



# Calidad del empleo. Un modelo analítico para su valoración\*

**Iván Alejandro Salas Durazo\*\***

Dr. en Ciencias Económico Administrativas  
Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas,  
Universidad de Guadalajara. Email: ivan.salas@ucea.udg.mx

## Resumen

En el presente escrito se hace la propuesta de un modelo multidimensional para valorar la calidad del empleo. Se consideran cuatro ejes analíticos: ingreso, prestaciones, estabilidad y satisfacción laboral; los cuales son planteados en la literatura como componentes fundamentales del empleo. Derivado de lo anterior es posible diferenciar los grados de calidad del empleo a través de un marco comparativo que hace operativa la teoría de la segmentación. La superioridad técnica del modelo radica en su capacidad para identificar a través de criterios de diferenciación los grados de calidad del empleo permitiendo una valoración cualitativa. Esto resulta particularmente útil debido a que a similitud de valores numéricos no necesariamente corresponde igualdad de características.

**Palabras clave:** Calidad del empleo, modelo analítico, características del empleo.

\* El presente documento forma parte del proyecto de investigación "Itinerarios universitarios, equidad y movilidad ocupacional", financiado por el CONACYT por medio del fondo SEP/CONACYT para investigación básica 2010 con número de proyecto 130401, coordinado por el Dr. Adrián Acosta Silva.

\*\* El autor agradece el apoyo del Dr. Jordi Planas Coll y del Dr. Favio Murillo García por sus valiosas aportaciones para el desarrollo del presente escrito en el marco del proyecto ITUNEQMO.

# Quality of Employment. An Analytic Model for its Assessment

## Abstract

In this paper, a multidimensional model is proposed for assessing the quality of employment. Four analytical dimensions are considered: income, labor benefits, stability and job satisfaction, identified in the literature as fundamental employment components. The model is able to differentiate degrees of employment quality through a comparative framework that makes the segmentation theory operational. The technical superiority of the model lies in its ability to differentiate grades of employment quality, permitting a qualitative assessment. This is particularly useful because numerical similarity does not necessarily correspond to equal characteristics.

**Keywords:** Quality of employment, analytic model, employment characteristics.

## Introducción

Durante los últimos años ha existido un creciente interés por analizar la calidad del empleo bajo la premisa de que la fuerza laboral es un pilar fundamental para el desarrollo social y económico (Cáceres y Zúñiga, 2013; Merino, Somarriba y Negro, 2012; Amaran-te y Espino, 2009; OIT, 1999). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) enfatiza en la intervención del Estado a través de la implementación de políticas públicas para generar lo que denomina *trabajo decente*<sup>1</sup> (OIT, 1999). Gómez, Román y Rojo (2010)

añaden que el empleo de buena calidad es crucial para elevar la productividad porque potencia la inversión en el capital humano. Esto genera mayores ingresos, fomenta indirectamente la inclusión social, fortalece la cohesión regional y aumenta la calidad de vida de las personas. Sin embargo, la definición e interpretación de la calidad del empleo sigue en el centro de la discusión académica (Posso, 2010). Prueba de ello son las diferentes aproximaciones para estudiarla y cuantificarla (Cáceres y Zúñiga, 2013; Merino, Somarriba y Negro, 2012; Weller y

1 Entendido no sólo como la creación de puestos de trabajo sino también con un nivel mínimo de calidad tomando en cuenta las condiciones del trabajo, satisfacción laboral y estabilidad laboral bajo un marco de constante adaptabilidad ante los cambios económicos, tecnológicos y sociales.

Roethlisberger, 2011; Uribe, Ortiz y García, 2008; Hualde y Serrano 2005).

Ante la falta de consenso sobre qué se debería entender por la calidad del empleo<sup>2</sup> y sus dimensiones, se propone abordar el tema desde una perspectiva integradora que no sólo plantee el escenario ideal sino que permita valorar el grado en el que el empleo se acerca o aleja de este parámetro permitiendo una interpretación cualitativa. Esto supone el uso de indicadores diferenciados que den cuenta sobre la calidad del empleo desde la perspectiva de los individuos.

Estudios empíricos asocian la calidad del empleo casi de manera exclusiva a las remuneraciones bajo el argumento de que son el elemento fundamental para el desarrollo de las personas (Kolev, 2005). Rodríguez-Oreggia y Silva (2009) señalan que también es necesario considerar otros factores asociados al bienestar laboral. Dewan y Peek (2007) profundizan al explicar que el concepto de calidad del empleo está constituido por varios aspectos, por lo que su abordaje deberá ser multidimensional. Otros autores lo cuantifican a través de factores como la duración de la jornada laboral, situación contractual, autonomía laboral, condiciones de seguridad, dinámica laboral y el entorno socio - laboral (Cáceres y Zuñiga, 2013; Martínez, 2012; Merino, Somarriba y Negro, 2012; Weller y Roethlisberger, 2011; Posso, 2010). Weller y Roethlisberger (2011: 13) de-

finen la calidad del empleo señalando que debe al menos cubrir las necesidades básicas, elegido en libertad, equitativo, ofrecer protección contra accidentes, enfermedades, vejez y desempleo, permitir participación y capacitación, así como promover estándares internacionales y derechos fundamentales en el lugar de trabajo.

Si bien esta definición nos marca la pauta sobre las características que deberían tener los empleos, no nos ofrece pistas claras sobre cómo se puede cuantificar y si es factible pensar que esta concepción pueda ser masiva y aplicable a todos los sectores productivos y a todos los empleos. Martínez (2012) y Amarante y Espino (2009) responden recurriendo a la teoría de la segmentación. Enfatizan en que cohabitan dos sectores: uno de alta y otro de baja productividad a los que se asocian diferentes expectativas en cuanto a las características del empleo. Esto significa que no es posible que todas las personas ocupadas cuenten con un empleo de (buena) calidad, sino que el grado de calidad estará diferenciado por factores como el sector laboral, género, edad y nivel de estudios (Posso, 2010).

Complementariamente, en la literatura se identifica otra vertiente menos optimista para abordar al empleo desde su baja calidad recurriendo al concepto de precariedad. Es entendida como el conjunto de condiciones laborales insuficientes para propiciar el

2 Merino, Somarriba y Negro (2012) hacen la reflexión sobre la interpretación generalizada del concepto de calidad como algo positivo, siendo que implica grados de cumplimiento de las condiciones planteadas como ideales.

desarrollo de las personas (Millones, 2012; Amarante y Espino, 2009; Uribe, Ortiz y García, 2008). De acuerdo con Kolev (2005), este tipo de empleos son inestables y el trabajador se sitúa en una posición de inseguridad, dependencia y vulnerabilidad frecuentemente ligada a riesgos laborales y a la ocupación temporal. De manera que este tipo de trabajos se caracterizan por su baja remuneración económica, la falta de contrato por escrito y jornadas laborales excesivamente largas (Delgado y Márquez, 2007; De Oliveira, 2006).

Considerando lo anterior, el empleo se sitúa en un continuo delimitado en un extremo por la precariedad laboral, entendida como las peores condiciones en las que se puede laborar; y por el otro, por la (buena) calidad en el empleo que establece el óptimo para el desarrollo de los individuos. Ahora bien, ¿dónde está la frontera en la que un buen empleo se vuelve precario o viceversa? Una posible respuesta es que existe diferenciación en el empleo y de acuerdo a su naturaleza se sitúa en un punto entre estos dos límites.

En el presente escrito se propone un modelo analítico multidimensional para estimar la calidad en el empleo a partir del ingreso, prestaciones, estabilidad y satisfacción laboral, tomando en cuenta que en la literatura estas categorías están asociadas directamente a la calidad del empleo desde la perspectiva de los trabajadores (Kolev, 2005). La superioridad analítica del modelo propuesto radica en su capacidad para integrar las características del empleo para categorizarlas en ejes temáticos

cuantificables. Asimismo, establece un marco comparativo entre unidades de análisis que permite una valoración cualitativa para profundizar en el estudio de la calidad del empleo.

### **1. Componentes de la calidad del empleo**

Farné (2012) y Millones (2012) señalan que la calidad del empleo puede abordarse desde la visión del Estado, en términos de las políticas laborales, tasas de desempleo, crecimiento económico y el respeto de los derechos humanos y laborales; desde los empleadores en cuanto a la flexibilidad y costo de la mano de obra; o de desde los individuos en cuanto a sus condiciones, derechos y estabilidad laboral.

A nivel individual, Amarante y Espino (2009) sugieren que la calidad del empleo está conformada por un conjunto de condiciones laborales, las cuales están interrelacionadas entre sí. Es decir, si una persona recibe un salario bajo es más propensa a no contar con seguridad social y a estar empleada en el sector informal o en el sector formal en tiempo parcial; asimismo, empleos con altos salarios conllevan a contar con seguridad social, en jornadas de tiempo completo dentro del sector formal. Sin embargo, esta correlación es insuficiente para explicar la calidad del empleo dado que no es generalizable.

A lo largo de esta sección se desarrollan los elementos señalados en la literatura como clave para entender las dimensiones de la calidad del empleo y la relación que guardan estos factores entre sí.

### **1.1 El salario como medio para la satisfacción de las necesidades de las personas**

El salario es entendido como la remuneración monetaria y/o en especie que reciben las personas por su labor. Puede ser fijo, temporal, por obra o basado en el desempeño. El INEGI (2013) lo considera como:

“...sólo el ingreso neto, es decir, la cantidad de dinero que reciben los ocupados, libre de descuentos por pago de impuestos, cuotas sindicales y/o cuotas a una institución de seguridad social, en el caso de los trabajadores subordinados o de los gastos de operación de la unidad económica, en el caso de los trabajadores independientes.”

Bajo esta perspectiva, la buena calidad del empleo debe satisfacer dos condiciones:

1. Ser suficiente para cubrir los gastos de alimentación, vivienda, educación, salud, las cuales se denominarán como necesidades básicas.
2. Permitir actividades de ocio, convivencia, recreación y fomento de la cultura como parte del desarrollo integral de las personas, definidas como necesidades complementarias.

Esto implica que su valoración va más allá de la suma del número de salarios mínimos recibidos por el trabajador, ya que se deberá considerar el grado en que la remuneración es suficiente (o insuficiente) para satisfacer las necesidades básicas y complementarias.

Salas y Murillo (2013) señalan que la precarización del empleo originado por las crisis económicas, la poca oferta laboral, saturación de las carreras

tradicionales y el contexto socio - económico han generado en los sujetos nuevas estrategias de sobrevivencia, como la incorporación masificada de la mujer a la dinámica productiva o el subempleo de los jóvenes a cambio de generar experiencia laboral. Otro curso de acción ha sido recurrir a dos o más empleos con el objetivo de percibir mayores ingresos. Esto implica la búsqueda de salarios (individuales o familiares) de calidad a partir de la suma de los ingresos de empleos precarios. Weller y Roethlisberger (2011) proponen abordar lo anterior a través del salario promedio por hora trabajada. Desde esta perspectiva, la calidad del empleo está asociada a un mayor valor en la relación ingreso/hora.

De igual forma, Weller y Roethlisberger (2011) explican que los estudios empíricos en diferentes contextos han demostrado que existe una correlación entre los ingresos percibidos y el nivel educativo. Esto reafirma una premisa de un esquema de mérito, ya que parte del supuesto de que los puestos mejor remunerados serán ocupados por personas con mayor nivel educativo. Sin embargo, los mismos autores señalan que el nivel educativo no debe ser visto como indicador de la calidad de empleo, debido a que esta característica no debe ser exclusiva de las personas con alta escolaridad. Alarcón y McKinley (1998) complementan al afirmar que el nivel de ingresos se asocia directamente con el sector de ocupación. Por lo anterior, el determinante del salario no es necesariamente el nivel de escolaridad. Amarante y Espino (2009) profundizan a través de un estudio empí-

rico al afirmar que las personas empleadas en el sector informal reciben menores ingresos que sus pares en el sector formal.

### **1.2 Las prestaciones laborales como generadoras de bienestar**

Si bien el salario es una componente fundamental para la subsistencia de las personas, las prestaciones complementan la calidad del empleo como un elemento generador de bienestar. En primer lugar se encuentra el acceso a los servicios de salud dado que propicia las condiciones físicas y mentales para el desarrollo óptimo de las personas y sus familias. Asimismo, proporciona asistencia en caso de accidentes o enfermedades laborales. Su acceso está asociado directamente al sector laboral donde se desempeñan las actividades; siendo los trabajadores informales los más desprotegidos (Salas y Murillo, 2013).

Las prestaciones laborales se presentan de diversas formas, ya sea como una remuneración económica como el aguinaldo, reparto de utilidades y primas por productividad; en especie, como vacaciones y licencias con goce de sueldo, apoyos en vales de despensa; o en servicios como guardería y capacitación, entre otros.

Bajo esta lógica, la calidad del empleo desde este eje está en función tanto del acceso formal a servicios de salud como al pago, económico o en especie y servicios como incentivos adicionales al salario ordinario. En ese sentido, su obtención es deseable y contribuye a elevar la calidad de vida de los trabajadores.

### **1.3 La estabilidad como elemento de consolidación de la trayectoria laboral**

Trejo (2011) explica que la estabilidad en el empleo así como la protección jurídica ante el despido individual son derechos básicos de los trabajadores. La estabilidad laboral permite al trabajador conservar su empleo y ver respetados sus derechos de antigüedad. La estabilidad es una medida de la formalidad en las relaciones empleado-empleador. De acuerdo con Anaya (2009) existen dos tipos de contratos que afectan la permanencia: por obra y tiempo determinado. El primero, es un contrato que se celebra para efectuar un trabajo determinado y concluye una vez realizado; el segundo se da cuando se contrata a una persona para sustituir a un trabajador por un periodo determinado. Lo deseable es que la cantidad de este tipo de empleos sea mínima. Loyzaga (2009) menciona que los empleos con contratos indefinidos otorgan seguridad al trabajador y que por ello la estabilidad en el trabajo ha sido uno de los objetivos más demandados.

### **1.4 La satisfacción laboral como catalizador de la productividad**

La satisfacción laboral está asociada a la percepción del trabajador sobre las condiciones de su actividad considerando elementos objetivos y subjetivos. Se pueden clasificar en dos tipos:

Positivas. Esta percepción está asociada a la manera en la que el trabajador satisface sus expectativas en términos de la congruencia de sus activi-

dades con su preparación académica, capacidad de innovación y desarrollo, suficiencia salarial y de prestaciones para satisfacer las necesidades básicas y complementarias, estabilidad para la consolidación de su trayectoria laboral, entre otras. Estos elementos se asocian directamente a la productividad (Gómez, Román y Rojo, 2010; Kolev, 2005).

Negativas. Esta percepción se asocia a la precariedad de las condiciones laborales enfatizando en la incertidumbre sobre su continuidad laboral, el hartazgo que genera la actividad productiva, la insuficiencia salarial y la consecuente búsqueda de otro empleo o un empleo adicional y las condiciones inseguras o de riesgo (Farné, Vergara y Baquero, 2012; Hualde y Serrano, 2005).

## **2. El modelo analítico para valorar la calidad del empleo**

La construcción de índices en el ámbito social busca la abstracción de un fenómeno integrando indicadores y variables. Esto supone un riguroso proceso de conceptualización que pretende encontrar un punto dinámico de equilibrio entre generalidad y especificidad. En ese sentido, la construcción de un índice no se reduce a la agregación de elementos asociados a un tema, ya que se corre el riesgo de caer en la sobre generalización que en lugar de profundizar en el fenómeno terminaría por volverlo ambiguo y carente de sentido (Morduchowicz, 2006). En el presente trabajo se propone un modelo analítico multidimensional para agrupar el concepto de calidad del empleo tomando en cuenta cuatro

aspectos: salario, estabilidad, prestaciones y satisfacción. Se aborda el tema desde una perspectiva integradora evitando la agregación arbitraria de elementos o la ponderación de sus elementos bajo criterios numéricos, que si bien están asociados entre sí, no es posible conocer el peso que cada uno tiene al relacionarlo con los demás tal como advierten Merino, Somarriba y Negro (2012).

### **2.1 Las condiciones de remuneración de la actividad laboral**

Esta dimensión no sólo considera el salario que reciben los ocupados sino también bajo qué condiciones se obtiene dicha remuneración. Se define a través de la siguiente función de utilidad:

#### **Características de la remuneración por la actividad laboral**

= f (suficiencia de la remuneración, no. de empleos, duración de la jornada, periodicidad de la remuneración)

La remuneración económica considera el grado de suficiencia para satisfacer las necesidades básicas y complementarias de las personas (Amarante y Espino, 2009; Hualde y Serrano, 2005). En ese sentido, existe una jerarquización asociada directamente a la cantidad de la remuneración, es decir, a mayor ingreso mayor calidad del ingreso. Sin embargo, esta medida es insuficiente por si sola si se pretende conceptualizar la calidad del empleo como algo distinto a la calidad del ingreso.

Con el objetivo de construir una concepción más robusta, Kolev (2005) señala que el ingreso de las personas es la suma de las remuneraciones de

su(s) empleo(s). Esto supone que la calidad del salario no necesariamente está en función de la calidad del empleo, ya que por ejemplo la suma de varios empleos precarios puede conducir a un ingreso de buena calidad.

Sin embargo, no existe un orden natural que indique cuál es más o menos deseable sin que dependa de otras variables. Considerando lo anterior, se plantean los siguientes criterios de valoración:

1. Es preferible un único empleo a contar con dos o más ocupaciones a niveles de ingreso similar debido a los costos económicos, de tiempo y salud que implica otro trabajo.
2. A niveles salariales de suficiencia de las necesidades básicas y complementarias es preferible trabajar menos horas a la semana bajo la lógica de contar con más tiempo libre para dedicarlo a otras actividades.
3. A niveles de insuficiencia salarial un empleo de tiempo parcial refleja subocupación y existen incentivos para dedicar más tiempo a la actividad laboral; mientras que la ocupación en dos o más empleos refleja alta precariedad en el empleo e incapacidad para incrementar el ingreso bajo el supuesto de que se cuenta con menos tiempo.

Otro elemento de la dimensión salarial es la periodicidad en la que se recibe el salario. La OIT (2003) señala que la importancia en la periodicidad del pago basándose en la posibilidad de endeudamiento que suponen periodos largos; Esto afecta directamente en la seguridad y certeza del trabajador so-

bre su vida cotidiana. Bajo esta mirada, el empleo informal presenta mayores niveles de precariedad debido a que no cuentan con la garantía de recibir un salario de manera continua ya que en esta condición no se respetan los derechos laborales (Hernández-Peña, Kageyama, Coria, Hernández y Harlow, 1999). Al igual que en el caso del número de empleos, la valoración se realizará utilizando como elemento de apoyo el salario. En este caso, se proponen los siguientes criterios de valoración:

1. A condiciones de suficiencia salarial, es preferible una remuneración continua a que la periodicidad del pago sea variable o por obra bajo una lógica de estabilidad que permite a los individuos la planeación a mediano y largo plazo de sus recursos. Por ejemplo, obtener un crédito para adquirir una vivienda. Es deseable el pago variable o por obra cuando se satisface simultáneamente su continuidad a lo largo del tiempo y que en promedio permita satisfacer las necesidades básicas y complementarias. Tal puede ser el caso de un médico que se dedique a la consulta privada, partiendo de la idea de que atiende un mínimo mensual de pacientes que le permite contar con un ingreso suficiente. En ese sentido, la fluctuación en el número de pacientes conduce a obtener mayores ingresos.
2. En condiciones de insuficiencia salarial, el pago variable o por obra disminuye la calidad del empleo debido a que agrega incertidumbre sobre la actividad laboral en el



tiempo repercutiendo negativamente en la calidad de vida.

En cuanto a la duración de la jornada laboral tampoco existe una jerarquía natural que apunte a valorar la calidad del empleo. Sin embargo estudios de salud pública como el de Hernández-Peña et al. (1999) evidencian que las personas con jornadas laborales excesivamente largas dentro del ámbito informal cuentan con mayores riesgos a la salud debido a la combinación de la exposición a la contaminación, ambulante, inseguridad, esfuerzo físico y posturas incómodas en el trabajo, las cuales en conjunto con bajos ingresos y la incapacidad para acceder a servicios de salud acentúan la precariedad. Por lo tanto, se relaciona esta variable con el nivel de ingreso para identificar bajo qué condiciones se puede asociar la duración de la jornada laboral con la calidad del empleo. Para ello, se plantean las siguientes consideraciones:

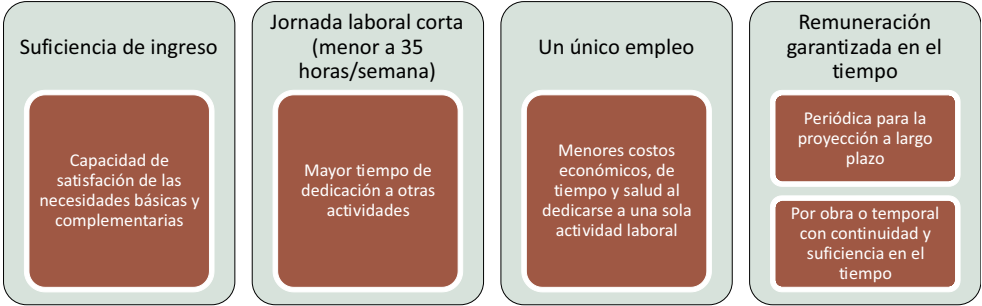
1. A niveles de suficiencia salarial es preferible una jornada laboral corta. Asimismo, tiene mayor calidad una jornada normal que una excesivamente larga. La lógica de lo anterior se asocia al tiempo libre que destinan los individuos a otras actividades fuera del ámbito laboral.
2. A niveles salariales de insuficiencia, una jornada laboral corta permite más fácilmente la incorporación a otra actividad productiva que una jornada laboral normal o excesiva. En ese sentido, una jornada excesivamente larga impide a los individuos la posibilidad de

incorporarse a un empleo adicional. Una interpretación sobre lo anterior es que existen mayores incentivos para que un ocupado con una jornada laboral corta busque un empleo adicional y que un empleado con jornada laboral excesivamente larga busque cambiar de empleo; ambos con la finalidad de mejorar su ingreso. El primero cuenta con un piso mínimo que busca incrementar; mientras que el segundo tiene incentivos para sacrificar su empleo actual por uno que le signifique mayores ingresos.

En suma, esta dimensión está directamente asociada a la remuneración económica y las condiciones en las que esta se recibe. Analíticamente, esta propuesta ofrece una explicación más profunda a partir de elementos complementarios que en conjunto con el ingreso permiten hacer una valoración cualitativa sobre los grados de calidad del empleo, los cuales no han sido abordados en la literatura como variables operativas. Concisamente, el modelo propuesto inicialmente permite valorar la calidad del empleo en términos de las características de la remuneración, tal como se ilustra a continuación (Figura 1 y 2).

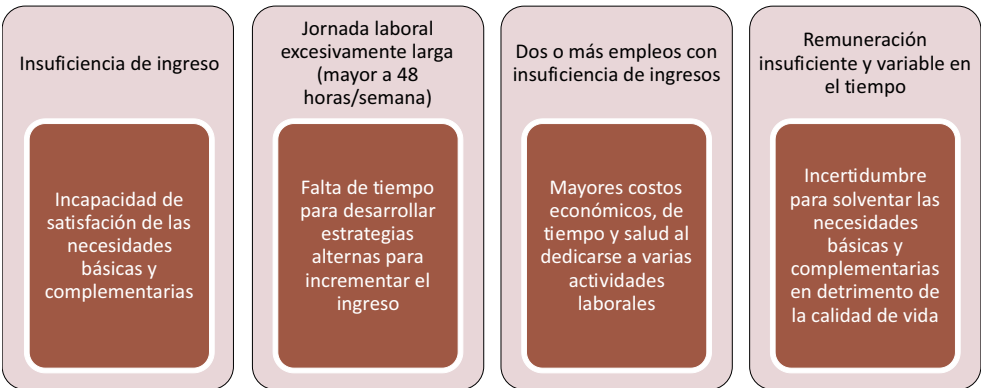
Una vez delimitados los extremos de la calidad del empleo desde este eje se jerarquizaron las opciones para diferenciar los grados de calidad del empleo. Con la finalidad de normalizar las variables se asignaron valores entre uno y diez; estando asociados los valores más altos a una alta calidad del em-

**Figura 1**  
**Características de la remuneración para un empleo de alta calidad**



Fuente: Elaboración propia.

**Figura 2**  
**Características de la remuneración para un empleo de alta precariedad**



Fuente: Elaboración propia.

pleo y los valores bajos a las condiciones laborales precarias. Cabe señalar que en las variables que no cuentan con un orden natural se empleó una variable adicional como elemento de control. Tal es el caso de la jornada laboral, la cual cuenta con dos supuestos que permiten ordenarla:

(1) Es preferible un ingreso de suficiencia a uno de insuficiencia

(2) Es deseable trabajar menos horas bajo la lógica de tener más tiempo libre

Considerando lo anterior se tendría el siguiente orden (Ver Tabla 1).

Cabe aclarar que en este escrito se consideró una distribución lineal en términos de la ponderación para simplificar la explicación. Sin embargo, se podrán tomar otros criterios para asignar un valor a cada opción.

**Tabla 1**  
**Jerarquización para la variable de la duración de la jornada laboral**

| <b>Ponderación</b> | <b>Duración de la jornada laboral</b> |  |
|--------------------|---------------------------------------|--|
| 10                 | Con suficiencia salarial              | Jornada corta (<35 horas/semana)               |
| 9.5                |                                       |  |
| 9                  |                                       |  |
| 8.5                | Con suficiencia salarial              | Jornada normal (35-48 horas/semana)            |
| 8                  |                                       |  |
| 7.5                |                                       |  |
| 7                  |                                       |  |
| 6.5                | Con suficiencia salarial              | Jornada excesivamente larga (>48 horas/semana) |
| 6                  |                                       |  |
| 5.5                |                                       |  |
| 5                  | Con insuficiencia salarial            | Jornada corta (<35 horas/semana)               |
| 4.5                |                                       |  |
| 4                  |                                       |  |
| 3.5                | Con insuficiencia salarial            | Jornada normal (35-48 horas semana)            |
| 3                  |                                       |  |
| 2.5                |                                       |  |
| 2                  |                                       |  |
| 1.5                | Con insuficiencia salarial            | Jornada excesivamente larga (>48 horas semana) |
| 1                  |                                       |  |
| 0.5                |                                       |  |
| 0                  |                                       |  |

Fuente: Elaboración propia.

Una vez clasificada la variable se propone abordar la cuantificación de la calidad del empleo considerando la distribución de una unidad de análisis empleada (individuos, grupos, Estados, sectores, etc.). Esto permite un marco de comparación yendo más allá de la calidad del salario. Para ejemplificar, consideremos la distri-

bución o características de tres unidades de análisis, tal como se ilustra en la Tabla 2.

La calidad del empleo desde esta variable se obtiene a través de la sumatoria de la multiplicación de la frecuencia relativa de cada opción por su respectiva ponderación. En el ejemplo se tendría (Ver Tabla 3).

**Tabla 2**  
**Ejemplo de distribuciones de tres unidades de análisis**

| Duración de la jornada<br>laboral |  | Caso A   |        | Caso B   |        | Caso C   |        |
|-----------------------------------|--|----------|--------|----------|--------|----------|--------|
|                                   |  | Ocupados | %      | Ocupados | %      | Ocupados | %      |
| Con<br>suficiencia<br>salarial    | Jornada corta<br>( <35horas/<br>semana)                    | 140      | 22.80% | 80       | 10.84% | 100      | 6.66%  |
| Con<br>suficiencia<br>salarial    | Jornada nor-<br>mal (35-48<br>horas/semana)                | 200      | 32.57% | 48       | 6.50%  | 56       | 3.73%  |
| Con<br>suficiencia<br>salarial    | Jornada exce-<br>sivamente<br>larga (>48<br>horas /semana) | 154      | 25.08% | 321      | 43.50% | 457      | 30.43% |
| Con<br>suficiencia<br>salarial    | Jornada corta<br>( <35 horas/<br>semana)                   | 21       | 3.42%  | 43       | 5.83%  | 766      | 51.00% |
| Con<br>suficiencia<br>salarial    | Jornada nor-<br>mal (35-48<br>horas/semana)                | 43       | 7.00%  | 234      | 31.71% | 78       | 5.19%  |
| Con<br>suficiencia<br>salarial    | Jornada exce-<br>sivamente<br>larga (>48<br>horas/semana)  | 56       | 9.12%  | 12       | 1.63%  | 45       | 3.00%  |
| TOTAL                             |  | 614      | 100%   | 738      | 100%   | 1,502    | 100%   |

Fuente: Elaboración propia.

Esto da como resultado un indicador con valor entre cero y diez que refleja el grado de calidad del empleo desde la duración de la jornada laboral. La interpretación es que el caso A tiene más calidad en el empleo que los casos B y C ya que cuenta en mayor medida con ocupados que reciben salarios de suficiencia y comparativamente con los otros casos, con el menor número de horas trabajadas por semana.

Esto es aplicable a todas las variables enfatizando en que su ponderación estará en función del número de opciones considerando los supuestos planteados, tal como se ilustra en la Tabla 4.

Una vez obtenidos los indicadores de cada variable, se propone realizar una gráfica que integre sus valores con la finalidad de identificar las características del empleo de la unidad de análisis estudiada separando sus elementos. De

**Tabla 3**  
**Ejemplo de cálculo de índice de calidad del empleo**

| Duración de la jornada de laboral   | Ponderación | Caso A |                         | Caso B |                         | Caso C |                        |
|---|-------------|--------|-------------------------|--------|-------------------------|--------|------------------------|
|   |             | %      | f relativa* ponderación | %      | f relativa* ponderación | %      | Frelativa* ponderación |
| Con suficiencia salarial  | 10          | 22.80% | 2.28                    | 10.84% | 1.08                    | 6.66%  | 0.67                   |
| Con suficiencia salarial  | 8.5         | 32.57% | 2.77                    | 6.50%  | 0.55                    | 3.73%  | 0.32                   |
| Con suficiencia salarial  | 6.5         | 25.08% | 1.63                    | 43.50% | 2.83                    | 30.43% | 1.98                   |
| Con insuficiencia salarial  | 5           | 3.42%  | 0.17                    | 5.83%  | 0.29                    | 51.00% | 2.55                   |
| Con insuficiencia salarial  | 3.5         | 7.00%  | 0.25                    | 31.71% | 1.11                    | 5.19%  | 0.18                   |
| Con insuficiencia salarial  | 1.5         | 9.12%  | 0.14                    | 1.63%  | 0.02                    | 3.00%  | 0.04                   |
| Índice de calidad del empleo en términos de la duración de la jornada laboral |             |        | 7.23                    |        | 5.89                    |        | 5.74                   |

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 4**  
**Jerarquización de las variables del eje de las características de la remuneración**

| Dimensión de la Remuneración |  |                          |                                    |                                 |                                     |                          |                          |
|------------------------------|--|--------------------------|------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Ponderación                  | Suficiencia de la remuneración económica                                   | Número de empleos        | Duración de jornada laboral        | Periodicidad de la remuneración |                                     |                          |                          |
| 10                           | Suficiente para las necesidades básicas y complementarias                  | Con suficiencia salarial | Un empleo único de tiempo parcial  | Con suficiencia salarial        | Jornada corta (<35 horas/semana)    | Con suficiencia salarial | Remuneración continua    |
| 9.5                          |  |                          |                                    |                                 |                                     |                          |                          |
| 9                            |  | Con suficiencia salarial | Un empleo único de tiempo completo |                                 |                                     |                          |                          |
| 8.5                          |  |                          |                                    | Con suficiencia salarial        | Jornada normal (35-48 horas/semana) |                          |                          |
| 8                            |  | Con suficiencia salarial | Dos empleos de tiempo parcial      |                                 |                                     |                          |                          |
| 7.5                          | Suficiente para las necesidades básicas y parcialmente las complementarias |                          |                                    |                                 |                                     | Con suficiencia salarial | Pago variable o por obra |

Tabla 4 (Continuación)

| Dimensión de la Remuneración |  |                            |   |  |                        |
|------------------------------|--|----------------------------|---|--|------------------------|
| Ponderación                  | Suficiencia de la remuneración económica | Número de empleos          | Duración de jornada laboral                           | Periodicidad de la remuneración                |                        |
| 7                            |  | Con suficiencia salarial   | Un empleo de tiempo completo y otro de tiempo parcial |  |                        |
| 6.5                          |  |                            | Con suficiencia salarial                              | Jornada excesivamente larga (>48 horas/semana) |                        |
| 6                            |  | Con suficiencia salarial   | Más de dos empleos                                    |  |                        |
| 5.5                          |  |                            |   |  |                        |
| 5                            | Suficiente para las necesidades básicas  | Con insuficiencia salarial | Un empleo único de tiempo parcial                     | Con insuficiencia salarial                     | Remuneración continua  |
| 4.5                          |  |                            |   | Jornada corta (<35 horas/semana)               | insuficiencia salarial |
| 4                            |  | Con insuficiencia salarial | Un empleo único de tiempo completo                    |  |                        |

**Tabla 4 (Continuación)**

| Dimensión de la Remuneración |   |                            |   |   |
|------------------------------|---|----------------------------|---|---|
| Ponderación                  | Suficiencia de la remuneración económica          | Número de empleos          | Duración de jornada laboral   | Periodicidad de la remuneración                     |
| 3.5                          |   | Con insuficiencia salarial | Con insuficiencia salarial Jornada normal (35-48 horas/semana)            |   |
| 3                            |   | Con insuficiencia salarial | Dos empleos de tiempo parcial   |   |
| 2.5                          | Satisfacción parcial para las necesidades básicas |                            |   | Con insuficiencia salarial Pago variable o por obra |
| 2                            |   | Con insuficiencia salarial | Un empleo de tiempo completo y otro de tiempo parcial                     |   |
| 1.5                          |   |                            | Con insuficiencia salarial Jornada excesivamente larga (>48 horas/semana) |   |
| 1                            |   | Con insuficiencia salarial | Más de dos empleos  |   |

Fuente: Elaboración propia.

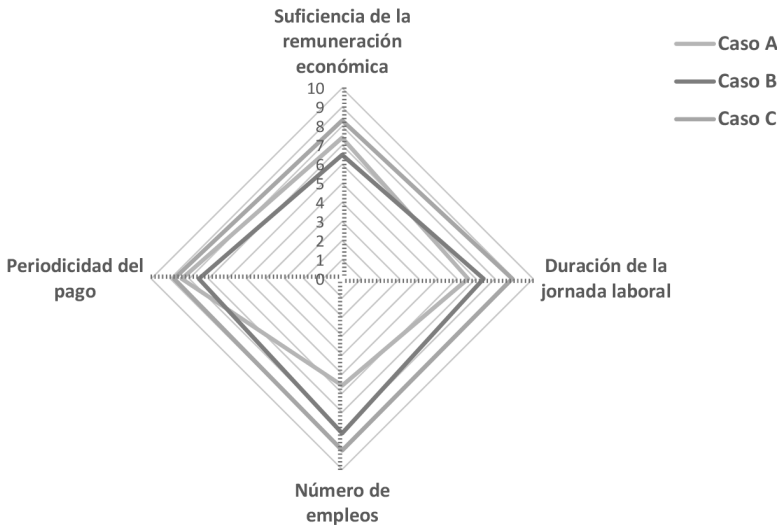


esta manera, es posible realizar una valoración poco abordada en la literatura dado que existe una tendencia a la agrupación de elementos que termina por ser general y en ocasiones ambigua. En ese sentido, la propuesta de este modelo es construir indicadores que permitan una valoración cualitativa para diferenciar la calidad del empleo desde diferentes elementos y criterios, enriqueciendo su capacidad explicativa.

Para la dimensión de las características de la remuneración se tendrían cuatro ejes: suficiencia de la remuneración, duración de la jornada de trabajo, número de empleos y periodicidad de la remuneración. Retomando el ejemplo, supongamos que se obtuvieron los siguientes valores (Ver Figura 3).

Derivado de lo anterior, este abordaje proporciona elementos adicionales de valoración. En una interpretación inicial, el Caso C cuenta con la mayor calidad del empleo ya que se observa que comparativamente cuenta con mayores elementos en las cuatro dimensiones planteadas. Al margen de lo anterior, la superioridad técnica del modelo se evidencia en su capacidad para diferenciar elementos clave. Para ejemplificar, en términos del número de empleos y la duración de la jornada laboral el Caso B cuenta con mejores condiciones que el Caso A; sin embargo, esta tendencia se revierte para los ejes de la suficiencia salarial y la periodicidad del pago. Esto implica que es necesario definir un orden para valorar la calidad del empleo. Por ejemplo, se propone que la calidad del

**Figura 3**  
**Ejemplo para la dimensión de las características de la remuneración**



Fuente: Elaboración propia.

empleo desde las características de la remuneración se consideren por orden de importancia a: (1) la suficiencia salarial, (2) el número de empleos, (3) la duración de la jornada laboral y (4) la periodicidad del pago. Bajo esta lógica, el Caso C cuenta con mayor calidad, seguido por el Caso A y finalmente el Caso B. Adicionalmente el modelo permite ampliar la explicación a mayor profundidad, ya que a pesar de que en términos globales el Caso A tiene mayor calidad del empleo que el Caso B el costo de oportunidad de contar con un mayor número de empleos tiene repercusiones en otros ámbitos laborales y personales.

Esta potencial explicación no es posible en modelos que buscan la agrupación de variables. En otras palabras, un valor global de calidad del empleo no permite identificar en sus elementos las fortalezas y desventajas que supone un número. Asimismo, ante similitud de valores numéricos no necesariamente corresponde igualdad de características. En ese sentido, el modelo hace posible identificar a través de criterios de diferenciación los grados de calidad del empleo permitiendo una valoración cualitativa que va más allá de lo numérico.

## **2.2 Dimensión de la estabilidad laboral**

Posso (2010) advierte sobre el creciente interés de los trabajadores por el establecimiento de políticas y leyes que protejan los derechos de los trabajadores considerando su condición actual y futura enfocándose a otros aspectos más allá de los estrictamente salariales. De manera que la estabilidad proporciona seguridad en el tiempo

po a los trabajadores permitiéndoles el desarrollo de proyectos a mediano y largo plazo (OIT, 2003). Asimismo, la capacidad de afiliación sindical o gremial proporciona otro elemento de calidad del empleo en términos del apoyo ante conflicto laboral o para la obtención de beneficios adicionales a las condiciones laborales básicas (Simón, 2003). Al igual que en la dimensión de las condiciones de remuneración, la estabilidad está dada por una función de utilidad. Esto es:

### **Dimensión de la estabilidad laboral**

= f (tipo de contrato laboral, capacidad de afiliación sindical)

Como primer elemento de valoración se encuentra el tipo de contrato laboral. Al igual que en variables anteriores, no se presenta un orden natural para determinar directamente su relación con la calidad del empleo; de manera que se retoma nuevamente la suficiencia salarial como elemento diferenciador. Para este caso se tendrían los siguientes supuestos:

1. A suficiencia salarial es preferible un contrato por escrito debido a que quedan plasmados los derechos y obligaciones de la relación empleador-empleado. Esto facilita la potencial defensa legal del trabajador cuando existe incumplimiento en las condiciones laborales. Bajo esta condición, es deseable un contrato por tiempo indefinido a uno temporal o por obra debido a que reduce la incertidumbre sobre el futuro laboral del trabajador. Lo anterior no descarta la acumulación de experiencia y con-

solidación de la trayectoria laboral de los ocupados con contratos temporales o por obra; ya que esta valoración sólo se refiere a la seguridad en el tiempo para continuar realizando la actividad productiva que conlleva un ingreso de suficiencia.

2. A insuficiencia salarial se genera un efecto similar en términos de la potencial defensa de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, no contar con contrato por escrito genera mayor incertidumbre ya que el trabajador se encuentra en condición de alta vulnerabilidad. En ese sentido, se precariza todavía más el empleo cuando la labor es por tiempo definido o por obra, ya que agrega inseguridad sobre la continuidad en el tiempo de la actividad productiva.

En cuanto a la afiliación a una asociación gremial o sindical cuenta con elementos asociados a la calidad del empleo, específicamente en la defensa colectiva de los derechos de los trabajadores. Bajo esta lógica, es deseable contar con el apoyo de este tipo de organizaciones. Complementariamente, no estar afiliado a estos grupos supone menor protección ante un conflicto laboral.

A manera de integración de este eje, en la Figura 4 y 5 se muestran las características de un empleo de calidad en términos de su estabilidad.

Al igual que en el eje anterior, estos límites en conjunto con las consideraciones establecidas conducen a la clasificación de las opciones de cada variable de acuerdo a su grado de calidad, tal como se ilustra en la Tabla 5.

Como resultado del procesamiento de información se tendría una gráfica

que represente la calidad del empleo desde la estabilidad laboral, como se muestra en la Figura 6.

### **2.3 La dimensión de las prestaciones laborales**

En lo que respecta a las prestaciones, su obtención incrementa el bienestar de las personas ya que complementariamente al salario dan valor agregado a la actividad profesional mediante el acceso a servicios y beneficios económicos o en especie. Esta dimensión de la calidad del empleo se define en la siguiente función de utilidad:

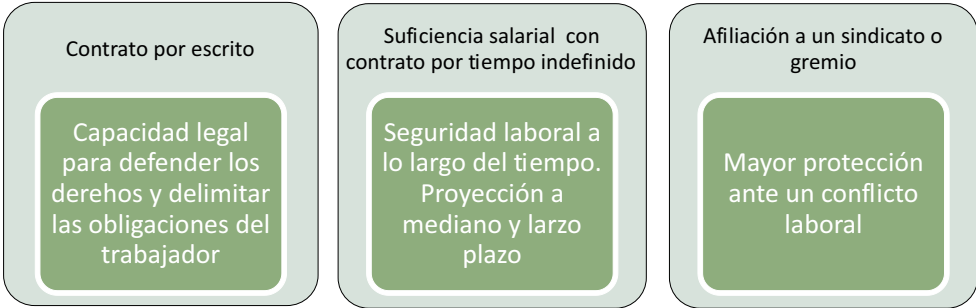
#### **Dimensión de prestaciones Laborales**

= f (acceso a servicios de salud, prestaciones económicas, prestaciones en especie, prestaciones de largo plazo)

En cuanto a los servicios de salud, su acceso se asocia directamente al aseguramiento de las condiciones de salud, física y mental, proporcionando bienestar y calidad de vida (Farné, Vergara y Baquero, 2012; Amarante y Espino, 2009; Kolev, 2005). Pueden ser financiados a través de las aportaciones del empleador(es), del trabajador o mediante programas públicos de cobertura universal, los cuales no están ligados al empleo de las personas. Para asociarlo a la calidad del empleo se sugiere tomar las siguientes consideraciones:

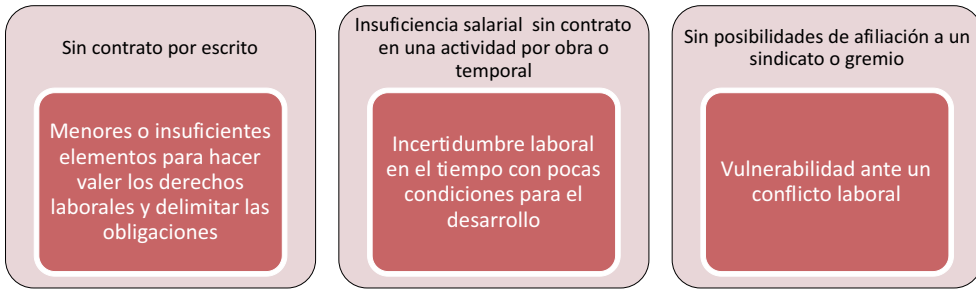
1. El acceso a servicios de salud se asocia a la buena calidad del empleo y su ausencia a la precariedad laboral. Esto debido a que es posible prevenir, diagnosticar y atender enfermedades, así como recibir atención en caso de un accidente profesional. Asimismo, bajo ciertas condiciones permite am-

**Figura 4**  
**Características del empleo de alta calidad en términos de la estabilidad**



Fuente: Elaboración propia.

**Figura 5**  
**Características de un empleo de alta precariedad en términos de la estabilidad**



Fuente: Elaboración propia.

- pliar la cobertura a los miembros de la familia, proporcionando bienestar. En ese sentido, el contar con seguro de gastos médicos como parte de las prestaciones incrementa la calidad del empleo.
2. A insuficiencia salarial la falta de acceso a servicios de salud incrementa la precariedad del empleo, ya que en caso de enfermedad o accidente no se garantiza la atención y los gastos que se generen potencialmente provienen del propio salario.

En cuanto a las prestaciones económicas, el criterio de valoración es dicotómico ya que se considera su obtención de manera que un mayor número de prestaciones de este tipo incrementan la calidad del empleo. Al margen de lo anterior se establecen los siguientes criterios de valoración:

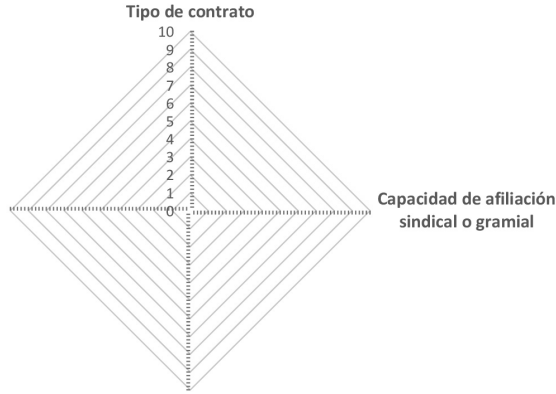
1. A suficiencia salarial, la obtención de un mayor número de prestaciones económicas incrementan la capacidad adquisitiva de las personas aumentando la calidad del salario.

**Tabla 5**  
**Jerarquización de las variables del eje de la estabilidad laboral**

| <b>Ponderación</b> | <b>Tipo de contrato</b>    | <b>Afiliación sindical/gremial</b>                               |                             |
|--------------------|----------------------------|--|-----------------------------|
| 10                 | Con suficiencia salarial   | Contrato por escrito por tiempo indeterminado                    | Activa                      |
| 9.5                | Con suficiencia salarial   | Contrato por escrito por tiempo determinado                      |                             |
| 9                  | Con suficiencia salarial   | Contrato por escrito por obra                                    |                             |
| 8.5                |                            |  |                             |
| 8                  |                            |  |                             |
| 7.5                |                            |  |                             |
| 7                  |                            |  |                             |
| 6.5                | Con suficiencia salarial   | Sin contrato por escrito en una actividad de tiempo indefinido   |                             |
| 6                  | Con suficiencia salarial   | Sin contrato por escrito en una actividad por tiempo determinado |                             |
| 5.5                | Con suficiencia salarial   | Sin contrato por escrito por una actividad por obra              |                             |
| 5                  | Con insuficiencia salarial | Contrato por escrito por tiempo indeterminado                    | Sin capacidad de afiliación |
| 4.5                | Con insuficiencia salarial | Contrato por escrito por tiempo determinado                      |                             |
| 4                  | Con insuficiencia salarial | Contrato por escrito por obra                                    |                             |
| 3.5                |                            |  |                             |
| 3                  |                            |  |                             |
| 2.5                |                            |  |                             |
| 2                  | Con insuficiencia salarial | Sin contrato por escrito en una actividad de tiempo indefinido   |                             |
| 1.5                | Con insuficiencia salarial | Sin contrato por escrito en una actividad de tiempo determinado  |                             |
| 1                  | Con insuficiencia salarial | Sin contrato por escrito en una actividad por obra               |                             |

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 6**  
**Gráfica de la calidad del empleo desde la estabilidad laboral**



Fuente: Elaboración propia

2. A insuficiencia salarial, las prestaciones económicas contrarrestan en alguna medida el efecto de los bajos salarios. Por lo que un empleo precario carece de estas prestaciones generando insuficiencia salarial e incapacidad para contrarrestarlo a través de las prestaciones.

Con relación a las prestaciones en especie, su obtención supone una mejora en la calidad de vida de las personas mediante la obtención de bienes o servicios específicos proporcionando un valor agregado a la calidad del empleo. En ese sentido, se proponen los siguientes criterios de valoración:

1. A suficiencia salarial, las prestaciones en especie mejoran la calidad de vida de las personas ya que les dan acceso a bienes y servicios complementarios al salario y las prestaciones económicas.
2. A insuficiencia salarial, las prestaciones en especie no necesaria-

mente contribuyen a solventar las necesidades básicas por lo que generan menor bienestar en comparación con los trabajadores con un salario suficiente. Asimismo, genera mayor precariedad no contar con este tipo de prestaciones.

Finalmente, las prestaciones a largo plazo generan bienestar a las personas debido a que proporcionan elementos de seguridad en el tiempo que otorgan respaldo al trabajador con elementos como una pensión, la posibilidad de adquirir una vivienda o contar con una suma asegurada en caso de fallecimiento. Su ausencia disminuye la calidad del empleo.

Integrando lo anterior, en las Figuras 7 y 8 se muestran las prestaciones de un empleo de alta calidad:

En términos jerárquicos y considerando los criterios señalados, estas variables quedarían ordenadas de la siguiente forma (Ver Tabla 6).

**Figura 7**  
**Prestaciones de un empleo de alta calidad**



Fuente: Elaboración propia.

**Figura 8**  
**Prestaciones de un empleo altamente precario**



Fuente: Elaboración propia.

#### **2.4 La dimensión de la satisfacción laboral**

La satisfacción laboral se basa en la percepción de los trabajadores sobre cómo su trabajo cumple sus expectativas a partir de elementos objetivos y subjetivos. Es crucial para el desempe-

ño profesional, ya que la motivación que genera la actividad está asociada con la productividad (Kolev, 2005).

Complementariamente, Farné, Vergara y Baquero, (2012) señalan que un elemento para identificar la insatisfacción laboral es el deseo de los trabaja-

**Tabla 6**  
**Jerarquización de las variables del eje de las prestaciones**

| Ponderación | Accesos a servicios de salud   | Prestaciones económicas   | Prestaciones en especies   | Prestaciones de largo plazo   |
|-------------|--|---|--|---|
| 10          | Con suficiencia salarial<br>Acceso a servicios de salud derivado de la actividad.<br>Contar con seguro médicos como prestación | Con suficiencia salarial<br>Acceso a las cinco prestaciones planeadas (aguardados, vacaciones con goce de sueldo, primas y bonos, reparto de utilidades, préstamos personales). | Con suficiencia salarial<br>Acceso a las tres prestaciones planeadas (vales de despensa, vacaciones, servicio de guardería). | Con suficiencia salarial<br>Acceso a las tres prestaciones planeadas (fondo para el retiro, seguro de vida, créditos para la vivienda). |
| 9.5         |  |   |  |   |
| 9           | Con suficiencia salarial<br>Acceso a servicios de salud derivado de la actividad   | Con suficiencia salarial<br>Acceso a cuatro tipos de prestaciones económicas  | Con suficiencia salarial<br>Acceso a dos tipos de prestaciones en especie  | Con suficiencia salarial<br>Acceso a dos tipos de prestaciones a largo plazo  |
| 8.5         |  |   |  |   |
| 8           | Con suficiencia salarial<br>Acceso a servicios de salud no asociado a la actividad profesional                                 | Acceso a tres tipos de prestaciones económicas  |  |   |
| 7.5         | Con suficiencia salarial   | Con suficiencia salarial  | Con suficiencia salarial   | Con suficiencia salarial  |
| 7           | Con suficiencia salarial   | Con suficiencia salarial  | Con suficiencia salarial   | Con suficiencia salarial  |
| 6.5         | Con suficiencia salarial   | Con suficiencia salarial  | Con suficiencia salarial   | Con suficiencia salarial  |



Tabla 6 (Continuación)

| Ponderación | Accesos a servicios de salud | Prestaciones económicas                        | Prestaciones en especie                   | Prestaciones de largo plazo                   |
|-------------|------------------------------|--|---|---|
| 6           | Con suficiencia salarial     | Sin acceso a servicios de salud                | Con suficiencia salarial                  | Con suficiencia salarial                      |
| 5.5         |                              | Acceso a un tipo de prestaciones económicas    | Sin acceso a prestaciones en especie      | Sin acceso a prestaciones de largo plazo      |
| 5           | Con suficiencia salarial     | Con suficiencia salarial                       | Con suficiencia salarial                  | Con suficiencia salarial                      |
| 4.5         | Con suficiencia salarial     | Con suficiencia salarial                       | Con suficiencia salarial                  | Con suficiencia salarial                      |
| 4           | Con suficiencia salarial     | Con suficiencia salarial                       | Con suficiencia salarial                  | Con suficiencia salarial                      |
| 3.5         |                              | Acceso a un tipo de prestaciones económicas    | Sin acceso a prestaciones en especie      | Sin acceso a prestaciones de largo plazo      |
| 3           |                              | Acceso a tres tipos de prestaciones económicas | Acceso a un tipo de prestación en especie | Acceso a un tipo de prestación de largo plazo |
| 2.5         | Con suficiencia salarial     | Con suficiencia salarial                       | Con suficiencia salarial                  | Con suficiencia salarial                      |

**Tabla 6 (Continuación)**

| <b>Ponderación</b> | <b>Accesos a servicios de salud</b>                           | <b>Prestaciones económicas</b>  | <b>Prestaciones en especies</b>                                    | <b>Prestaciones de largo plazo</b>                                     |
|--------------------|---|---|--|--|
| 2                  | Con insuficiencia salarial                                    | Acceso a dos tipos de prestaciones económicas                             |  |  |
| 1.5                |   |   |  |  |
| 1                  | Con insuficiencia salarial<br>Sin acceso a servicios de salud | Con insuficiencia salarial<br>Acceso a un tipo de prestaciones económicas | Con insuficiencia salarial<br>Sin acceso a prestaciones en especie | Con insuficiencia salarial<br>Sin acceso a prestaciones de largo plazo |
| 0.5                |   |   |  |  |
| 0                  | Con insuficiencia salarial                                    | Sin acceso a prestaciones   |  |  |

Fuente: Elaboración propia.

dores por cambiar de empleo debido a que refleja insuficiencia salarial, condiciones laborales precarias o la percepción de subempleo. Otros autores identifican la insatisfacción como la inseguridad latente sobre la continuidad de su relación laboral (Hualde y Serrano, 2005; Koley, 2005). La satisfacción laboral está dada por la siguiente función de utilidad:

#### **Satisfacción salarial**

= f (elementos positivos del empleo, aspectos negativos del empleo)

En todos los casos existe transitividad sobre aspectos que aumentan o disminuyen la calidad del empleo. Los aspectos positivos abonan a la calidad del empleo y es deseable que se presenten en mayor medida. La capacidad de crecimiento y la obtención de incentivos están asociados a las expectativas del trabajador para mejorar sus condiciones laborales. La capacitación continua se refiere al desarrollo de nuevas competencias que el trabajador podrá emplear como herramientas para la innovación en sus actividades o para modificar su perfil para ocupar nuevos puestos. La satisfacción laboral se refiere a la valoración subjetiva de los individuos sobre el nivel de bienestar que le genera su actividad profesional y depende de las expectativas de su labor considerando la información con la que cuenta. Finalmente, el ambiente de trabajo se asocia al clima organizacional evidenciado desde la interacción y grado de integración de sus miembros; considera entre otras cosas: respeto, confianza mutua y desarrollo compartido.

Por su parte, los elementos negativos disminuyen la calidad del empleo en la medida en la que estén presentes. El riesgo de sufrir un accidente laboral es latente para todas las actividades; sin embargo, existen trabajos cuya presencia es más evidente, por lo que una parte de la calidad del empleo está en función del riesgo que implican las actividades laborales. De manera similar, el riesgo de sufrir una enfermedad profesional se puede asociar a diferentes mercados, dando la pauta para establecer una comparación en este sentido. Farné, Vergara y Baquero (2012) lo asocian con el lugar donde se desarrolla la actividad laboral en términos de la exposición a la contaminación ambiental, vulnerabilidad del clima, condiciones higiénicas y esfuerzos mentales o físicos excesivos. En ambos casos, el acceso a servicios de salud se vuelve central ya que en combinación con estos y otros elementos permite determinar la calidad del empleo. En cuanto a la inseguridad sobre la continuidad laboral se puede asociar a la inestabilidad del sector en el que se labora. Finalmente, el hartazgo y la monotonía se refieren a la rutina que implica el trabajo y cómo potencialmente puede disminuir la productividad.

Bajo esta lógica, el empleo de alta calidad tendría las siguientes características en términos de la satisfacción laboral (Ver Figuras 9 y 10).

En resumen, la calidad del empleo desde la satisfacción laboral es la combinación de aspectos positivos y negativos asociados a la actividad. En ambos casos cuentan con un orden natu-

**Figura 9**

**Características de un empleo de alta calidad en términos de la satisfacción laboral**



Fuente: Elaboración propia.

ral basado en la percepción de los propios trabajadores, la cual se muestra en la Tabla 7.

**3. Implicaciones analíticas, restricciones y discusión**

Como se había mencionado anteriormente, el modelo encuentra su principal fortaleza en la capacidad de valorar a través de una serie de criterios la calidad del empleo. Cabe resaltar que aproximarse a su medición no se reduce exclusivamente a identificar elementos estadísticamente significativos debido a que eso sesga la parte cualitativa de un concepto todavía en discusión. En ese sentido, se propone combinar los diferentes elementos para crear un modelo *ad hoc* a la infor-

mación empírica disponible o a los factores señalados en una teoría en particular, tal como la teoría de la segmentación o del capital humano. Esto posibilita la creación de criterios de valoración para explicar la calidad del empleo. De manera que los indicadores numéricos sirven para diferenciar los grados de calidad de las diferentes variables, aunque la explicación radica en las implicaciones que sugiere su combinación.

Para clarificar lo anterior consideremos dos empleos que ofrecen suficiencia salarial; sin embargo, en términos de dedicación el Trabajo A requiere de 65 horas a la semana; mientras que el Trabajo B requiere de 40 horas por semana. En cuanto a sus

**Figura 10**

**Características de un empleo precario en términos de la satisfacción laboral**



Fuente: Elaboración propia.

prestaciones el Trabajo A ofrece seguro de gastos médicos para el trabajador y su familia; mientras que el Trabajo B sólo ofrece la cobertura básica de servicios de salud para el trabajador. En este punto definir cuál empleo tiene más calidad no depende de los valores de los indicadores, sino de la perspectiva de análisis. De manera absoluta no podemos afirmar que condición ofrece mayor calidad, contar con mayor tiempo libre o con mejor cobertura de salud. Entonces, el modelo pretende establecer un marco comparativo a partir de variables jerarquizadas con base en criterios basados en aspectos deseables. Esto hace posible una valoración que va más allá de las etiquetas lingüísticas de “buen” o “mal” empleo, ya que permite profundizar en los pros y

contras que supone un empleo en comparación con otro. Asimismo, permite diferenciar las características del empleo cuando se presentan valores numéricos iguales.

Por otra parte, la principal restricción del modelo es que no identifica el peso específico que tiene cada variable en términos globales, ya que sólo cuantifica la calidad del empleo en términos de una ponderación y la distribución de agentes. Sin embargo, esto puede ser solucionado a través de un modelado econométrico complementario. Al margen de lo anterior, la calidad del empleo no se reduce a la búsqueda de las variables con mayor peso, sino que requiere de una perspectiva de análisis sustentada en una teoría. En ese sentido, las variables se em-

**Tabla 7**  
**Jerarquización de las variables del eje de la satisfacción laboral**

| Ponderación | Aspectos positivos                              |   |   |  |
|-------------|---|---|---|--|
|             | Capacidad de crecimiento/incentivos             | Capacitación continua   | Satisfacción con la actividad profesional | Ambiente laboral propicio                            |
| 10          | Percepción muy alta de crecimiento e incentivos | Capacitación continua enfocada al desarrollo profesional y personal   | Muy alta                                  | Altamente propicio para el desarrollo profesional    |
| 9           |   |   |   |  |
| 8           | Percepción alta de crecimiento e incentivos     | Capacitación esporádica enfocada al desarrollo profesional y personal | Alta                                      | Propicio para el desarrollo profesional              |
| 7           |   |   |   |  |
| 6           | Percepción media de crecimiento e incentivos    | Capacitación no asociada a la actividad profesional                   | Media                                     | Medianamente propicio para el desarrollo profesional |
| 5           |   |   |   |  |
| 4           | Percepción baja de crecimiento e incentivos     | Escasa capacitación relacionada a la actividad profesional            | Baja                                      | Poco propicio para el desarrollo profesional         |
| 3           |   |   |   |  |
| 2           | Percepción nula de crecimiento e incentivos     | Sin acceso a capacitación   | Nula                                      | Ambiente no propicio para el desarrollo profesional  |
| 1           |   |   |   |  |
| 0           |   |   |   |  |

**Tabla 7 (Continuación)**

| Ponderación | Aspectos negativos          |                                  |   |   |
|-------------|-----------------------------|----------------------------------|---|---|
|             | Riesgo de accidente laboral | Riesgo de enfermedad profesional | Inseguridad sobre la continuidad de la fuente de empleo | Monotonía de la actividad/hartazgo del trabajador |
| 10          | Nula propensión             | Muy bajo                         | Muy baja  | Muy bajo  |
| 9           |                             |                                  |   |   |
| 8           | Baja propensión             | Bajo                             | Baja  | Bajo  |
| 7           |                             |                                  |   |   |
| 6           | Mediana propensión          | Medio                            | Media   | Medio   |
| 5           |                             |                                  |   |   |
| 4           | Alta propensión             | Alto                             | Alta  | Alto  |
| 3           |                             |                                  |   |   |
| 2           | Muy alta propensión         | Muy alto                         | Muy alta  | Muy alto  |
| 1           |                             |                                  |   |   |
| 0           |                             |                                  |   |   |

Fuente: Elaboración propia.

plean para generar una explicación. Bajo esta lógica es necesaria una valoración cualitativa que utilice criterios de diferenciación. Para buscar subsanar este vacío analítico el modelo propone un marco comparativo a partir de un conjunto definido y jerarquizado de variables. En ese sentido, es recomendable establecer un piso mínimo de condiciones que sirvan como referencia para la aplicación de estudios diagnóstico sobre la calidad del empleo con la finalidad de que sean diseñadas políticas laborales focalizadas a atender a los grupos más vulnerables y a los aspectos laborales más precarios.

Finalmente, es importante señalar que para la aplicación cabal de este modelo es necesaria información adicional, particularmente en términos de la satisfacción laboral, que generalmente no está considerada en las bases de datos oficiales. Por lo anterior se abre una línea de investigación para conocer la percepción laboral de los ocupados a niveles de representación nacional.

### Referencias Bibliográficas

- ALARCÓN, Diana y MCKINLEY, Terry (1998). "Mercados de trabajo y desigualdad del ingreso en México. Dos décadas de reestructuración económica". En: **Papeles de Población**. Toluca. Universidad Autónoma del Estado de México. Vol. 4. No. 18. Pp. 49-79.
- AMARANTE, Verónica y ESPINO, Alma (2009). "Informalidad y desprotección social en Uruguay". En: **Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía**. México D.F. Universidad Nacional Autónoma de México. Vol. 40. No. 158. Pp. 33-54.
- ANAYA OJEDA, Federico (2009). "La estabilidad en el empleo". En: **Pronuario de Actualización Fiscal**. México D.F. Grupo Editorial Gasca. No. 504. Pp. 115-117.
- CÁCERES, Daniel y ZUÑIGA, Sergio (2013). "Disparidades regionales y estabilidad de la calidad del empleo en Chile: 1998-2006". En: **Gestión y Política Pública**. México D.F. Centro de Investigación y Docencia Económicas. Vol. XXII. No. 1. Pp. 203-243.
- DE OLIVEIRA, Orlandina (2006). "Jóvenes y precariedad laboral en México". En: **Papeles de Población**. Toluca. Universidad Autónoma del Estado de México. Vol. 12. No. 49. Pp. 37-73.
- DELGADO WISE, Raúl y MÁRQUEZ COVARRUBIAS, Humberto (2007). "Para entender la migración a Estados Unidos. El papel de la fuerza de trabajo barata mexicana en el mercado laboral transnacional". En: **Revista Latinoamericana de Economía**. México D.F. Universidad Nacional Autónoma de México. Vol. 38. No. 149. Pp. 11-34.
- DEWAN, Sabina y PEEK, Peter (2007). *Beyond the Employment/ Unemployment Dichotomy: Measuring the Quality of Employment in Low Income Countries*. Geneva. International Labour Office. Working paper No. 83.
- FARNÉ, Stefano (2012). "La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI: una mirada especial a los casos de Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador y Perú". En: FARNÉ, Stefano (Compilador). **La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI**. Bo-



gotá. Universidad Externado de Colombia. Pp. 15-32.

FARNÉ, Stefano, VERGARA, Carlos Andrés y BAQUERO, Norma (2012). "La calidad del empleo y la flexibilización laboral en Colombia". En: FARNÉ, Stefano (Compilador). **La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI**. Bogotá. Universidad Externado de Colombia. Pp. 119-164.

GÓMEZ GARCÍA, Jesús María, ROMÁN ORTEGA, María Azucena y ROJO GIMÉNEZ, Carlos (2010). "Las dimensiones de la calidad del empleo en la economía social: un análisis de las Sociedades Laborales y de los Centros Especiales de Empleo en Castilla y León". En: **Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa**. Valencia. Centro Internacional de Investigación Información sobre la Economía Pública Social y Cooperativa. No. 67. Pp. 45-74.

HERNÁNDEZ-PEÑA, Patricia, KAGEYAMA, María de la Luz, CORIA, Irma, HERNÁNDEZ, Bernardo y HARLOW, Sioban (1999). "Condiciones de trabajo, fatiga laboral y bajo peso al nacer en vendedoras ambulantes". En: **Salud Pública de México**. Cuernavaca. Instituto Nacional de Salud Pública. Vol. 41, No. 2. Pp. 101-109.

HUALDE, Alfredo y SERRANO, Arcelesia (2005). "La calidad del empleo de asalariados con educación superior en Tijuana y Monterrey". En: **Revista Mexicana de Investigación Educativa**. México D.F. Consejo Mexicano de Investigación Educativa. Vol. 10. No. 25. Pp. 345-374.

INEGI (2013). **Glosario de términos**. Disponible en: [http://www3.inegi.org.mx/sistemas/glosario/de-](http://www3.inegi.org.mx/sistemas/glosario/de)

[fault.aspx?clv\\_glo=ehenoe&s=est&c=10842](http://www.inegi.org.mx/sistemas/glosario/de-fault.aspx?clv_glo=ehenoe&s=est&c=10842). Fecha de Consulta: 07/03/2013.

KOLEV, Alexandre (2005). "Desempleo, calidad del empleo y pobreza. Estudio sobre Bulgaria". En: **Revista Internacional del Trabajo**. Ginebra. Organización Internacional del Trabajo. Vol. 124. No. 1. Pp. 93-125.

LOYZAGA DE LA CUEVA, Octavio (2009). "Estabilidad: duración de las relaciones de trabajo". En: **Alegatos**. México D.F. Universidad Autónoma Metropolitana. No. 72. Pp. 67-81.

MARTÍNEZ, Ángel (2012). "Calidad del empleo en el mercado laboral venezolano: un análisis para el período 1995-2005". En: **Gaceta Laboral**. Maracaibo. Universidad del Zulia. Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y Disciplinas Afines. Ediciones Astro Data. Vol. 18. No. 2. Pp.173-212.

MERINO LLORENTE, María Cruz, SOMARRIBA ARECHAVALA, Noelia y NEGRO MACHO, Ana María (2012). "Un análisis dinámico de la calidad del trabajo en España. Los efectos de la crisis económica". En: **Estudios de Economía Aplicada**. Valladolid. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Vol. 30. No. 1. Pp. 261-282.

MILLONES ESPINOSA, Mario Alejandro (2012). "Límites del trabajo decente: la precarización laboral como problema estructural en América Latina". En: **Gaceta Laboral**. Maracaibo. Universidad del Zulia. Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y Disciplinas Afines. Ediciones Astro Data. Vol. 18. No. 1. Pp. 87-106.

MORDUCHOWICZ, Alejandro (2006). **Los indicadores educativos y las dimensiones que los integran**. Buenos Aires. Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación-Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2003). **Conferencia Internacional del Trabajo 91 reunión**. París. Oficina Internacional del Trabajo.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (1999). Trabajo decente. Memoria del Director General a la 87 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo.

POSSO, Christian Manuel (2010). "Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006". En: **Desarrollo y Sociedad**. Bogotá. Universidad de los Andes. No. 65. Pp. 191-234.

RODRÍGUEZ-OREGGIA, Eduardo y SILVA IBARGUREN, Lautaro (2009). "Construcción de un índice de condiciones laborales por estados para México". En: **Gestión y Política Pública**. México D.F. Centro de Investigación y Docencia Económicas. Vol. 18. No. 1. Pp. 149-178.

SALAS DURAZO, Iván Alejandro y MURILLO GARCÍA, Favio (2013). "Los profesionistas universitarios y el mercado laboral mexicano: convergencias y asimetrías". En: **Revista de la Educación Superior**. México D.F. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. Vol. XLII. No. 1. Pp. 63-81.

SIMÓN, Hipólito (2003). "¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España?". En: **Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales**. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Publicaciones. No. 41. Pp. 69-88.

TREJO, Karina (2011). "Estabilidad en el empleo y despido individual en la legislación laboral mexicana". En: **El Cotidiano**. México D.F. Universidad Autónoma Metropolitana, No. 170. Pp. 79-87.

URIBE GARCÍA, José Ignacio, ORTIZ QUEVEDO, Carlos Humberto y GARCÍA CRUZ, Gustavo Adolfo (2008). "Informalidad y subempleo en Colombia: dos caras de la misma moneda". En: **Cuadernos de Administración**. Bogotá. Pontificia Universidad Javeriana. Vol. 21. No. 37. Pp. 211-241.

WELLER, Jürgen y ROETHLISBERGER, Claudia (2011). **La calidad del empleo en América Latina**. Santiago de Chile. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).