

EL ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO, UNA PROPUESTA ALTERNATIVA APLICADA A COLOMBIA

Mauricio Quiñones Domínguez¹

Resumen

La investigación presenta los resultados del análisis de la Calidad del Empleo en las 13 áreas metropolitanas colombianas, usando la primera etapa de una metodología aplicada en España para tal fin, la cual amplía el análisis al incluir más dimensiones de calidad e intenta capturarlas a través de un mayor número de variables al que emplea la OIT en el cálculo de su indicador. Los resultados muestran a Medellín como el área metropolitana con mayor Índice de Calidad del Empleo (ICE), mientras que Cartagena presenta desempeño más deficiente. Por su parte, Bogotá ocupa el puesto 5 entre las 13 áreas. La fuente de información fue la Gran Encuesta Integrada de Hogares del segundo trimestre de 2008.

Palabras Claves: Índice de Calidad del Empleo, Áreas Metropolitanas de Colombia, Multidimensionalidad de la Calidad del Empleo.

JEL: J28, J81.

Abstract

The research presents the results of analysis of the Quality of Employment in the 13 metropolitan areas of Colombia, using the first stage of a methodology applied in Spain for that purpose, which extends the analysis to include more dimensions of quality and try to capture through a greater number of variables to which the ILO uses in calculating the indicator. The results show Medellín as the greater metropolitan area of Employment Quality Index (ICE), while Cartagena has poorer performance. For its part, Bogotá is ranked 5th among the 13 areas. The source of information was the Great Integrated Household Survey for the second quarter of 2008.

Key Words: Employment Quality Index, Metropolitan Areas of Colombia, Multidimensionality of Employment Quality.

JEL: J28, J81.

¹ Estudiante Maestría en Economía Aplicada, Universidad del Valle. Joven Investigador de Colciencias 2009-2010. Documento realizado en el periodo correspondiente a la investigación financiada por Colciencias, avalada por el Grupo de Investigación de Economía Laboral-Univalle. El autor agradece los comentarios de los evaluadores. Como es usual los errores u omisiones son responsabilidad exclusiva del autor. maquido@gmail.com.

INTRODUCCIÓN

La perspectiva que permite realizar comparaciones internacionales del Índice de Calidad del Empleo es la usada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual fundamenta el cálculo de dicho índice en 4 dimensiones: el ingreso, el tiempo de trabajo, el tipo de contratación y la seguridad social. Sin querer desconocer la importancia de tal ejercicio, se propone la aplicación de un índice proveniente de una investigación realizada con datos de España, que además de incluir las dimensiones ya mencionadas, incorpora otras más, sustentadas tanto en la complejidad de la definición de calidad del empleo, como en los lineamientos planteados por la Comunidad Europea en la Reunión de Lisboa. El índice calculado sólo permite realizar comparaciones entre las áreas escogidas, en este caso las áreas metropolitanas, y no es posible realizar comparaciones entre países, lo cual se constituye en una desventaja.

El documento contiene en la primera sección literatura tanto nacional como internacional, la segunda presenta la metodología que se usa para calcular el índice de calidad del empleo de la OIT aplicado por Farné (2003), posteriormente se presenta la propuesta de medición alternativa basada en Dueñas et al. (2009). La Sección cuatro contiene los resultados de ambos índices para las 13 áreas metropolitanas, finalmente se presentan algunas conclusiones.

1. ESTADO DEL ARTE

La revisión de la literatura inicia destacando la importancia del estudio de Farné (2003), que en el marco de la búsqueda de “trabajo decente” emprendida por la OIT, aplica la metodología del Índice de la Calidad del Empleo (ICE) para Colombia. La investigación realiza una extensa revisión y análisis sobre la definición de calidad del empleo, tomando finalmente como referente que,

“la calidad del empleo se puede definir como el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores”. Según Reinecke y Valenzuela (2000). (Pág. 16 Farné 2003).

El análisis del ICE se realiza para diferentes categorías con base en la Encuesta Continua de Hogares de 2001, entre ellas asalariados e independientes, por sexo y rama de actividad, realizando hallazgos importantes, como la existencia de precariedad en los empleos urbanos en Colombia. En este caso, se tienen en cuenta las cuatro variables base para el análisis, el ingreso, las horas de trabajo, la afiliación a la seguridad social (salud y pensión) y el tipo de contrato. No se encuentran diferencias significativas entre los hombres y las mujeres, es decir, la mala calidad del empleo afecta relativamente igual tanto a hombres como a mujeres, sobre todo para los independientes; mientras que los sectores que ofrecen empleos de buena calidad son: administración pública, energético y financiero, seguros y servicios sociales.

El trabajo de Carrasco (2003) está en consonancia con lo desarrollado por Farné (2003), ya que puntualiza el concepto de calidad del empleo y realiza lo que menciona como”

precisiones conceptuales”. Los cálculos realizados del ICE se realizan con base en la Encuesta Continua de Hogares de 2001. El autor presenta estadísticas descriptivas de las variables tradicionalmente usadas en el análisis, y posteriormente presenta los resultados del ICE por ramas de actividad, discriminando entre trabajadores asalariados e independientes, y por sexo. La conclusión fundamental de esa investigación es que existe evidencia suficiente para decir que los empleos urbanos en Colombia son precarios. Los sectores que presentan mejores indicadores son: administración pública, energético y financiero, y seguros y servicios sociales.

Por su parte Ortiz et al. (2007) presentan un completo diagnóstico del mercado laboral en el departamento del Valle del Cauca, abarcando varios de los temas significativos del estudio de la economía laboral, incluyendo un análisis sobre la calidad del empleo de ese departamento. En la sección que analizan y desarrollan este tema, calculan el Índice de Calidad del Empleo (ICE) desarrollado por la OIT y aplicado por Farné (2003) para Colombia. Los resultados más destacados son: el Valle del Cauca en el año 2006 presenta un ICE de 35,9 sobre 100 puntos, mientras que Bogotá obtuvo 43,5. El ICE de Colombia ese año fue 35,33. El análisis a partir de 2002 muestra que la participación de los empleos de buena calidad ha disminuido, mientras que los empleos de mala calidad mantienen su nivel (35% en promedio). La mejoría en la calidad del empleo favoreció primordialmente a los hombres asalariados. Las condiciones laborales de este año favorecieron a los hombres jefes de hogar y permitió el retiro de los jóvenes del mercado de trabajo. Por lo tanto, se ha presentado un deterioro del mercado laboral, es decir, se destruyeron puestos de buena calidad y se crearon puestos de calidad media. Al tomar como indicador del ingreso laboral el salario por hora trabajada, el análisis de la calidad del empleo por segmentos evidencia una distribución más centrada: los extremos son más delgados (empleos de buena calidad y de baja calidad) y los medios son más amplios (los empleos de calidad media). En el 2006 sólo el 16% de los empleos son de buena calidad.

En este sentido, Posso (2008) analiza tanto la calidad del empleo, como la segmentación del mercado laboral, razón por la cual sus referentes teóricos son ricos en conceptos. Sin embargo en lo que se refiere a la calidad del empleo en concreto presenta a Carrasco (2003), Infante y Sunkel (2004), Farné (2003), ya mencionados aquí. Como estrategia empírica estima modelos multinomiales, regresiones por percentiles que le permiten relacionar las variables generales y ofrecer un análisis fructífero. Se resaltan de sus resultados que los empleos de buena calidad los ubica en el sector primario, con empresas de gran tamaño y con alta complementariedad con el capital, mientras que los empleos de baja calidad los ubica en el sector secundario y son asociados a inestabilidad, alta movilidad, poca seguridad social y poco avance en términos de movilidad laboral, vía mejoras el capital humano.

Farné y Vergara (2007) actualizan las estadísticas descriptivas a 2006 con base en información de la Encuesta Continua de Hogares, de la investigación desarrollada por el Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social para el lapso 1997-2005, la cual mostró un deterioro cualitativo del mercado laboral colombiano. Adicionalmente presenta el primer intento de cálculo de una función de satisfacción para los ocupados urbanos. El sustento teórico parte de una función de utilidad que tiene como argumentos el

ingreso, las horas trabajadas, el vector de características personales y otro vector de características del trabajo que ejerce. La contrastación empírica se realiza con un modelo probit binomial y ordenado. El empleo satisfactorio se definió como “aquel que no quiere ser cambiado por otro” de acuerdo con la opinión de los encuestados. Con la función de satisfacción se encontró que el impacto del ingreso es positivo y el de horas negativo. También se encuentra que los trabajadores separados con niveles de educación altos están menos satisfechos. Por su parte, están más satisfechas con sus trabajos las mujeres, los empleadores, los cuenta propia formales y los asalariados del sector público. Mientras que ejercen un impacto negativo sobre la satisfacción de los trabajadores con alto grado de trabajos temporales, la subcontratación, la ausencia de contrato de trabajo o el cuentapropismo informal.

La perspectiva de Pineda (2006) pretende avanzar en la búsqueda de características locales de los mercados laborales, específicamente en lo relacionado con la calidad del empleo, también se propone definir y aportar a la discusión teórica de la calidad del empleo. La revisión teórica plantea las dimensiones en las que se analiza dicha calidad, el ingreso, la jornada laboral, el tipo de contrato, la seguridad social y el subempleo, las cuales son usadas para calcular un índice de acuerdo con unas ponderaciones hipotéticas, para asalariados e independientes. Como resultado, de acuerdo con la revisión teórica, se aporta en la propuesta de un índice mientras que, en cuanto a los cálculos, muestra que Cartagena presenta un avance en cada una de las dimensiones señaladas, Pereira presenta leve deterioro y Pasto no se altera en el agregado. Al realizar el análisis por sexo, se observa una profundización en la división del trabajo sobre todo en Pereira. Puntualmente, se encuentra evidencia de la segmentación regional del trabajo y de la importancia de lo local en la calidad del empleo. Los datos son tomados de la ECH años 2001 y 2005, para las ciudades de Pereira, Cartagena y Pasto.

Posteriormente, Pineda (2008) hace una exposición teórica sobre la informalidad analizada desde las perspectivas institucionalista y estructuralista, buscando evidenciar las limitaciones teóricas del concepto, en tres elementos: a) la presencia de criterios múltiples, donde cada uno se puede cumplir independiente de los demás, b) la imposibilidad de separar efectivamente, el universo de referencia de los sectores ajenos y complementarios, y c) la imprecisión en el universo de referencia, se usa indistintamente el hogar o el individuo.

Internacionalmente Infante y Sunkel (2004) en línea con la estrategia de la OIT en la búsqueda de “trabajo decente” para Latinoamérica, realizan un estudio para Chile en la década del noventa, tomando información de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. La investigación analiza la calidad del empleo y la calidad de vida, ahondando en las condiciones del núcleo familiar. Es de resaltar la metodología para definir trabajo decente, sus factores y la relación con la vida familiar. Los autores obtuvieron, entre otros hallazgos, que uno de los factores más importantes para alcanzar la total compatibilidad entre la vida laboral y familiar como problema social, es asignar toda la responsabilidad a la mujer. En términos de políticas, se avanzó poco en el lapso para reducir la tensión en las empresas, y los trabajadores y sus familias en la vida cotidiana. También Pagés y Madrigal (2008) usan la información de la encuesta de Calidad de vida del año 2007 de las personas entre 18 y 64 años, para Honduras, Guatemala y Salvador,

para capturar satisfacción en el trabajo de las personas y poder responder a la pregunta de la informalidad como medida de la calidad empleo. La importancia del tema lo sustenta el estatus de formalidad como una medida muy usada de la calidad del empleo en los países desarrollados, al tiempo de la necesidad de conocer el papel que desempeña la informalidad en el crecimiento económico. Al momento de estimar las autoras plantean un índice que muestra la satisfacción al trabajo autorreportada por los encuestados, esta depende de 4 tipos de vectores: a) el primero contiene las características observables de los trabajadores, b) otro con variables autodefinidas del trabajo principal, c) otro de objetivos del trabajo y finalmente d) un vector con información de percepción. Este índice a su vez se convierte en el umbral para la construcción de un modelo probabilístico, que dentro de las variables explicativas contiene la condición de asalariado o informal. Los hallazgos sugieren alta heterogeneidad al interior de los trabajos informales, y a través de los trabajos formales e informales. De acuerdo con las más comunes definiciones de formalidad, la satisfacción del trabajo casi no está correlacionada con aquellas características definidas para los buenos trabajos informales y aquellas para los malos trabajos en la informalidad, se destacan los trabajadores de baja habilidad, quienes presentan alta valoración de su autoempleo y relativa baja valoración de trabajos que implican pago de la seguridad social. Los trabajadores de empresas pequeñas reportan menos beneficios por el trabajo monótono y menos estabilidad, contrario a aquellos que trabajan en grandes empresas.

Se destaca la investigación de Dueñas et. al. (2009) quienes de acuerdo con las múltiples dimensiones del análisis de la calidad del empleo han definido 10 aspectos claves sobre los cuales evaluar la calidad del empleo (satisfacción en el trabajo, formación y promoción, igualdad de género, salud y seguridad en el trabajo, flexibilidad, inclusión y acceso al mercado de trabajo, organización de la jornada laboral y la vida personal, diálogo social, diversidad y no discriminación, y resultados laborales globales), lo cual implica tener en cuenta 60 variables, y requiere desarrollar una estrategia específica para su agregación, con el fin de crear un índice que facilite el análisis por Comunidad Autónoma (CA), teniendo como punto de comparación a Madrid. Posteriormente se aplica el método de componentes principales sobre los 10 aspectos analizados, para determinar las diferencias regionales. De acuerdo con los resultados, se puede afirmar que la Comunidad de Madrid cuenta con empleo de alta calidad con respecto al resto de las CA. En esta comunidad se destacan la posibilidad de inclusión y el acceso laboral, ausencia de discriminación, condiciones de igualdad de género y mejores condiciones globales. Se pueden mejorar aspectos como la satisfacción de los trabajadores, la formación y la promoción, el diálogo social, la salud y la seguridad en el empleo, y la flexibilidad. El mayor ingreso per cápita, el aumento de la productividad y la reducción en la temporalidad, son un gran avance. La investigación usa datos de la Encuesta de Población Activa, Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo y las Estadísticas de Accidentes de Trabajo años 2001 y 2007.

Schokkaert et. al. (2009) plantean como objetivo intentar medir la calidad del empleo, ya que se desea monitorear lo que se ha convertido en un objetivo de política. Para ello usan un indicador objetivo y otro subjetivo. El primero juzga por la relevancia que define los hacedores de política, mientras que el segundo habla de la satisfacción y se usa como proxy de la calidad. Las estimaciones se realizan con la información de la encuesta hecha a los egresados (SONAR) de la primera cohorte de 1978. Ambos indicadores son juzgados como

“demasiado objetivo” o “demasiado subjetivo”. El primero descuida las diferencias interpersonales y el segundo descuida las diferencias en las aspiraciones.

2. ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO DE LA OIT

A continuación se resume la metodología aplicada por Farné (2003) basada en la OIT para el cálculo del índice sintético, que se fundamenta en cuatro variables básicas: el ingreso, la modalidad de contratación, la afiliación a la seguridad social y el horario de trabajo.

El ingreso corresponde al ingreso laboral mensual total que incluye la remuneración monetaria y en especie en el (primer) empleo desempeñado por los individuos. Está estratificado según el número de veces que el monto de dicho ingreso contiene el valor del salario mínimo legal vigente (SML). Hay tres estratos: menos de 1.5 veces el SML, entre 1.5 y 3 SML y más de 3 veces el SML.

La modalidad contractual incluye tres alternativas: existencia de un contrato laboral formal a término indefinido, existencia de un contrato laboral formal a término fijo y ausencia de contrato escrito.

En cuanto a la seguridad social, se consideró la opción de que el trabajador estuviera afiliado a los sistemas de pensión y salud o a uno sólo de ellos.

Por último, conforme a lo establecido por la legislación laboral colombiana, un horario de trabajo habitual de hasta 48 horas semanales es la jornada laboral legal máxima.

Cada una de estas variables recibe una valoración horizontal y otra vertical. La primera consiste en asignar un puntaje entre 0 y 100 a las diferentes alternativas contempladas en cada característica principal. Este puntaje refleja el nivel cualitativo de la alternativa. Así que:

- En el caso de la variable ingreso se atribuye: un puntaje de 100 al quien gana más de 3 SML, un puntaje de 50 si gana entre 1.5 y 3 SML y 0 si gana menos de 1.5 veces el SML;
- En el caso de la variable modalidad de contratación, recibe 100 puntos la contratación indefinida, 50 la temporal y 0 la ausencia de contrato;
- En el caso de la seguridad social, el trabajador se hace acreedor de 100 puntos si está afiliado a pensión y salud, de 50 si está afiliado a una cualquiera de las dos y de un puntaje nulo si no está afiliado a ninguna de las dos;
- En el caso del horario de trabajo son posibles sólo dos alternativas: el individuo recibe 100 puntos si trabaja hasta 48 horas semanales, 0 si trabaja más.

La valoración vertical corresponde a la ponderación que recibe cada variable principal según su importancia relativa. Se separan los asalariados —del sector privado y público y el servicio doméstico— de los trabajadores independientes que, además de los que trabajan por cuenta propia y los empleadores, incluyen a la categoría residual de “otros”. Estos son los respectivos porcentajes de ponderación:

- Para los asalariados, el 40% corresponde al ingreso, el 25% a la modalidad de contratación, el 25% a la seguridad social y el 10% a las horas trabajadas;
- Para los trabajadores independientes el 50% corresponde al ingreso, el 35% a la seguridad social y el 15% a las horas trabajadas.

La aplicación de los criterios de valoración horizontal y vertical permite atribuir a cada individuo un puntaje creciente al crecer de la calidad de su empleo. El que percibe menos de 1.5 SML, no tiene contrato (si es asalariado), no está afiliado a la seguridad social pero trabaja más de 48 horas semanales termina con un puntaje de 0, siendo su empleo definitivamente muy precario. En el polo opuesto, el trabajador que gana más de 3 SML, tiene contrato (si es asalariado), está afiliado a la seguridad social y a lo sumo 48 horas semanales, recibe 100 puntos y detenta un empleo que se clasifica como bueno. La suficiencia (60 puntos) se alcanza entre los asalariados cuando el trabajador recibe menos de 1.5 SML pero tiene contrato y seguridad social y su horario de trabajo no pasa las 48 horas semanales; entre los independientes cuando las ganancias están entre 1.5 y 3 SML, se tiene derecho a la seguridad social y el horario de trabajo semanal no excede las 48 horas.

3. PROPUESTA DE LA MEDICIÓN DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

Tanto el sustento teórico como la propuesta de índice de calidad del empleo que se hace en este trabajo, se realiza con base en la investigación de Dueñas et al. (2009) para las comunidades autónomas de España.

El punto de partida es el acuerdo sobre la multidimensionalidad del tema de la calidad del empleo, su complejidad conceptual se traduce en la inclusión de una amplia batería de variables, que procuren capturar las diversas aristas del tema, sustentado en este sentido por Toharia y Caprile (2004).

Las dimensiones planteadas para su inclusión en el cálculo del índice (las cuales están ajustadas a la Comisión Europea) son las siguientes:

1. Satisfacción de los trabajadores, que pretende indagar sobre tanto aspectos subjetivos como objetivos. La apreciación del mismo trabajador es subjetiva.
2. El segundo aspecto pretende capturar información sobre la capacitación y la posibilidad de ascenso en el desarrollo de la actividad laboral.
3. La tercera dimensión pretende observar elementos de igualdad de género, que incluyen a su vez satisfacción y adicionalmente otros elementos.
4. La siguiente dimensión aspira capturar elementos de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.
5. El quinto bloque de variables e indicadores corresponde a lo que se denomina flexibilidad laboral, y se refiere a las condiciones de la jornada laboral.
6. El aspecto inclusión y acceso al mercado laboral se amplía a datos sobre lo jóvenes e inactivos que desean trabajar.
7. La interacción entre la jornada laboral y la vida personal, se concibe como una dimensión crucial.

8. El diálogo social es la categoría que le sigue y pretende capturar la valoración de los convenios colectivos.
9. La diversidad y no discriminación, se señalan en el documento de referencia con variables de inmigrantes.
10. Finalmente se considera un índice global de resultados laborales que contiene elementos de productividad.

Tabla. 1 Dimensiones, Variables e Indicadores que componen el Índice de Calidad del Empleo

Dimensiones	Indicadores Y Variables (23)
Satisfacción del Trabajo	% de muy satisfechos con su trabajo actual % de satisfechos con su trabajo actual % de insatisfechos con su trabajo actual % de muy insatisfechos con su trabajo actual % de muy satisfechos con el pago por su trabajo actual % de satisfechos con el pago por su trabajo actual % de insatisfechos con el pago por su trabajo actual % de muy insatisfechos con el pago por su trabajo actual % de personas que desean cambiar de trabajo por el motivo ambiente de trabajo
Igualdad de Género	% de muy satisfechos con su trabajo actual entre hombres y mujeres % de satisfechos con su trabajo actual entre hombres y mujeres % de insatisfechos con su trabajo actual entre hombres y mujeres % de muy insatisfechos con su trabajo actual entre hombres y mujeres % de contrato fijo entre hombres y mujeres % de contrato indefinido entre hombres y mujeres Ingreso medio de hombres/ ingreso medio de mujeres
Salud y seguridad en el trabajo	% de personas que manifiestan que su trabajo requiere mucho esfuerzo físico o mental % de afiliados a una ARP por la empresa
Flexibilidad	% de horas efectivas /horas habituales
Inclusión y acceso al mercado de trabajo	Tasa de ocupación Tasa de desempleo Ambas para los jóvenes (15-24 años)
Organización de la Jornada Laboral y la vida personal	% de los que trabajan menos de 40 horas semanales por qué es lo único que han conseguido % de los que trabajan menos de 40 horas semanales por qué es lo se ajusta a sus necesidades % que el horario de trabajo y las responsabilidades

Dimensiones	Indicadores Y Variables (23)
	familiares son muy incompatibles % que el horario de trabajo y las responsabilidades familiares son muy incompatibles familiares son incompatibles % que el horario de trabajo y las responsabilidades familiares son incompatibles % que el horario de trabajo y las responsabilidades familiares son compatibles % que el horario de trabajo y las responsabilidades familiares son muy compatibles
Diálogo Social	% de afiliados a una asociación sindical % de no afiliados a una asociación sindical
Resultados laborales globales	Ingreso laboral promedio Tasa de Temporalidad ²

Adaptación propia. Fuente Dueñas et al. (2009), pág. 11.

La búsqueda de equivalencias entre el diseño original y la adaptación de la presente investigación, llevó a usar 23 variables con sus respectivos indicadores. Sin embargo, la falta de información no permitió encontrar aproximaciones para las dimensiones definidas en los numerales 2 y 8.

La estrategia que proponen los autores para construir un indicador a partir de unidades de medida tan disímiles es la siguiente:

“Primero se obtienen los datos de cada indicador. Luego se calcula la media y la desviación estándar del conjunto de regiones estudiadas. Luego se estandarizan y se convierten en variables z, de tal manera que si una región presenta valor positivo en cualquiera de las variables quiere decir que el valor de dicha variable es superior a la media e inferior si es negativo. ... Finalmente, el índice de calidad es un promedio de las dimensiones ... otorgando en principio a cada dimensión la misma ponderación.” (Dueñas et al. (2009) Pág. 13 Párrafo 5)

² La tasa de temporalidad en el empleo se calcula como el número de trabajadores asalariados con contrato temporal con respecto al total de trabajadores asalariados. Boletín Indicadores de Calidad del Empleo, *Sostenibilidad en España*, 2005.

4. RESULTADOS

4.1 ÍNDICE OIT

Tabla. 2 Índice de Calidad del Empleo de la OIT por Área Metropolitana, 2008

<i>Área Metropolitana</i>	<i>Índice de Calidad del Empleo de la OIT</i>
Bogotá	48,75
Manizales	48,56
Pereira	48,12
Medellín	48,09
Cali	40,05
Pasto	39,32
Bucaramanga	38,09
Cartagena	37,28
Ibagué	37,00
Villavicencio	35,63
Barranquilla	35,30
Montería	35,15
Cúcuta	28,40
Colombia	40,25

Cálculos propios. Fuente: GEIH 2008.

Los resultados consignados en la Tabla 2 muestran que el mercado laboral de Bogotá tiene mejores condiciones con relación al resto de las áreas metropolitanas, aunque muy próximos a sus valores se encuentran Manizales, Pereira y Medellín. Estas áreas metropolitanas están por encima del índice calculado para Colombia. Las restantes áreas, iniciando con Cali, presentan valores inferiores en el índice calculado para Colombia. En el extremo negativo se encuentra Cúcuta con el menor valor.

4.2 ÍNDICE PROPUESTO

Es necesario señalar que la interpretación de los resultados de este nuevo índice sólo permiten realizar comparaciones entre las áreas metropolitanas, ya que la misma metodología de estandarización limita el alcance, en ese sentido un valor positivo muestra que se encuentra por encima de la media nacional, mientras que uno negativo presentará un deterioro del indicador con respecto a la media nacional. Concretamente este análisis permite realizar posicionamientos relativos en términos de la calidad del empleo.

La Tabla 3 contiene los cálculos de cada dimensión para cada una de las áreas metropolitanas. Al ordenarlos de forma descendente se puede observar que Medellín registra un mayor valor de la medida frente al promedio nacional en las dimensiones de Satisfacción del Trabajo, Salud y Seguridad en el Trabajo, Flexibilidad, Organización de la Jornada laboral y vida personal, y Diálogo Social; mientras que Barranquilla lidera en

cuanto a la Igualdad de Género, Cúcuta en la Inclusión y acceso al trabajo, y Bucaramanga en la dimensión Resultados Globales.

En el extremo opuesto – más alejada de la media o valores negativos – está Cartagena, en las dimensiones Flexibilidad, Inclusión y acceso al trabajo, Organización de la Jornada laboral y vida personal, Diálogo Social y Resultados Globales. Para las restantes dimensiones las áreas más alejadas respecto de la media nacional son: Pereira en Satisfacción del Trabajo, Pasto en Igualdad de Género, y Manizales en Salud y Seguridad en el Trabajo.

Tabla. 3 Contribución de cada Dimensión al Índice de Calidad del Empleo por Región

<i>Dimensiones</i>	Med	Barr	Bog	Car	Man	Mon	Villa	Past	Cúc	Per	Buc	Ibag	Cali
Satisfacción del Trabajo	14,5	0,6	1,6	-4,6	-4,8	2,3	-4,1	1,8	-2,8	-5,9	0,8	-4,0	4,6
Igualdad de Género	-1,0	12,2	-3,4	8,2	0,7	-0,5	-3,9	-6,5	0,9	-2,8	1,1	-3,7	-1,4
Salud y seguridad en el trabajo	4,8	-0,7	0,8	-3,2	-3,7	2,5	-0,4	-0,5	-0,2	-2,6	1,8	-0,5	1,8
Flexibilidad	7,1	0,6	3,4	-3,7	-3,4	-1,5	-2,3	-0,5	-1,9	-1,9	-1,3	1,3	4,1
Inclusión y acceso al mercado de trabajo	-2,6	-2,7	3,2	-5,2	-4,6	3,6	4,0	-2,7	4,3	-0,6	3,9	-4,2	3,7
Organización de la Jornada Laboral y la vida personal	5,8	0,2	1,0	-4,1	0,4	-0,8	-0,3	0,9	-1,7	-2,3	-0,2	-1,5	2,7
Diálogo Social	2,8	-0,02	0,3	-2,3	-1,3	0,5	-0,9	1,4	0,1	-0,9	0,6	-1,0	0,6
Resultados laborales globales	0,9	-1,5	1,5	-2,7	0,8	-1,7	-1,1	1,5	-0,3	-0,2	2,3	-0,3	0,7

Cálculos propios. Fuente GEIH 2008.

A partir de las anteriores observaciones, se toma a Medellín como referencia para analizar más detenidamente la composición de las magnitudes de su índice.

Igualdad de Género, es una de las dos dimensiones en las que el índice presenta valores negativos. La dispersión de este indicador es alta ya que relaciona algunos de los elementos subjetivos de la satisfacción del trabajo, y estos a su vez con los datos para ambos géneros. La interpretación de este indicador plantea la existencia de una relación negativa entre éste y la medida desigualdad, es decir se presentan resultados laborales globales buenos, pero con algo de retroceso en las condiciones de igualdad para las mujeres.

Inclusión y acceso al mercado de trabajo, presenta un aporte inferior al promedio, esto se explica principalmente en lo negativo de los valores para el grupo de edad de los jóvenes.

Satisfacción del Trabajo, es la dimensión que más aporta al índice, lo cual indica que en esta área metropolitana el comportamiento es muy superior al promedio del resto del país. Sin embargo, es necesario recordar la subjetividad de la respuesta, ya que indican la percepción del trabajador encuestado.

Salud y seguridad en el trabajo, el valor destaca una excelente posición respecto del promedio nacional, toda vez que incluye una variable con componente subjetivo.

Flexibilidad, el indicador permite capturar que en su mayoría presentan suficiente posibilidad de ajuste del tiempo efectivamente trabajado, tanto por encima como por debajo de la jornada laboral.

Organización de la Jornada Laboral y la vida personal, esta pregunta también presenta un alto grado de subjetividad en sus respuestas y siendo consecuentes con la interpretación positiva, se puede decir que el ajuste entre vida laboral y personal hace parte de la dinámica económica del mercado laboral en Medellín.

Diálogo Social, este índice está liderado por aquellos que no pertenecen a un sindicato, sin embargo en términos de la distancia media con relación a las otras áreas metropolitanas, es positivo.

Resultados laborales globales, su aporte es positivo aunque con poca magnitud. Esto muestra un ingreso laboral elevado con una relativa baja tasa de informalidad.

Tabla. 4 Índice de Calidad del Empleo por Área Metropolitana, 2008

<i>Área Metropolitana</i>	<i>Índice de Calidad del Empleo</i>
Medellín	4,05
Cali	2,11
Bucaramanga	1,12
Barranquilla	1,08
Bogotá	1,05
Montería	0,56
Cúcuta	-0,22
Pasto	-0,58
Villavicencio	-1,11
Ibagué	-1,74
Manizales	-2,00
Pereira	-2,13
Cartagena	-2,19

Cálculos propios. Fuente GEIH 2008.

Consistente con los resultados previos de los componentes del Índice de Calidad del Empleo (ICE), el resultado final de su cálculo muestra a Medellín en el primer lugar (Tabla. 4), seguida de Cali, Bucaramanga y Barranquilla, y causa sorpresa del quinto puesto de Bogotá, aunque aún muestra valor positivo en su cálculo. El hecho de que Bogotá se encuentre en este lugar, se explica por el poco peso que tiene la dimensión Satisfacción del Trabajo y la dimensión Diálogo Social, con los valores más bajos entre aquellos que son positivos. El extremo negativo de los resultados del ICE lo lideran Cartagena, Pereira y Manizales, estos con magnitudes superiores a 2 en valor absoluto.

Es de destacar que el ICE calculado para Medellín supera en magnitud al calculado para Cali, la segunda área metropolitana, casi en el doble, esto es debido al elevado peso en el índice que tienen las dimensiones Satisfacción, Flexibilidad y Organización de la Jornada. A su vez, la medición para Cali casi que duplica la realizada para Bucaramanga, mientras que las distancias entre este último, Barranquilla y Bogotá son muy cercanas (el rango es de 0,07). De las áreas metropolitanas seis muestran un ICE positivo (nivel de calidad del empleo por encima de la media), las restantes siete negativo (nivel de calidad del empleo por debajo de la media).

En estricto rigor no es posible interpretar la duplicación en el valor del índice como una duplicación en la calidad de las condiciones del empleo, el cambio en la magnitud permite percibir en términos relativos una mejora mucho mayor.

5. CONCLUSIONES

El intento por explorar una nueva metodología que incluya o use mayor cantidad de información para medir la calidad del empleo, plantea dificultades prácticas, pero ofrece beneficios conceptuales. Además el aplicar el enfoque multidimensional que es referente en los países desarrollados posibilita comparar con intentos internacionales por mejorar el análisis de este tema.

La adaptación del enfoque desarrollado en el documento da como resultado que el área metropolitana con mayor calidad de empleo es Medellín, la cual casi duplica en magnitud del ICE a Cali en segundo lugar, que a su vez hace lo mismo con Bucaramanga. En Cartagena se registra el menor valor del indicador.

Por otra parte, al realizar los cálculos del índice propuesto por la OIT, Bogotá presenta mejores condiciones del mercado laboral que el resto de áreas metropolitanas, mientras que Cúcuta se ubica como el área metropolitana con el índice más bajo.

El análisis de los componentes o dimensiones que hacen parte del ICE son susceptibles de mejoría ya que la adaptación presenta dificultades a partir de las limitaciones de información, siendo también un índice muy sensible a valores extremos. Adicionalmente no es posible realizar comparaciones internacionales, dado el origen de los datos y encuestas de cada país.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Carrasco, E. (2003). “La Calidad del Empleo en el Marco de la Constitución Colombiana”, *Cuadernos de Trabajo* 3. Observatorio del Trabajo y la Seguridad Social, Universidad Externado.

Dueñas D., Iglesias C. y Llorente R. (2009). “La Calidad del Empleo en un contexto regional, con especial referencia a la comunidad de Madrid”. *Documentos de Trabajo* 05/2009, Instituto Universitario de Análisis Económico y Social, Universidad de Alcalá.

Farné S. (2003). “Estudio sobre la Calidad del Empleo en Colombia”. En: *Oficina Internacional del Trabajo (OIT)*, Oficina Subregional para los Países Andinos, Lima.

Farné S. y Vergara C. (2007). “Calidad del Empleo: Qué tan satisfechos están los colombianos con su trabajo”. *Cuadernos de Trabajo* 8. Observatorio del Trabajo y la Seguridad Social, Universidad Externado.

Infante R. y Sunkel G. (2004). “Trabajo Decente y Calidad de la Vida Familiar, 1990-2000”. En: *Oficina Internacional del Trabajo (OIT)*, Oficina Subregional para los Países Andinos, Lima.

Ortiz C., Uribe J., García G. y Posso C., (2007). Exclusión Social en el Mercado Laboral del Valle del Cauca: Desempleo y Calidad del Empleo 2001-2006, Informe final para el PNUD (Desarrollo Humano del Valle del Cauca), Mayo de 2007. En: http://economialaboral.univalle.edu.co/PNUD_final.pdf.

Pagés C. y Madrigal L. (2008). “Is Informality a Good Measure of Job Quality? Evidence from Job Satisfaction Data”. Inter-American Development Bank, Research Department, Working Paper No. 654. December.

Pineda J. (2006). “Calidad del Empleo: Comparaciones Locales para Colombia”. En: *El desarrollo Perspectivas y Dimensiones. Aportes Interdisciplinarios*. Zorro C. compilador. CIDER, Universidad de los Andes.

Pineda J. (2008). “Informalidad y Calidad del Empleo”. CIDER, Universidad de los Andes.

Posso C. (2008). *La calidad del Empleo desde la Perspectiva de la Segmentación Laboral: Un Análisis para el Mercado Laboral Colombiano 2001-2006*. Tesis de Maestría, Universidad del Valle. Cali.

Schokkaert E., Van Ootegem L., y Verhofstadt E. (2009). “Measuring job quality and job satisfaction”. *Working Paper* 2009/620. FACULTEIT ECONOMIE EN BEDRIJFSKUNDE, Universiteit Gent.

Toharia L. y Caprile M. (2004). “L’indicador de Qualitat del mercat del Treball (IQT) a Espanya”. *Anuari Sociolaboral de la UGT de Catalunya*. Pp. 42-47. http://www.iaes.es/publicaciones/DT_06_10_ing.pdf