,2% de su población se encontraba en esta condición, lo que representa un incremento de más de 284 mil nuevos asalariados en la ciudad. Aunque estos incrementos no se ven reflejados en el mejoramiento de sus

condiciones laborales. Como se puede apreciar en el cuadro 1, los resultados indican que el nivel de ingresos ha disminuido, en el año 2002 el 64.8% de la población asalariada recibía menos de 1.5 SMMLV y en el año 2006 este porcentaje aumenta a 67.9%, (ver cuadro 1), disminuyendo la proporción de asalariados con ingresos superiores a 3 SMMLV que en este mismo periodo pasa de 16.9% al 13.6%. En cuanto a la relación contractual se evidencia un alto porcentaje de trabajadores que no cuentan con contrato laboral, elemento que describe la regulación y formalización de los deberes y derechos del trabajador y del empleador, y que impacta de forma directa la estabilidad de los individuos en el empleo. En el año 2002 el 37.2% de los asalariados en Bogotá no contaban con un contrato laboral, para el año 2006 la cifra se redujo en 2 puntos, pasando a 35.5%, que a pesar de ser un progreso mínimo, es un buen signo en términos de formalidad del empleo.

Otro indicador importante es el acceso a seguridad social que tienen los trabajadores asalariados en Bogotá, en el año 2002 el 12.5% de los trabajadores no contaba con afiliación a la seguridad social, porcentaje que se incrementa en el 2006 en más de 12 puntos, pasando en este año a 25.6%, lo cual refleja un significativo aumento de personas que no cuentan con acceso al sistema de salud y pensión de jubilación como cotizantes en el periodo de estudio, dimensión que permite evaluar las condiciones laborales de esta población y la desprotección en la que se encuentra. Con respecto a la jornada laboral no se presentan diferencias representativas dentro del periodo de estudio, sin embargo, cabe resaltar que en el año 2006 más de la tercera parte de la población asalariada trabajaba más de 48 horas semanales, superando la jornada ordinaria señalada en el marco de la legislación laboral, lo cual va en detrimento de la salud física y mental de los trabajadores y en la calidad de vida del individuo y de sus familiares.

Cuadro 1. Variables Determinantes de la Calidad del Empleo. Bogotá 2002-2006

Variable Cualitativa	2002	2003	2004	2005	2006
Ingreso					
Menos de 1.5 SMMLV	64,8%	66,2%	70,0%	63,7%	67,9%
Entre 1.5 y 3 SMMLV	18,3%	18,6%	17,6%	20,0%	18,8%
Más de 3 SMMLV	16,9%	15,3%	12,3%	16,3%	13,3%
Contrato Laboral Escrito					
Indefinido	44,7%	43,4%	44,0%	46,2%	44,1%
Temporal	18,1%	19,7%	19,9%	20,7%	20,5%
Sin Contrato	37,2%	36,9%	36,1%	33,1%	35,5%
Acceso a Seguridad Social					
Afiliado a Seguridad Social	87,5%	71,9%	71,7%	76,2%	74,4%
Sin Afiliación a Seguridad Social	12,5%	28,1%	28,3%	23,8%	25,6%
Horas Trabajadas					
Hasta 48 Horas Trabajadas	64,1%	64,6%	62,5%	62,7%	64,4%
Más de 48 Horas Trabajadas	35,9%	35,4%	37,5%	37,3%	35,6%

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas del DANE, 2002-2006

4.2.2 Índice de Calidad del Empleo en Bogotá

La medición de la calidad del empleo en la ciudad de Bogotá se realizó a partir del cálculo del Índice de Calidad de Empleo sugerido por la OIT para el caso chileno y por Farné para el caso colombiano. De acuerdo con Farné (2003) este índice toma valores entre 1 y 100 ordenando de forma ascendente la calidad del empleo de un trabajador, se fundamenta en cuatro variables principales: el ingreso, la modalidad de contratación, la afiliación a la seguridad social y el horario de trabajo. Cada una de estas variables recibe una valoración horizontal y otra vertical. En la primera se asigna un puntaje entre 0 y 100 a las diferentes alternativas contempladas en cada variable que corresponde a la calificación cualitativa. La valoración se hace de la siguiente forma:

- Para el ingreso se asigna un puntaje de 100 al individuo que devenga más de 3 SMMLV, un puntaje de 50 si gana entre 1.5 y 3 SMMLV y de 0 si gana menos de 1.5 veces el SMMLV.

- La modalidad de contratación contempla tres alternativas: existencia de un contrato laboral escrito a término indefinido que adquiere una valoración de 100, existencia de un contrato laboral escrito a término fijo, 50 y ausencia de contrato escrito toma el valor de 0.
- La seguridad social considera la opción de que el trabajador esté afiliado a los sistemas de pensión y salud, el cual adquiere un puntaje de 100 y de 0 si no está afiliado a ninguno de ellos.
- Por último se considera la jornada laboral la cual recibe 100 puntos si el individuo trabaja hasta 48 horas a la semana y 0 si trabaja más de estas horas.

La valoración vertical es la ponderación que recibe cada variable de acuerdo a su asignación en el índice general, de este modo el ingreso representa el 40%, el tipo de contrato el 25% al igual que el acceso a seguridad social y las horas laboradas representan el 10%. En el cuadro (Cuadro 2) se detalla el cálculo del índice y la valoración que adquiere cada variable explicativa dentro de este.

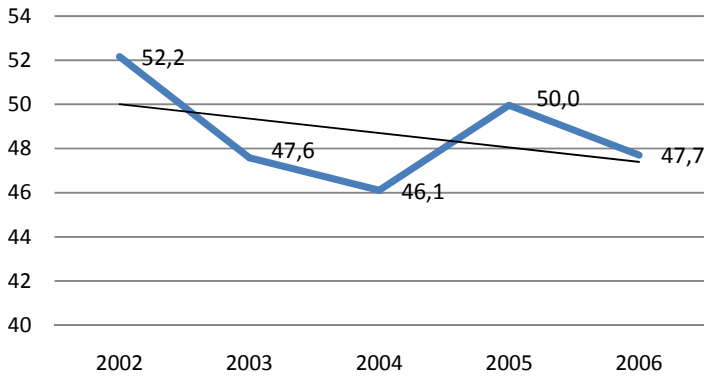
Cuadro 2: Valoración y ponderación por variable en el Índice de Calidad del Empleo planteado por Farné (2003)

Variable Cualitativa	Puntaje	Ponderación
Ingreso		**40%**
Menos de 1.5 SMMLV	0	
Entre 1.5 y 3 SMMLV	50	
Más de 3 SMMLV	100	
Contrato Laboral Escrito		**25%**
Indefinido	100	
Temporal	50	
Sin Contrato	0	
Acceso a Seguridad Social		**25%**
Afiliado a Seguridad Social	100	
Sin Afiliación a Seguridad Social	0	
Horas Trabajadas		**10%**
Hasta 48 Horas Trabajadas	100	
Más de 48 Horas Trabajadas	0	

Fuente: Elaboración propia a partir de Farné (2003)

De acuerdo al resultado del índice se establecen cuatro diferentes categorías[6] para clasificar de forma ascendente los empleos según su calidad, de esta forma se consideran empleos de buena calidad a aquellos que están entre 75 y 100 puntos, es un empleo en el cual existe un contrato de trabajo, se cuenta con acceso a seguridad social y en el que el ingreso mensual es superior a tres salarios mínimos. Son empleos de calidad media superior los que se encuentran entre 50 y 75 puntos. Entre 25 y 50 son empleos de calidad media inferior y por último son empleos de baja calidad aquellos en los que el trabajador no cuenta con un contrato laboral, no tiene acceso a seguridad social y en el que el ingreso es inferior a 1.5 salarios mínimos, categoría que se encuentra entre 0 y 25 puntos.

Gráfico 1: Índice de Calidad del Empleo en Bogotá 2002-2006



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas del DANE, 2002-2006

A partir del cálculo del índice de la calidad del empleo en el periodo de estudio se evidencia el deterioro que ha tenido el empleo de la población asalariada en la ciudad en los últimos años presentando variaciones entre periodos que veremos en detalle más adelante.

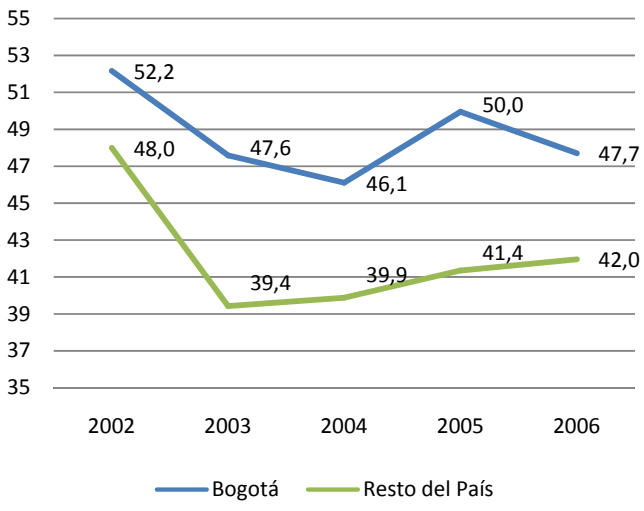
El 2002 fue el año en el que el índice tuvo un comportamiento alto en comparación con los restantes periodos, ubicándose en el 52.2% en este año, (ver gráfico 1), periodo en el que se contaba con un empleo en una categoría media superior, en donde a pesar que el nivel de ingresos era bajo (cerca del 65% de los asalariados tenia ingresos por debajo de 1.5

[6] Para este caso se emplea la metodología planteada por Infante y Sunkel (2004).

SMMLV), un alto porcentaje de trabajadores asalariados, el 68%, contaba con un contrato laboral, otro hecho significativo es que el 87.5% contaba con acceso a seguridad social en salud y pensión.

El gráfico 1 permite apreciar que durante los años 2002 y 2006 se presentan fluctuaciones representativas, en el año 2004 el índice es de 46.1%, el más bajo en el periodo de estudio y en el que se presentan las más precarias condiciones laborales, los empleos se caracterizaban por bajos niveles salariales en donde más del 70% de los asalariados devengaban ingresos inferiores a 1.5 salarios mínimos, cerca del 30% no contaba con afiliación a seguridad social y los trabajadores no contaban con una relación contractual que les proporcionara estabilidad, el 36.1% no contaba con un contrato laboral. Situación que no difiere mucho con lo acontecido en el año 2006 en el cual el índice de calidad del empleo tan solo se incrementa en poco más de un punto.

Gráfico 2: Índice de Calidad del Empleo en Bogotá Vs. Resto del País 2002-2006



Ciudad	2002	2003	2004	2005	2006
Medellín	52,2	47,0	49,7	48,3	51,5
Barranquilla	53,7	47,8	48,2	50,4	48,7
Cartagena	47,9	49,9	50,8	56,5	53,5
Manizales	47,0	44,7	45,1	47,3	47,5
Montería	47,0	36,2	34,3	37,9	36,6
Villavicencio	46,7	40,8	41,6	41,9	42,5
Pasto	46,6	39,0	42,8	39,5	39,2
Cúcuta	38,4	29,3	27,5	27,9	29,8
Pereira	45,0	42,9	42,4	43,2	44,5
Bucaramanga	47,0	38,0	39,6	41,0	42,2
Ibagué	48,2	41,7	37,8	38,4	41,6
Cali	50,3	41,4	40,6	43,9	43,2

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas del DANE, 2002-2006

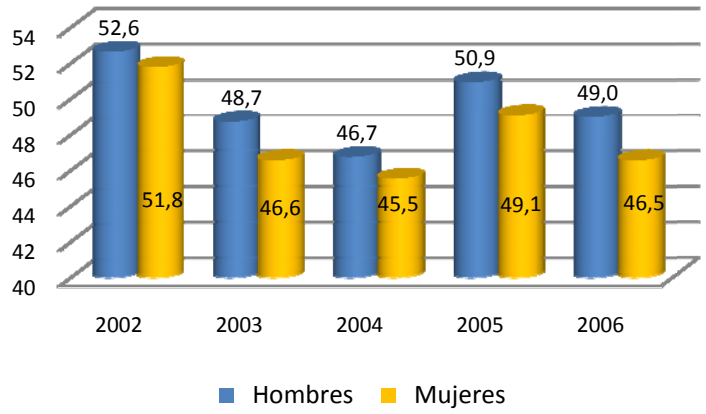
Realizando una comparación entre Bogotá y las principales ciudades del país, se encuentra que pese a que el comportamiento del indicador en Bogotá no es quizás el más alentador, sí

es la ciudad donde se presentan las mejores condiciones laborales en el país. De acuerdo al gráfico 2, el índice de calidad del empleo para las restantes ciudades presenta niveles muy inferiores con respecto a la capital, en donde los años 2003 y 2004 son los de peor desempeño. Las ciudades que más lo evidenciaron a lo largo del periodo de estudio son en su orden Cúcuta y Montería en donde las condiciones precarias de ocupación se ven reflejadas en todas las variables de estudio. Estas ciudades presentan bajos niveles de ingreso, en el año 2006 el 76.5% de los asalariados en Montería recibían en promedio menos de 1.5 salarios mínimos mensuales, esta cifra asciende a 84.6% en la ciudad de Cúcuta.

Estas dos ciudades son igualmente las ciudades del país en donde más de la mitad de la población asalariada no cuenta con un contrato formal de trabajo y a su vez en donde sus empleados trabajan más horas de la jornada ordinaria. Por último, cabe resaltar que el 58% de la población asalariada de Cúcuta no cuenta con afiliación al sistema de protección social en salud y pensión, elementos que permiten determinar que es esta ciudad la que peor desempeño presenta en cuanto a calidad del empleo se refiere para la población asalariada.

Las ciudades del país que presentan mejores resultados en el índice de calidad del empleo son Medellín y Cartagena. Para el caso de la primera es la ciudad con el mayor porcentaje de trabajadores afiliados a seguridad social, el 74.1% en el años 2006 y en el caso de la segunda en donde un mayor número de personas, cerca del 12%, recibe más de tres salarios mínimos mensuales en comparación con las demás ciudades. Igualmente son estas dos ciudades en donde más del 74% de los asalariados cuentan con un contrato laboral de trabajo.

Gráfico 3: Índice de Calidad del Empleo en Bogotá según Género 2002-2006



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas del DANE, 2002-2006

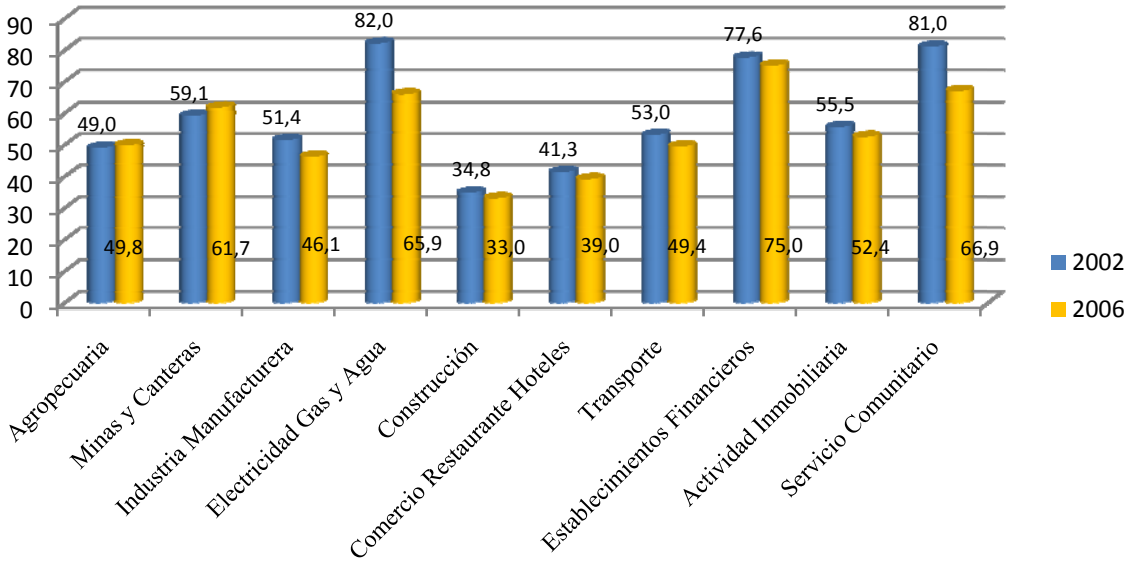
La evaluación del índice de la calidad del empleo en Bogotá según el género permite identificar que no se presentan diferencias significativas entre uno y otro género, (ver gráfico 3), sin embargo el índice es siempre superior en el caso de los hombres. las diferencias se presentan principalmente en menores niveles de ingreso y la existencia de menores niveles de contratación en el caso de las mujeres, situación contrarrestada en un mejor acceso a la seguridad social y en las horas trabajadas, ya que son los hombres los que trabajan más horas con respecto a la población femenina, es posible asociar este fenómeno a que las mujeres desarrollan otro tipo de actividades como el cuidado de los niños, tareas en el hogar lo cual les impide destinar un mayor número de horas a su puesto de trabajo.

4.2.3 Calidad del Empleo Según Rama de Actividad

Los resultados que arroja el índice de calidad del empleo según la rama de actividad económica reflejan diferencias representativas entre empleos de buena calidad y los de calidad inferior a partir de las variables utilizadas para su cálculo. Las ramas de actividad que reportan mejores condiciones y que cuentan con empleos de mejor calidad en este periodo son los sectores financiero, energético (electricidad, gas y agua) y de servicios sociales y comunitarios, ver gráfico 4. Por el contrario los sectores económicos en los

cuales predominan los empleos de calidad inferior son el de construcción, comercio (restaurantes-hoteles) y el sector transporte, estos últimos pertenecientes al sector terciario de la economía. En estos sectores predominan los empleos sin contrato laboral en donde más del 40% de los trabajadores no cuentan con este beneficio, adicionalmente son trabajadores que tienen un bajo acceso a seguridad social y las jornadas laborales son superiores a las 48 horas semanales.

Gráfico 4: Índice de Calidad del Empleo en Bogotá por Rama de Actividad Económica. 2002-2006



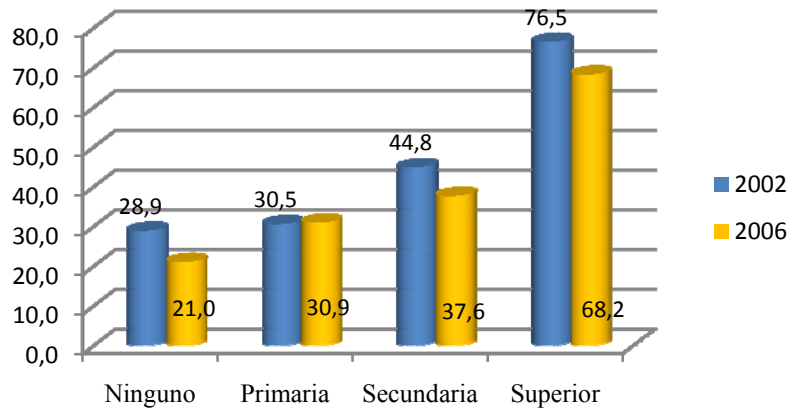
Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas del DANE, 2002-2006

Se aprecia que todos los sectores económicos presentan disminuciones en el índice de calidad del empleo entre los años 2002 y 2006, siendo las variaciones más significativas las que presentan el sector energético que pasa del 82% al 65,9% y el de servicios sociales y comunitarios, que pasa de 81% a 66,9% en el mismo periodo. Las variables que en mayor medida influyeron en esta situación fueron los menores niveles de ingresos que devengaban los asalariados de estos sectores económicos, un significativo aumento en los contratos a término fijo y una mayor proporción de trabajadores sin acceso a seguridad social.

El sector de minas y canteras, a diferencia de las demás ramas de actividad, presenta un leve incremento en su índice de cerca de 3 puntos entre el 2002 a 2006, representado principalmente en un aumento de trabajadores con ingresos superiores a 3 SMMLV el cual pasa de 56,9% a 62,4% en este periodo.

4.2.4 Calidad del Empleo por Nivel Educativo

Gráfico 5: Índice de Calidad del Empleo en Bogotá por Nivel Educativo. 2002-2006



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas del DANE, 2002-2006

Otro hecho a resaltar es la importante diferencia que se presenta en la calidad del empleo al que tienen acceso los asalariados con educación superior con respecto a los individuos con nivel de secundaria y primaria como el máximo alcanzado, lo cual ratifica uno de los fundamentos de la teoría del capital humano en donde las inversiones en educación se traducen en un incremento en la productividad y en ingresos, adicionalmente aumenta la posibilidad de acceder a empleos de mejor calidad. Contar con educación superior es de por sí una garantía para la población asalariada para acceder a un contrato de trabajo, aumenta la posibilidad de contar con una remuneración adecuada y de acceder al sistema de seguridad social. Las cifras así lo ratifican, en el año 2006 cerca del 40% de los asalariados en Bogotá percibían ingresos superiores a tres salarios mínimos, el 86% contaba con un contrato de trabajo y alrededor del 90% tenía afiliación a seguridad social. Aunque se presenta una importante disminución en el índice de calidad del empleo de más de ocho

puntos entre los años 2002 y 2006 el cual pasa de 76.5% al 68,2% en solo cuatro años, lo que evidencia el deterioro de las condiciones del empleo de la población asalariada en Bogotá. En donde las principales variables que en gran medida impactaron esta disminución en la calidad fueron los menores niveles de ingreso, una menor proporción de contratos a término indefinido y se evidencia un aumento en el número de horas trabajadas en esta población.

4.3 MODELO LOGIT ORDENADO GENERALIZADO

Se estimó un modelo Logit ordenado generalizado, teniendo en cuenta que la que la calidad del empleo es una variable que se puede ordenar desde una categoría inferior, empleo de mala calidad, hasta una superior, empleo de buena calidad, pasando también por clasificaciones intermedias. El procedimiento consiste en estimar m−1 regresiones simultáneamente en las cuales se pueda dicotomizar la variable dependiente. La estimación se realizó a través del método de máxima verosimilitud en el que se calcula la probabilidad de que ocurra un determinado suceso mediante la función de densidad acumulada de la distribución logística y se especifica de la siguiente forma:

$$P\left(Y = \frac{1}{X_i}\right) = \frac{1}{1+e^{-Z_i}} \quad (1)$$

$$\text{Donde: } Z_i = \beta_1 + \beta_2 X_i \qquad (2)$$

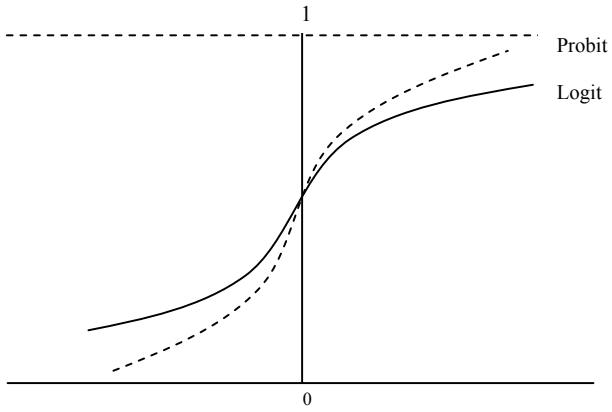
e representa la base de los logaritmos naturales y *P* es la probabilidad de que un individuo hará una determinada elección, dado *X,* es decir, tener un empleo de calidad frente a no tenerlo.

La linearización de la función de distribución (1), se realiza mediante la definición del modelo Logit denotado por *Li:*

$$L_i = ln\left(\frac{P_i}{1-P_i}\right) = \beta_1 + \beta_2 X_i + \mu_i \quad (3)$$

Con este modelo se pretende estimar los parámetros del modelo de forma que se maximice la probabilidad conjunta de observar los datos. Se considera que las estimaciones son las más eficientes puesto que no exige la condición de linealidad en los parámetros del modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios la cual no se cumple en la función de distribución acumulada logística.

Gráfico 6: Distribuciones Acumulativas Logit y Probit



Fuente: Adaptado de Gujarati, 2003

A pesar de que los resultados de las estimaciones Logit y Probit son muy semejantes, de acuerdo con Gujarati (2003) la distribución logística tiene extremos más anchos, lo cual significa que el probit se aproxima a cero o a uno a una tasa menor que el logit, es decir que este modelo tiende a dar probabilidades más altas.

El modelo se estimó a partir de la siguiente ecuación:

$$ICE = f\ (EDAD1, EDAD2, EDAD3, EDAD4, EDAD5, SEXO, PRIMARIA, SECUNDARIA, SUPERIOR, EXP,)$$

Donde:

- ICE es el índice de calidad del empleo calculado a partir de la metodología descrita en el apartado anterior y corresponde a la variable dependiente que toma el valor de 1 cundo el empleo es de buena calidad y cero cuando el empleo es de mala calidad.

- Edad: se establecen cinco grupos etarios de acuerdo a la edad del trabajador: de 19 a 29 años, de 30 a 39 años, de 40 a 49 años, de 50 a 59 años y de 60 años en adelante.

- Genero, adquiere el valor de 1 si el trabajador es hombre y 0 si es mujer

- Nivel educativo: para este caso se construyen tres variables dicotómicas que representan el máximo nivel educativo alcanzado por el trabajador: toma el valor de 1 cuando el nivel educativo alcanzado es primaria, 2 cuando es secundaria y 3 cuando posee educación superior. Se incluye esta variable en el modelo para contemplar la teoría del capital humano.

- Años de experiencia laboral: esta variable ha sido calculada como la edad actual del trabajador menos los años de escolaridad menos seis, puesto que se considera que un individuo no estudia durante los primeros seis años de vida. De igual forma se incluye esta variable en el modelo para contemplar la teoría del capital humano.

Cuadro 3: Resultados Generales de la Estimación Logit del Modelo de la Calidad del Empleo para los Asalariados en Bogotá (2002-2006)

	Coeficientes de Regresión									
Variable	**2002**		**2003**		**2004**		**2005**		**2006**	
Genero	0,26022	s	0,22860	s	0,285225	S	0,26943	s	0,41565	s
Años de Experiencia	0,14162	s	0,02341	Ns	0,014423	Ns	0,04615	Ns	0,02868	Ns
Grupos Etarios										
De 19 a 29 Años	-0,52028	s	-1,22198	s	-2,103050	S	-2,50768	s	0,97378	s
De 30 a 39 Años	1,02367	s	1,90261	s	2,775877	S	3,68215	s	1,84806	s
De 40 a 49 Años	1,47817	s	2,69631	s	3,313613	S	4,43207	s	2,66334	s
De 50 a 59 Años	-1,95401	s	3,44777	s	-3,825592	S	-5,09110	s	3,16621	s
De 60 años y más	-2,13370	s	2,70058	s	-3,313129	S	5,01108	s	-2,89405	s
Nivel Educativo										
Primaria	-0,61066	s	-3,15260	s	0,003425	Ns	-2,61641	s	-3,60620	s
Secundaria	0,81112	s	-1,74086	s	1,345264	S	-2,46080	s	-2,87047	s
Superior	2,39936	s	0,07539	Ns	3,135923	S	1,84231	s	2,13706	s
Constante	-1,00332	s	-0,12796	s	-4,086647	S	-1,26079	s	0,40134	s

+: Coeficiente de signo positivo; -: coeficiente de signo negativo; **s**: coeficiente estadísticamente significativo a un nivel de confianza del 0,05%; **Ns**: coeficiente estadísticamente no significativo a un nivel de confianza del 0,05%.

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas del DANE, 2002-2006

Como se puede apreciar en el Cuadro 3, el ser hombre tiene un efecto positivo sobre la probabilidad de acceder a un empleo de buena calidad, este resultado es coherente con la estimación del Índice de calidad del empleo que reveló siempre tendencias más elevadas para los hombres que para la población femenina en el periodo de estudio. Los años de experiencia, los grupos etarios entre 30 y 49 años, y el nivel educativo superior tienen esta misma incidencia en la calidad del empleo, por su lado los grupos etarios de 50 años en adelante y el nivel educativo primaria y secundaria tienen efectos negativos sobre la variable dependiente calidad del empleo. Lo anterior podría reflejar el hecho de que los trabajadores de edad adulta generalmente cuentan con una mayor estabilidad laboral y trabajan con unas mejores condiciones laborales. El comportamiento del nivel educativo corrobora el fundamento de la teoría del capital humano la cual argumenta que a mayor nivel educativo aumenta la probabilidad de acceder a empleos con mejores ingresos y mejores condiciones aumentando la calidad de este.

5. CONCLUSIONES

El análisis efectuado permite formular tres conclusiones principales. En primer lugar los efectos de las reformas y políticas en el empleo, en segundo lugar, el comportamiento e impacto del nivel educativo y el nivel de ingresos en una sociedad, y por último los limitantes del índice de calidad del empleo estimado.

1. Efectos de las reformas y políticas en el empleo

A pesar de que durante los últimos años la economía del país contribuyó notablemente al progreso en los niveles de ocupación, no se dieron avances hacia la consolidación de condiciones que establezcan mejores mecanismos de contratación y que ello se traduzca en una mejor calidad del empleo. Si bien el gobierno y las instituciones implementaron reformas que tenían como objetivo reducir el desempleo y alcanzar una mayor flexibilización en cuanto a contratación y remuneración que permitieran el acceso de un mayor número de individuos al mercado laboral, fueron estas las que presionaron el deterioro de las condiciones laborales, adicionalmente no se han implementado los mecanismos necesarios para evaluar el efecto de las reformas y realizar los ajustes necesarios para reducir los impactos negativos de las mismas.

Teniendo en cuenta los cambios experimentados, las inflexibilidades que persisten en nuestro mercado laboral y las importantes cargas parafiscales que deben soportar nuestras empresas, es apremiante mejorar las condiciones de los trabajadores de la ciudad y debe constituirse en un objetivo fundamental para las autoridades económicas.

2. Comportamiento e impacto del nivel educativo y el nivel de ingresos en una sociedad

A partir del análisis efectuado se identificó que el comportamiento del nivel educativo y de los ingresos son dos variables que impactan profundamente la calidad de vida de una sociedad. Para el año 2006 cerca del 68 % de la población asalariada en Bogotá devengaba

salarios inferiores a un salario mínimo, este hecho afecta notablemente los índices de pobreza de la ciudad puesto que para un sector muy amplio de la población asalariada los ingresos son insuficientes para acceder a un nivel de vida digno, esta situación conlleva al aumento del trabajo infantil, aumento del empleo informal y aumento de los niveles de pobreza. Con respecto al nivel educativo se encontró que los individuos con niveles de educación superior poseen empleos con mejores salarios, mayor estabilidad y beneficios, lo cual indica que la inversión en educación afecta positivamente el mercado laboral y debe convertirse en un eje preferente para las decisiones de política de los entes gubernamentales.

3. Limitantes del índice de calidad del empleo estimado

El índice de calidad del empleo calculado para la medición permite estudiar el comportamiento de la calidad del empleo de una forma resumida y cuantitativa, a partir del análisis elaborado es posible concluir que en materia laboral Bogotá ha experimentado cambios que además de afectar la cantidad de empleo afectan su calidad, esto indica que se deben hacer esfuerzos que apunten a mejorar la productividad y las condiciones laborales de los puestos de trabajo, en especial de los sectores más rezagados como son la construcción, el transporte y el comercio. Es importante resaltar que el indicador empleado presenta grandes restricciones puesto que no contempla globalmente el escenario de la calidad del empleo y todas las variables que el desarrollo teórico sobre la calidad del empleo sugiere.

En este sentido, determinar el nivel de calidad del empleo de una cuidad es fundamental para las mediciones de calidad de vida, desarrollo e incluso crecimiento de la economía. De acuerdo a lo anterior es ineludible la creación e implementación de un indicador de la calidad del empleo que contemple todas las variables que lo impactan. A continuación se citan las variables que a partir de la investigación se sugieren como determinantes de la calidad del empleo:

El pago de un salario digno, la afiliación a la seguridad social en salud, pensiones y riesgos profesionales, afiliación a caja de compensación familiar, el pago de vacaciones , prima de servicios, cesantías e intereses a las cesantías, la protección de los derechos derivados de la maternidad; la protección de la salud en el sitio de trabajo; la protección de las condiciones laborales para los trabajadores en condición de minusvalía; la prohibición del trabajo infantil, la discriminación en el trabajo y el trabajo forzoso; la dotación, el subsidio de transporte; el pago de indemnizaciones por despido con o sin justa causa; el derecho a la creación de sindicatos y a negociar justamente las condiciones del empleo y las condiciones del puesto de trabajo.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arroyo, S. - Bustamante C. *"La Raza como Determinante del Acceso a un Empleo de Calidad: Un Estudio para la Ciudad de Cali"* Pontificia Universidad Javeriana. Cali. 2008

Becker, Gary S. *"El capital humano: un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación"*. Editorial Alianza, Madrid, 1983.

Bonilla, Ricardo. *"La situación del mercado laboral en Bogotá"* Universidad Nacional. Centro de Investigaciones para el Desarrollo, CID. 2003

Braverman, Harry *"Trabajo y capital monopolista: la degradación del trabajo en el siglo XX"* México. Editorial Nuestro tiempo. 1987

Carrasco, Emilio. *"La calidad del empleo en el marco de la institucionalidad colombiana"* Universidad Externado de Colombia, Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social. 2002

"Constitución Política de Colombia 1991". Legis Editores S.A. Decimoséptima Edición. 2007

Farné, Stefano. *"Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia"* Oficina Internacional del Trabajo. Oficina de Área y Equipo Técnico para los Países Andinos. 2001

_____ *"Informe sobre la calidad del empleo en Colombia"* Oficina Internacional del Trabajo. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. 2003

Gaviria, Alejandro. *"La reforma laboral de 2002: ¿funcionó o no?"*, Documento CEDE No. 45, Universidad de los Andes, 2004

Ghai, Dharam. *"Trabajo decente. Concepto e indicadores"* Revista Internacional del Trabajo, vol. 122. Organización Internacional del Trabajo. 2003

Gujarati, Damodar "*Econometría"* Cuarta edición. McGraw Hill. 2003

Infante, Ricardo; Martínez, Daniel y Tokman, Víctor E. "*Calidad de los nuevos empleos en los noventa"*. En Infante, Ricardo. *"La calidad del empleo: la experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos"*. Organización Internacional del Trabajo, OIT. Santiago de Chile. 1999

Infante, Ricardo; Sunkel, Guillermo. *"Chile: Trabajo decente y calidad de vida familiar, 1990-2000"* Oficina Internacional del Trabajo. 2004

McConnell, Campbell. Stanley Brue. David Macpherson. *"Economía Laboral"* Sexta edición. McGraw Hill. 2003

Notaro, Jorge. *"La calidad del empleo en el Uruguay 1984-2003"* Instituto de Economía de Uruguay. Serie Documentos de Trabajo. 2005

Organización Internacional del Trabajo, OIT. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. *http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/ publ/panorama/1997/calidad.html*

Pindyck R.-Rubinfeld D. "*Econometría: Modelos y Pronósticos"* Cuarta edición. McGraw Hill. 2001

Reinecke G.-Valenzuela M.E., *"La calidad del empleo: un enfoque de género",* Organización Internacional del Trabajo, (OIT). Chile. 2000

"Régimen Laboral Colombiano" Legis Editores S.A. 1997

Somavia, Juan. *"Reducir el déficit de trabajo decente: Un desafió global"*. Conferencia Internacional del Trabajo, reunión No. 89. Oficina Internacional del Trabajo. (OIT). 2001

7. ANEXOS

Anexo 7.1 Resultados Generales de la Estimación Logit del Modelo de la Calidad del Empleo para los Asalariados en Bogotá 2002

Logistic regression	Number of obs	=	1891
	LR chi2(9)	=	183.84
	Prob > chi2	=	0.0000
Log likelihood = -462.69458	Pseudo R2	=	0.1657

DUMMY_ICE	Coef.	Std. Err.	z	P>|z|	[95% Conf.	Interval]
SEXO	.260224	.1625978	1.60	0.110	.5789099	.0584619
EXP	.141627	.4166016	0.31	0.759	.9444831	.688565
EDAD22	-.5202773	.5246495	0.99	0.321	-.5080168	1.548572
EDAD3	1.023668	.5271491	1.94	0.052	-.0095251	2.056861
EDAD4	1.478165	.5374901	2.75	0.006	.4247034	2.531626
EDAD5	-1.954009	.6110143	3.20	0.001	.7564428	3.151575
EDAD6	-2.133703	1.015847	2.10	0.036	.1426797	4.124726
EDU2	-.6106564	.8849598	-0.69	0.490	-2.345146	1.123833
EDU3	.811117	.8658684	0.94	0.349	-.8859539	2.508188
EDU4	2.399357	.8738144	2.75	0.006	.6867119	4.112002
_cons	-1.003319	1.039531	-0.97	0.334	-3.040761	1.034124

Anexo 7.2 Resultados Generales de la Estimación Logit del Modelo de la Calidad del Empleo para los Asalariados en Bogotá 2003

Logistic regression	Number of obs	=	1593
	LR chi2(9)	=	498.76
	Prob > chi2	=	0.0000
Log likelihood = -832.32334	Pseudo R2	=	0.2305

DUMMY_ICE	Coef.	Std. Err.	z	P>|z|	[95% Conf.	Interval]
SEXO	.2285975	.1213069	-1.88	0.060	-.4663547	.0091597
EXP	.0234114	.0182119	-1.29	0.199	-.0591061	.0122834
EDAD22	-1.221984	.3773641	3.24	0.001	.4823642	1.961604
EDAD3	1.902614	.458111	4.15	0.000	1.004733	2.800496
EDAD4	2.696305	.591049	4.56	0.000	1.53787	3.85474
EDAD5	3.447773	7596769	4.54	0.000	1.958834	4.936713
EDAD6	2.700576	1.090213	2.48	0.013	.5637979	4.837355
EDU2	-3.152598	.314199	-10.03	0.000	-3.768416	-2.536779
EDU3	-1.740863	.1640769	-10.61	0.000	-2.062448	-1.419278
EDU4	.075392	.0166152	-2.78	0.005	-.0787138	-.0135834
_cons	-.127959	.4166016	-0.31	0.759	-.9444831	.688565

Anexo 7.3 Resultados Generales de la Estimación Logit del Modelo de la Calidad del Empleo para los Asalariados en Bogotá 2004

Logistic regression	Number of obs	=	1667
	LR chi2(9)	=	502.20
	Prob > chi2	=	0.0000
Log likelihood = -881.59136	Pseudo R2	=	0.2217

DUMMY_ICE	Coef.	Std. Err.	z	P>|z|	[95% Conf.	Interval]
SEXO	.2852253	.1177438	2.42	0.015	-.515999	-.0544517
EXP	.0144228	.0177487	-0.81	0.416	-.0492095	.0203639
EDAD22	-2.10305	.5395493	3.90	0.000	1.045552	3.160547
EDAD3	2.775877	.5979442	4.64	0.000	1.603928	3.947826
EDAD4	3.313613	.6950888	4.77	0.000	1.951264	4.675962
EDAD5	-3.825592	.8337522	4.59	0.000	2.191467	5.459716
EDAD6	-3.313129	1.137561	2.91	0.004	1.08355	5.542708
EDU2	.0034252	.0071775	-4.00	0.000	-.0427467	-.0146113
EDU3	1.345264	.2418582	5.56	0.000	.8712303	1.819297
EDU4	3.135923	.3008396	10.42	0.000	2.546288	3.725558
_cons	-4.086647	.6029744	-6.78	0.000	-5.268456	-2.904839

Anexo 7.4 Resultados Generales de la Estimación Logit del Modelo de la Calidad del Empleo para los Asalariados en Bogotá 2005

Logistic regression	Number of obs	=	2008
	LR chi2(10)	=	628.07
	Prob > chi2	=	0.0000
Log likelihood = -1058.499	Pseudo R2	=	0.2288

DUMMY_ICE	Coef.	Std. Err.	z	P>|z|	[95% Conf.	Interval]
SEXO	.2694271	.1076224	-2.50	0.012	-.4803631	-.0584911
EXP	.0461486	.0166152	-2.78	0.005	-.0787138	-.0135834
EDAD22	-2.50768	.5371037	4.67	0.000	1.454976	3.560384
EDAD3	3.682152	.5864193	6.28	0.000	2.532791	4.831513
EDAD4	4.432073	.6750922	6.57	0.000	3.108916	5.755229
EDAD5	-5.091095	.8015043	6.35	0.000	3.520175	6.662015
EDAD6	5.01108	1.009093	4.97	0.000	3.033294	6.988867
EDU2	-2.616407	.8302778	-3.15	0.002	-4.243722	-.9890925
EDU3	-2.460799	.2623669	-9.38	0.000	-2.975029	-1.94657
EDU4	-1.842314	.143232	-12.86	0.000	-2.123043	-1.561584
_cons	-1.260785	.5526626	-2.28	0.023	-2.343983	-.1775857

Anexo 7.5 Resultados Generales de la Estimación Logit del Modelo de la Calidad del Empleo para los Asalariados en Bogotá 2006

Logistic regression	Number of obs	=	3429
	LR chi2(10)	=	878.90
	Prob > chi2	=	0.0000
Log likelihood = -1758.09	Pseudo R2	=	0.2000

ICE_DUMY	Coef.	Std. Err.	z	P>|z|	[95% Conf.	Interval]
SEXO	.4156456	.0840276	-4.95	0.000	-.5803366	-.2509546
EXP	.028679	.0071775	-4.00	0.000	-.0427467	-.0146113
EDAD22	.9737766	.257726	3.78	0.000	.4686428	1.47891
EDAD3	1.84806	.2780093	6.65	0.000	1.303172	2.392948
EDAD4	2.663341	.3177437	8.38	0.000	2.040574	3.286107
EDAD5	3.166211	.3715829	8.52	0.000	2.437922	3.8945
EDAD6	-2.894047	.5428311	5.33	0.000	1.830118	3.957976
EDU2	-3.606204	.6259109	-5.76	0.000	-4.832967	-2.379442
EDU3	-2.870471	.1685213	-17.03	0.000	-3.200767	-2.540175
EDU4	-2.137061	.1050533	-20.34	0.000	-2.342962	-1.931161
_cons	.4013419	.2899653	1.38	0.166	-.1669796	.9696634

Anexo 7.6 Variables Determinantes de la Calidad del Empleo según Género. Bogotá 2002-2006

Variable	2002		2003		2004		2005		2006	
Ingreso	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**
Menos de 1.5 SMMLV	61,4%	67,7%	61,1%	70,9%	66,8%	73,2%	59,7%	67,6%	63,9%	71,6%
Entre 1.5 y 3 SMMLV	20,8%	16,1%	20,8%	16,5%	19,4%	15,9%	22,9%	17,2%	20,6%	17,1%
Más de 3 SMMLV	17,8%	16,2%	18,1%	12,6%	13,7%	10,9%	17,4%	15,2%	15,5%	11,3%
Contrato Laboral Escrito										
Indefinido	46,3%	43,1%	44,4%	42,4%	44,6%	43,4%	48,5%	44,0%	46,7%	41,4%
Temporal	17,3%	18,8%	19,3%	20,0%	20,6%	19,2%	19,2%	22,1%	19,8%	21,1%
Sin Contrato	36,4%	38,0%	36,2%	37,6%	34,8%	37,4%	32,4%	33,9%	33,5%	37,4%
Acceso a Seguridad Social										
Afiliado a Seguridad Social	87,6%	87,5%	72,4%	71,5%	71,9%	71,4%	77,2%	75,1%	75,0%	73,8%
Sin Afiliación a Seguridad Social	12,4%	12,5%	27,6%	28,5%	28,1%	28,6%	22,8%	24,9%	25,0%	26,2%
Horas Trabajadas										
Hasta 48 Horas Trabajadas	57,3%	70,7%	57,0%	72,4%	56,5%	68,8%	55,6%	70,1%	57,4%	71,4%
Más de 48 Horas Trabajadas	42,7%	29,3%	43,0%	27,6%	43,5%	31,2%	44,4%	29,9%	42,6%	28,6%

Anexo 7.7 Variables Determinantes de la Calidad del Empleo. Total País Sin Incluir Bogotá. 2002-2006

Variable Cualitativa	2002	2003	2004	2005	2006
Ingreso					
Menos de 1.5 SMMLV	73,4%	72,0%	73,5%	71,4%	73,4%
Entre 1.5 y 3 SMMLV	16,5%	16,6%	16,6%	18,2%	17,7%
Más de 3 SMMLV	10,1%	11,4%	10,0%	10,4%	8,9%
Contrato Laboral Escrito					
Indefinido	40,7%	39,4%	41,1%	40,4%	43,5%
Temporal	18,8%	19,0%	19,9%	20,5%	19,6%
Sin Contrato	40,5%	41,6%	39,0%	39,1%	36,9%
Acceso a Seguridad Social					
Afiliado a Seguridad Social	87,7%	52,8%	54,5%	58,7%	60,9%
Sin Afiliación a Seguridad Social	12,3%	47,2%	45,5%	41,3%	39,1%
Horas Trabajadas					
Hasta 48 Horas Trabajadas	62,1%	61,4%	61,9%	62,3%	63,3%
Más de 48 Horas Trabajadas	37,9%	38,6%	38,1%	37,7%	36,7%

Anexo 7.8 Variables Determinantes de la Calidad del Empleo según Rama de Actividad Económica. Bogotá. 2002-2006

	Salario Mensual			Contrato Laboral			Acceso a Seguridad Social		Jornada Laboral	
Rama de Actividad 2002	Menos de 1.5 SMMLV	Entre 1.5 Y 3 SMMLV	Más De 3 SMMLV	Indefinido	Temporal	Sin Contrato	Con Afiliación	Sin Afiliación	Hasta 48 Horas Trabajadas	Más de 48 Horas Trabajadas
Agropecuaria	84,4%	7,6%	8,0%	55,4%	18,6%	26,0%	85,7%	14,3%	66,9%	33,1%
Minas y Canteras	67,9%	10,2%	21,9%	74,1%	8,9%	17,0%	93,1%	6,9%	53,9%	46,1%
Industria Manufacturera	73,6%	15,8%	10,6%	49,1%	20,7%	30,2%	90,4%	9,6%	65,4%	34,6%
Electricidad Gas y Agua	17,9%	29,1%	53,0%	90,3%	9,7%	0,0%	97,5%	2,5%	68,6%	31,4%
Construcción	78,2%	13,8%	7,9%	18,9%	11,2%	69,9%	66,3%	33,7%	61,5%	38,5%
Comercio Restaurante Hoteles	79,5%	14,1%	6,4%	33,6%	13,5%	52,9%	81,6%	18,4%	53,7%	46,3%
Transporte	60,6%	23,3%	16,2%	48,0%	18,4%	33,5%	88,6%	11,4%	54,7%	45,3%
Establecimientos Financieros	25,1%	31,1%	43,8%	77,5%	19,1%	3,4%	99,3%	0,7%	72,3%	27,7%
Actividad Inmobiliaria	60,8%	20,0%	19,2%	46,4%	18,5%	35,0%	94,4%	5,6%	63,0%	37,0%
Servicio Comunitario	16,2%	33,2%	50,5%	87,9%	12,1%	0,0%	98,7%	1,3%	60,1%	39,9%

	Salario Mensual			Contrato Laboral			Acceso a Seguridad Social		Jornada Laboral	
Rama de Actividad 2006	Menos de 1.5 SMMLV	Entre 1.5 Y 3 SMMLV	Más De 3 SMMLV	Indefinido	Temporal	Sin Contrato	Con Afiliación	Sin Afiliación	Hasta 48 Horas Trabajadas	Más de 48 Horas Trabajadas
Agropecuaria	86,1%	5,5%	8,4%	55,7%	22,7%	21,6%	85,7%	14,3%	74,4%	25,6%
Minas y Canteras	18,8%	18,8%	62,4%	51,5%	44,0%	4,5%	93,1%	6,9%	60,0%	40,0%
Industria Manufacturera	76,1%	14,7%	9,2%	45,1%	23,1%	31,8%	90,4%	9,6%	65,0%	35,0%
Electricidad Gas y Agua	34,3%	51,8%	13,9%	71,1%	20,7%	8,2%	97,5%	2,5%	69,9%	30,1%
Construcción	80,3%	14,3%	5,5%	17,5%	20,2%	62,2%	66,3%	33,7%	62,6%	37,4%
Comercio Restaurante Hoteles	83,0%	11,2%	5,8%	41,0%	15,4%	43,6%	81,6%	18,4%	56,4%	43,6%
Transporte	65,1%	25,8%	9,2%	51,9%	20,1%	28,0%	88,6%	11,4%	50,9%	49,1%
Establecimientos Financieros	32,5%	29,5%	38,0%	81,9%	13,4%	4,7%	99,3%	0,7%	78,1%	21,9%
Actividad Inmobiliaria	66,0%	20,4%	13,6%	51,6%	24,8%	23,6%	94,4%	5,6%	63,0%	37,0%
Servicio Comunitario	36,5%	34,5%	29,1%	57,4%	31,6%	11,1%	98,7%	1,3%	75,1%	24,9%