

# La calidad del empleo para los hombres y las mujeres: un estudio desde la informalidad, el subempleo y las percepciones\*

115

Lina María Restrepo Plaza\*\*

Paula Andrea Rivas Oyuela\*\*\*

## Palabras clave

Calidad del empleo, informalidad, subempleo, satisfacción laboral

## Clasificación JEL

J21, J42

## Resumen

La tasa de desempleo, como un indicador de desempeño económico y social para países en desarrollo, suele arrojar falacias que no permiten dar cuenta de la manera como se ocupan los trabajadores de una sociedad. De este modo, surge la necesidad de estudiar qué está sucediendo con la calidad del empleo que, para efectos de este documento, se ha decidido abordar desde la informalidad, el subempleo y la satisfacción reportada por los trabajadores en sus ocupaciones. A partir de una descripción de algunas variables que forman parte de estas tres dimensiones, se logró determinar que, aunque hombres y mujeres manifiestan similares índices de satisfacción en sus trabajos, la informalidad recae en mayor medida en los hombres, mientras que el subempleo recae de forma similar en ambos sexos.

---

Fecha de recepción: 15 de julio del 2012 • Fecha de aceptación: 17 de septiembre del 2012

\* Artículo de reflexión.

\*\* Economista (2007); Magíster en Economía Aplicada (2011), Universidad del Valle. Profesora del Departamento de Economía, Universidad del Valle, Cali (Colombia). Correo electrónico: lina.restrepo@correounivalle.edu.co

\*\*\* Estudiante de Economía, VII semestre, Universidad del Valle, Cali (Colombia). Correo electrónico: paula.rivasoyuela@gmail.com

## Quality of Employment for Men and Women: a Study from Informality, Underemployment and Perceptions

### Abstract

The unemployment rate as an indicator of social and economic performance in developing countries usually shows fallacies that do not account for the way workers engage in society. Thus, the need arises to study what is happening to the quality of work that, for the purposes of this document, we decided to address from informality, underemployment and the satisfaction reported by workers in their jobs. Based on a description of some variables that are part of these three dimensions, it was possible to determine that, although men and women report similar levels of satisfaction in their work, informality falls more heavily on men, while underemployment is found similarly in both sexes.

### Keywords

Quality of employment, informality, underemployment, job satisfaction

## A qualidade do emprego para os homens e as mulheres: um estudo desde a informalidade, o subemprego e as percepções

### Resumo

A taxa de desemprego, como um indicador de desempenho econômico e social para países em desenvolvimento, costuma apresentar falácias que não permitem mostrar a maneira como ocupam-se os trabalhadores de uma sociedade. Deste modo, surge a necessidade de estudar o que está acontecendo com a qualidade do emprego que, para efeitos deste documento, decidiu-se abordar desde a informalidade, o subemprego e a satisfação relatada pelos trabalhadores nas suas ocupações. A partir de uma descrição de algumas variáveis que fazem parte destas três dimensões, conseguiu-se determinar que, ainda que homens e mulheres manifestam índices de satisfação similares nos seus trabalhos, a informalidade recai em maior medida sobre os homens enquanto que o subemprego recai de forma similar em ambos sexos.

### Palavras chave

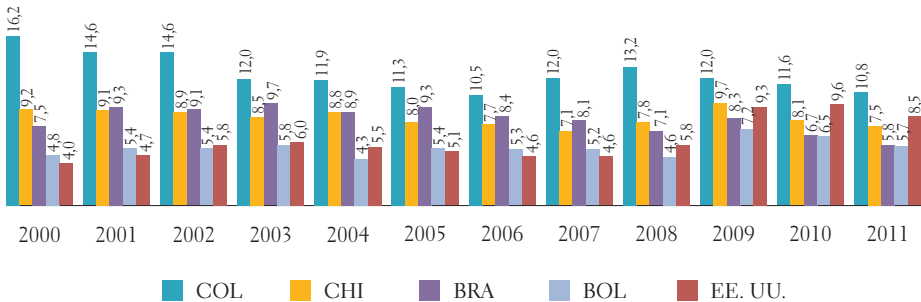
Qualidade do emprego, informalidade, subemprego, satisfação no trabalho

## Introducción

Colombia, al contrario de otros países de América Latina, e incluso de Estados Unidos, parece avanzar por una senda que conduce hacia la reducción de la tasa de desempleo de manera permanente; los datos generales evidencian una mejora en términos de la población que se encuentra desocupada en el país, pero ¿qué está sucediendo con la población ocupada? Si nos apartamos por un minuto del fenómeno del desempleo e intentamos conocer un poco más a los empleados, encontraremos, quizás, algunas explicaciones al porqué de tanta pobreza en medio del incremento de las posibilidades de emplearse.

Lo anterior explica por qué en los últimos años, el estudio de las condiciones laborales y la calidad del empleo han cobrado importancia; esta explicación se encuentra asociada con la formulación de políticas públicas y privadas. Como punto de partida, vale la pena preguntarse, ¿qué ha pasado con la tasa de desempleo en Colombia en los últimos años? ¿Qué tan coherentes son estas estadísticas si las comparamos con la realidad de nuestro país? Para dar respuesta a estos interrogantes, véase la figura 1.

**Figura 1.** Histórico de la tasa de desempleo de Bolivia, Chile, Brasil, Colombia y Estados Unidos



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Organización Internacional del Trabajo.

Sí, la tasa de desempleo en Colombia es superior a la de muchos países en América Latina e inclusive a la de Estados Unidos (hecho que parece normal, teniendo en cuenta las marcadas diferencias entre estas naciones), pero debe destacarse que presenta una tendencia decreciente, sobre todo a partir del cambio en la metodología de su medición en el 2001. De un 20 % en el 2000 ha disminuido a un aproximado 11 % a partir del 2006.

Entre los años 2007 y 2008, se observa que la tasa de desempleo en Colombia se ha incrementado (no significativamente), pero esta situación parece responder a los ciclos económicos recesivos de los cuales ninguna economía se encuentra exenta, ni siquiera la estadounidense (crisis del 2007). A partir del 2009, la tasa de desempleo recuperó su senda decreciente, ubicándose por debajo del 11 % en el 2011.

Afirmaciones como las anteriores pueden resultar vacías cuando se trata de un país en desarrollo como Colombia, en el cual hasta las personas que lavan los vidrios en los semáforos están empleadas y muchas personas se encuentran desempeñando actividades por debajo de sus capacidades. De acuerdo con Uribe, Ortiz y García (2007), seis de cada diez empleados en Colombia presentan un empleo informal, mientras que cuatro de cada diez se encuentran subempleados. No vale la pena, entonces, seguir alardeando con la reducción de los desocupados, mientras los ocupados se ganan la vida en condiciones de informalidad y subempleo.

En ese sentido, el objetivo de este trabajo es describir el mercado laboral colombiano para hombres y mujeres, más allá de las cifras de la tasa de desempleo, por lo cual se incorporarán las variables que representan la informalidad, el subempleo y la satisfacción de los empleados, utilizando la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) para el 2010, segundo semestre.

## Estado de la discusión

Para estudiar la calidad del empleo en Colombia, algunos autores como Farné (2001) e Infante y Sunkel (2004) han desarrollado un tipo de ejercicios descriptivos basados en criterios cualitativos para calcular un índice de calidad del empleo. Pineda (2006) elabora su descripción de la calidad del mercado laboral a través de indicadores independientes para hombres y mujeres, lo cual permitiría dar cuenta de eventuales situaciones de discriminación por sexo. Bustamante y Arroyo (2008) llevan a cabo un estudio para identificar si la raza es una característica preponderante en el proceso de obtención de empleos de alta calidad. Por su parte, Posso (2010) utiliza un conjunto más amplio de variables que él considera relevantes para obtener un empleo dentro de las categorías de calidad del empleo que Infante y Sunkel (2004) definen en su índice. Como ya se dijo, este trabajo parte de la hipótesis, según la cual la calidad del empleo se encuentra directamente asociada con la informalidad y el subempleo; en consecuencia, harán parte de este estado de la cuestión los estudios de Pérez (2004); el de Uribe, Ortiz y García (2007); el de Urrutia (2002), entre otros. A continuación se ofrece

una descripción más amplia de los aportes de cada uno de los autores al tema desarrollado en este documento.

## Estudios sobre calidad del empleo

119

Farné (2001) desarrolla un documento en el que expone los resultados de un ejercicio de conceptualización e “indización” de la calidad del empleo. El autor expone una serie de concepciones sobre la *calidad del empleo* antes de concluir que es un concepto multidimensional que debe considerar el bienestar integral de los trabajadores circunscrito a un conjunto de normas e instituciones de aceptación política, social y económica. La impronta del trabajo de Farné se encuentra en la propuesta de un índice sintético para medir la calidad del empleo que se construye asignando ponderaciones cualitativas a las siguientes variables: el ingreso, la modalidad de contratación, la afiliación a la seguridad social y el horario de trabajo. Los resultados sugieren una alta precariedad de los empleos urbanos en Colombia, la cual se evidencia al efectuar una comparación con otro país de Latinoamérica, Chile.

En una línea similar a la de Farné, Infante y Sunkel (2004) identifican 4 categorías para la calidad del empleo: un empleo de buena calidad debe contar con un contrato de trabajo, protección en cuanto a seguridad social y un salario superior a 3,3 salarios mínimos. Un empleo de la calidad media se caracteriza por carecer de un contrato laboral o de seguridad social, a pesar de que el trabajador devengue un monto entre 1 y 2,2 salarios mínimos. Finalmente, los autores sugieren que un empleo de baja calidad será aquel que, con o sin contrato y con o sin afiliación a la seguridad social, ofrece un salario que es menor a 1 salario mínimo.

Pineda (2006) aborda la calidad del empleo desde una revisión descriptiva que compara la situación laboral de hombres y mujeres considerando distintos componentes, a saber: los ingresos, el peso del nivel de escolaridad, la informalidad, la estabilidad, el tipo de contrato, la jornada y la seguridad social. Los resultados más importantes insinúan que, desde una perspectiva de género, las mujeres trabajadoras pierden en ingresos y estabilidad frente a los hombres y ganan en términos de extensión semanal de jornadas de trabajo y de cobertura de seguridad social.

Bustamante y Arroyo (2008) desarrollan la hipótesis de la existencia de discriminación en el proceso de consecución de un empleo de alta calidad. Los autores contrastan empíricamente la hipótesis de que la raza incide en la calidad del empleo, utilizando datos para Cali de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) del segundo trimestre del 2004, para ello estiman un modelo *logit* ordenado ge-

neralizado, el cual arroja que el ser un trabajador de raza negra en Cali aumenta las probabilidades de encontrarse en un empleo de mala calidad en un 12,2% para el año analizado.

120 Por otra parte, Uribe, Ortiz, Posso y García (2008) estiman un modelo de respuesta múltiple, utilizando las categorías de Infante y Sunkel (2004) para identificar los determinantes del entorno socioeconómico del individuo, y así obtener los distintos tipos de empleo de acuerdo con su calidad. Los autores encuentran que, como era de esperarse, el nivel educativo y la edad incrementan las probabilidades de que un individuo esté en un empleo de calidad.

Uno de los trabajos más recientes sobre calidad del empleo que vale la pena destacar es el de Posso (2010), quien aborda el fenómeno de la calidad del empleo desde dos perspectivas: la teoría de los mercados de trabajo segmentados y las mediciones empíricas propuestas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El enfoque empírico de la calidad del empleo incluye un cálculo del índice de calidad del empleo para Colombia y un modelo de regresión con una variable binaria dependiente que permite identificar los factores asociados con un empleo de calidad.

## Estudios sobre informalidad y subempleo

De forma aproximada, sin precisión exacta y sin usar ningún instrumento o herramienta de medición, una persona puede percibir que los estudios sobre calidad del empleo incorporan, quizás de manera agregada, el análisis de variables asociadas con la informalidad y el subempleo. En el caso de la informalidad, se encuentra la seguridad social, la estabilidad laboral y hasta las condiciones físicas del puesto de trabajo; en el caso del subempleo, se encuentra el horario de trabajo y los ingresos laborales. Por ello este documento considerará como características de un empleo de mala calidad, aquellas que se encuentran asociadas con un empleo informal o un subempleo.

Pérez (2004) elaboró un ejercicio descriptivo con el objetivo de realizar una caracterización social, demográfica y económica del empleo informal. Una de las principales conclusiones del estudio hace mención a que en los primeros años del presente decenio, la informalidad laboral seguía manteniendo la misma participación de finales de los noventa. De acuerdo con el informe, el crecimiento de la economía entre el 2002 y el 2003 generó una incipiente recomposición del empleo hacia ocupaciones con mayores niveles de formalidad. Además, y con el fin de identificar la verdadera magnitud de la precariedad del mercado informal

colombiano, se observó que algo más del 70% del total de subempleados también son subempleados informales.

Uribe, Ortiz y García (2007) utilizan la información de la ECH del DANE correspondiente a los segundos trimestres del 2001 al 2006 para el sector urbano del Valle del Cauca, con el objetivo de desarrollar una caracterización de la informalidad y el subempleo como dos componentes que inciden negativamente en la calidad del empleo. Los resultados arrojan que la informalidad y el subempleo se presentan principalmente en individuos con secundaria incompleta, sin afiliación a seguridad social, con baja estabilidad laboral (sin contrato escrito o con contrato a término fijo), con ingresos menores a los dos salarios mínimos y que laboran en lugares no fijos (calle, kioscos, etcétera); por otra parte, mientras la informalidad afecta principalmente a los jefes del hogar, el subempleo afecta a todo el núcleo familiar.

Es importante reconocer que el DANE ha realizado cambios en relación con la forma como se mide el empleo y el subempleo. Urrutia (2002) muestra que el incremento del subempleo del 2000 (las tasas de subempleo recientes son seis puntos más altas que las de finales de 1999) obedece, en parte, a cambios del sistema de medición aplicado por el DANE, correspondiente a la encuesta de hogares. Asimismo, se ofrece evidencia de que las altas tasas de subempleo parecen relacionarse con un alto grado de subjetividad de los entrevistados y situaciones laborales percibidas de manera inadecuada por ellos.

Algunos trabajos más recientes sobre informalidad y desempleo incluyen los de Galvis (2011), en el que se lleva a cabo una caracterización de la informalidad en Colombia, discute las diferentes alternativas que se han considerado para definir y medir la informalidad y, basado en criterios técnicos, emplea la definición asociada con la no afiliación a seguridad social (salud y pensión) y la del DANE para medir el nivel de informalidad en las veintitrés principales ciudades del país. Los resultados muestran que, definiendo la informalidad como la falta de aportes a seguridad social, cerca de seis de cada diez empleados se ubicarían en el sector informal. También García (2011) estudia algunos determinantes macroeconómicos de la informalidad laboral en Colombia. Teniendo en cuenta varias definiciones de informalidad encuentra que este fenómeno tiene una relación inversa con el nivel de educación de la población ocupada y el grado de desarrollo industrial de las ciudades. Asimismo, se evidencia que existe un importante efecto local en la informalidad, asociado con la estructura productiva e integración comercial que dependen de la ubicación geográfica de las ciudades.

## Metodología

122

La calidad del empleo que se analiza en este documento, puede medirse a través de indicadores que caracterizan la demanda y la oferta laboral. Para elaborar el análisis se utilizaron las siguientes definiciones de informalidad y subempleo:

El DANE considera informales a los trabajadores que desempeñan las siguientes posiciones ocupacionales:

1. Empleados y obreros que laboran en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta diez personas en todas sus agencias y sucursales.
2. Trabajadores familiares sin remuneración.
3. Empleados domésticos.
4. Trabajadores por cuenta propia, excepto los profesionales o técnicos independientes.
5. Patrones o empleadores en empresas de diez trabajadores o menos.

Por otra parte, el DANE considera dos tipos de subempleo: subempleo visible e invisible. El primero corresponde a los trabajadores cuya jornada laboral es menor de la que quisieran tener (insatisfacción con la jornada laboral); y el subempleo invisible corresponde a los trabajadores que ganan menos de lo que esperan (insatisfacción con el ingreso), o se desempeñan en actividades para las cuales están sobre-calificados (insatisfacción por competencias). Así, el subempleo caracteriza la calidad del empleo desde la perspectiva subjetiva de la oferta laboral, y se refiere a una subutilización de las capacidades productivas de los trabajadores o a una remuneración inadecuada (Ortiz et ál., 2007, p. 3).

Paso seguido, se procedió a identificar las variables consultadas en la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2010, segundo semestre, que permitieron calcular los indicadores necesarios; se obtuvieron las estadísticas descriptivas para hombres, mujeres y totales, siendo estas el insumo principal para el desarrollo del presente documento. Finalmente, se calculó un índice de masculinidad para realizar algunos contrastes en relación con la calidad del trabajo entre hombres y mujeres, y verificar, de manera exploratoria, cómo se comportan los mercados laborales para cada sexo.



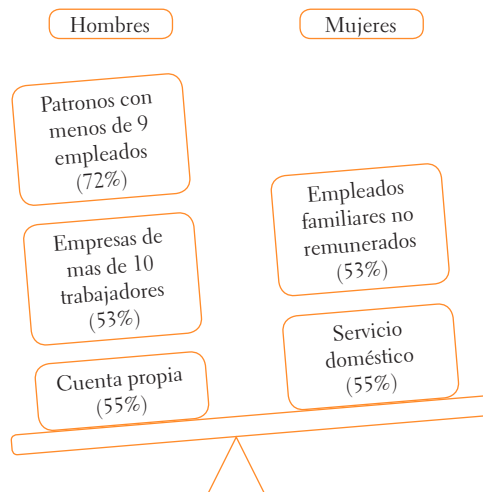
## Análisis de la información

El índice de masculinidad que se usa en esta investigación es un indicador demográfico que, a pesar de su sencillez, permite detectar un aspecto fundamental de la población: su composición por sexo (típicamente la proporción de hombres por cada cien mujeres). La importancia de considerar este indicador radica en el hecho de que la relación numérica entre las personas de distinto sexo nos permite analizar algunas implicaciones en cuanto a la satisfacción y la calidad del empleo. Se caracterizan los índices de informalidad, subempleo y satisfacción laboral, para así poder hacer una descripción de estos y extraer las respectivas conclusiones.

### ¿Qué se sabe de los indicadores de informalidad?

Las estadísticas de informalidad analizadas se realizan a partir de cinco variables, consideradas según el DANE como los diferentes tipos de “empleos informales” (figura 2). Estas son, a saber: el trabajo en servicio doméstico, los empleados por cuenta propia, los empleados familiares sin remuneración, los trabajadores de empresas privadas de más de diez trabajadores y, por último, los patronos con nueve trabajadores. Se calcula cuál es el porcentaje total de estos, desagregándolos por sexo, para así al final determinar su respectivo índice de masculinidad.

Figura 2. ¿Sobre quiénes recae la informalidad?



Fuente: elaboración propia.

- *Servicio doméstico*: el 4,5% de los empleados de las 13 áreas metropolitanas tienen como empleo principal el servicio doméstico. Según el Decreto 824 de 1988, un trabajador doméstico es aquella persona que, residiendo o no en el lugar de trabajo, ejecuta tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, cuidado de niños, jardinería, cuidado de animales, y demás tareas propias del hogar. Su salario debe ser igual al salario mínimo, aunque se acepta una remuneración del 30% en especie. No obstante lo anterior, la mayoría de las personas que llevan a cabo esta actividad se encuentran lejos de recibir tal remuneración. Los datos sugieren que el 97% de los empleados domésticos, como actividad principal, son mujeres; esto recarga un poco la balanza de la informalidad hacia ellas, por lo que se encuentra un índice de masculinidad del 0,03 (tabla 1).

**Tabla 1.** Estadísticas de informalidad

	Variable	Indicador	Total	Hombres	Mujeres	Masculinidad
Informalidad	Empleados servicio doméstico	Porcentaje de empleados domésticos en el empleo principal	4,5	3	97	0,03
	Cuenta propia no profesionales	Porcentaje de empleados cuenta propia en el empleo principal	41	55,4	45,6	1,21
	Empleados familiares sin remuneración	Porcentaje de empleados familiares sin remuneración	3,5	34,5	65,5	0,52
	Trabajadores de empresas privadas de más de 10 trabajadores	Porcentaje de empleados de empresas privadas de menos de 10 trabajadores	65,3	52,5	47,5	1,1
	Patronos con 9 trabajadores	Porcentaje de patronos que contratan hasta 9 trabajadores	91,7	72,5	27,5	2,6

Fuente: elaboración propia a partir de la GEIH (2010).

- *Empleados por cuenta propia*: a modo de contraste, los empleados por “cuenta propia” pueden verse como una oportunidad para desarrollar proyectos e iniciativas personales que dinamicen el mercado, o bien como un individuo que se encuentra una situación vulnerable, a la espera de un trabajo formal. En las 13 áreas metropolitanas puede observarse que el 41% de los trabajadores deci-

de autoemplearse y este se configura como su empleo principal. Lo llamativo es, sin embargo, que en la categoría de *empleo principal*, la participación de los hombres es del 55 %, mientras que como categoría secundaria es del 40 %. Para las mujeres, tan solo un 45 % toman este empleo como principal y como categoría secundaria un 60 %.

El hallazgo es interesante pero de ninguna manera contraintuitivo. El deterioro del mercado laboral colombiano es tan amplio, que el sector productivo difícilmente es capaz de absorber el 88,7 % de la fuerza laboral que se encuentra disponible; por el contrario, más de la tercera parte de esta población tiene que autoemplearse. Dado que los hombres usualmente tienen una mayor carga económica, son ellos quienes más deben innovar en la forma de encontrar empleo, de ahí que su participación como empleado por cuenta propia sea más alta. El índice de masculinidad para este tipo de empleo es de 1,21, por lo que puede decirse que la incapacidad productiva para absorber la oferta laboral disponible, hace que la balanza de la informalidad se incline un poco en contra de los hombres.

- *Empleados familiares sin remuneración*: la nueva metodología de medición del empleo resulta bastante permisiva, por ejemplo, es posible admitir como empleados a las personas que habiendo trabajado 15 horas en la última semana, no recibieron ninguna remuneración, o inclusive a aquellas personas que tienen empleos familiares no remunerados. En las estadísticas se observa que el porcentaje en las 13 áreas metropolitanas es del 3,5 %, que, en dos terceras partes, corresponde a las mujeres (un 65,5 % en contra de un 34,5 % por parte de los hombres), por lo que se obtiene un índice de masculinidad de 0,52. Esto puede deberse a la alta participación de las mujeres en empleos domésticos, los cuales incluyen su propio hogar.
- *Trabajadores de empresas privadas de más de 10 trabajadores y patronos con 9 trabajadores*: el 66 % de la población desarrolla una ocupación como empleado u obrero del sector privado en empresas que no superan los 10 trabajadores. La poca visibilidad de este tipo de empresas ante la ley, es lo que permite pensar que quienes laboran en estas no cuentan con todos los beneficios legales de los empleados formales, así que puede ser cuestionada la calidad de estos empleos. Del 66 %, aproximadamente un 53 % de los empleados son hombres y un 47 % mujeres. Una tendencia similar, pero más definida, se presenta en aquellos empleados descritos como patronos; se encontró que aproximadamente el 92 % de ellos tan solo contratan como máximo 9 subalternos. Aquí se ve una diferencia más clara entre el porcentaje de hombres y mujeres, los primeros con un

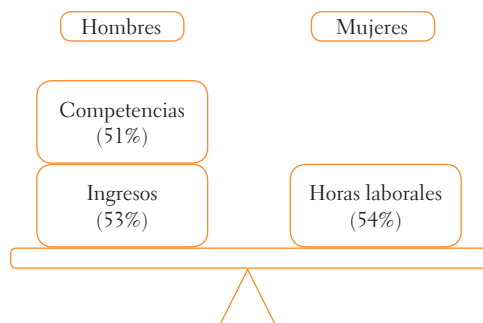
72,5% de participación y las últimas con un 27,5%. Es decir, tres cuartas partes de estos patronos son hombres, razón por la cual, el índice de masculinidad es de 2,6, lo cual sesga un poco más la tendencia a la informalidad por parte de los hombres.

Suponiendo que los aspectos que miden la informalidad tienen una igual ponderación, al promediar el índice de masculinidad de cada una de las variables, se obtiene un valor de 1,092, razón por la cual, podría asegurarse que, al menos en los aspectos que se refieren a los indicadores de informalidad, la calidad del empleo para los hombres suele verse deteriorada en mayor medida que para las mujeres, probablemente debido a que estos son, en su mayoría, jefes de hogar, situación que incentiva la reducción de su salario de reserva y una alta propensión al autoempleo.

## ¿Qué se sabe de los indicadores de subempleo?

El subempleo es una situación que se produce cuando una persona capacitada para una determinada ocupación, cargo o puesto de trabajo, no está ocupada plenamente, sino que asume trabajos menores en los que generalmente se gana poco (figura 3). Hace referencia a condiciones propias de la oferta laboral que hacen sentir a los empleados en condiciones laborales que no son del todo óptimas; esto puede suceder porque los trabajadores consideran que podrían devengar mayores ingresos, o que podrían trabajar más horas o que, simplemente, se encuentran sobrecalificados para las labores que desempeñan.

**Figura 3.** ¿Sobre quiénes recae el subempleo?



Fuente: elaboración propia.

En las estadísticas analizadas se presentan tres variables que definen los tres tipos de subempleo:

- *Subempleo por ingresos*: sucede cuando los ingresos no son considerados suficientes para el trabajo desempeñado. Un 97% de los encuestados en las 13 áreas metropolitanas se encuentran en esta situación, de los cuales, un 53% son hombres y un 47% son mujeres. Se observa que una inmensa mayoría desea cambiar de empleo para mejorar sus ingresos, y aunque la distribución es relativamente similar, el índice de masculinidad obtenido es de 1,11, por lo que puede decirse que los hombres representan un mayor porcentaje de individuos que creen que podrían ganar más dinero, esto puede estar asociado con sus responsabilidades económicas.
- *Subempleo por competencias*: ocurre cuando el trabajador considera que está sobrecualificado para el trabajo que desempeña. Aproximadamente el 56% de los empleados (hombres y mujeres) consideran que deben cambiar de empleo para mejorar la utilización de sus competencias; de estos, el 51% son hombres y el 49% mujeres. Este fenómeno da cuenta, una vez más, de la incapacidad del aparato productivo para atraer la oferta laboral disponible. Lo que causa, por una parte, poca productividad en la medida en que se generen solo empleos de baja cualificación, que reportan salarios bajos y, además, involucra un deseo generalizado de cambiar de ocupación; por otra parte, desemboca en un proceso de “migración intelectual” hacia lugares más productivos, que demanden trabajos más calificados y mejor remunerados. Esto suma a la economía en un círculo vicioso del cual solo puede salirse superando trabas estructurales. El índice de masculinidad encontrado es de 1,04, lo que hace que la balanza se siga inclinando en contra de los hombres (tabla 2).
- *Subempleo por insuficiencia de horas*: podemos clasificar a una persona como subempleada cuando declara haber trabajado, efectivamente, una cantidad inferior de horas a las que declaró como su jornada normal o habitual, y enseguida expresa que desea trabajar una cantidad mayor de horas de las que declaró haber desarrollado durante la semana de referencia de la encuesta. Los resultados anteriores nos dicen que el 97% de la población desearía ganar más, y el 56% quisiera emplearse en un trabajo más acorde con sus capacidades, sin embargo, solo el 15% estaría dispuesto a trabajar más horas. El índice de masculinidad para este indicador es de 0,86, un poco más bajo que para el resto, lo cual podría estar anunciando una subutilización del tiempo disponible que afecta, principalmente, a las mujeres.

Tabla 2. Estadísticas del subempleo

	Variable	Indicador	Total	Hombres	Mujeres	Masculinidad
Subempleo	Invisible: ingresos	Porcentaje de empleados que desean mejorar sus ingresos	96,6	52,8	47,2	1,11
	Invisible: competencias	Porcentaje de empleados que desean cambiar de trabajo para mejorar la utilización de sus competencias	55,6	51,0	49,0	1,04
	Visible: horas de trabajo	Porcentaje de empleados que desearían trabajar más horas	14,4	46,3	53,7	0,86

Fuente: elaboración propia a partir de GEIH (2010).

Algo que se destaca de las estadísticas calculadas para el subempleo es que del porcentaje total de cada uno de los indicadores no se ve una diferencia reveladora entre el porcentaje de hombres y mujeres que desean mejorar sus ingresos o cambiar de trabajo o que desean trabajar más horas (estaríamos hablando de una *diferencia mínima*). La novedad en la investigación es el resultado del índice de masculinidad. En general, y de nuevo suponiendo que los tres componentes del subempleo tienen igual ponderación, se encuentra un índice de masculinidad promedio de uno. En pocas palabras, en Colombia, el subempleo termina afectando de manera similar a hombres y mujeres.

## ¿Qué se sabe de los indicadores de satisfacción del empleo?

Independientemente de la definición adoptada, el concepto de *calidad del empleo* debería fundamentarse en consideraciones objetivas. La satisfacción en el empleo, al contrario, es una típica medida subjetiva: es “un estado emocional positivo que resulta de la evaluación del propio trabajo”. Reinecke y Valenzuela definen la satisfacción en el empleo como la percepción de un número de características objetivas de la calidad del empleo, ponderadas por las preferencias, normas y expectativas del trabajador (Farné, 2003, p. 11).

En efecto, el estudio de la satisfacción del empleo es completamente subjetivo, pues cada persona es diferente y puede valorar su situación laboral dependiendo de sus condiciones socioeconómicas, pero de alguna manera permite concluir acerca de cómo se percibe la calidad del empleo en Colombia por parte de hombres y mujeres (figura 4). Esto es interesante porque pueden existir empleos con los cuales un sujeto se sienta satisfecho y, sin embargo, sea un empleo de baja calidad; lo contrario también puede ser cierto: empleos de alta calidad pueden generar bajos niveles de satisfacción entre los empleados. Por ejemplo, puede observarse de las tablas 2 y 3 que mientras el 55,6% de los empleados quisieran cambiar de empleo para encontrar uno que les permita utilizar mejor sus competencias, tan solo el 11% manifiesta estar insatisfecho o muy insatisfecho con la aplicación de sus conocimientos, en cambio, el 89% manifiesta estar satisfecho. Esto quiere decir que si bien los sujetos son conscientes de poder mejorar la aplicación de sus conocimientos, las posibilidades ofrecidas por su empresa no son del todo contrarias a sus expectativas. Este es un caso de un empleo de baja calidad desde la óptica del subempleo, pero de altos niveles de satisfacción.

Lo mismo sucede con los ingresos laborales. Si bien más del 96% de las personas estarían dispuestas a abandonar su trabajo por uno mejor remunerado, tan solo el 40% se encuentra insatisfecho o muy insatisfecho con su salario, el 60% se muestra satisfecho.

Figura 4. La satisfacción laboral



Fuente: elaboración propia.

Tabla 3. Estadísticas de satisfacción laboral

Variable	Indicador	Categoría	Total (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Masculinidad (%)
Horas de trabajo	Distribución de satisfacción con el número de horas de trabajo	Muy satisfecho	2,8	2,74	2,85	0,96
		Satisfecho	78,4	79,36	77,46	1,02
		Insatisfecho	17,8	16,86	18,76	0,89
		Muy insatisfecho	1,0	1,04	0,93	1,11
Uso de competencias	Distribución de satisfacción con el uso de las competencias	Muy satisfecho	6,5	6,6	6,3	1,04
		Satisfecho	82,5	82,99	82,04	1,01
		Insatisfecho	10,4	9,78	10,94	0,89
		Muy insatisfecho	0,6	0,63	0,72	0,87
Salario	Distribución de satisfacción con el salario percibido	Muy satisfecho	2,2	2,22	2,12	1,04
		Satisfecho	57,5	59,08	55,56	1,06
		Insatisfecho	37,3	35,68	39,2	0,91
		Muy insatisfecho	3	3,02	3,13	0,96
Beneficios prestacionales	Distribución de satisfacción con los beneficios prestacionales	Muy satisfecho	2,1	2,15	2,05	1,04
		Satisfecho	53,6	54,93	52,05	1,05
		Insatisfecho	40,4	39,1	41,78	0,93
		Muy insatisfecho	3,9	3,82	4,12	0,92
Estabilidad	Distribución de la percepción sobre la estabilidad laboral	Muy estable	3,7	2,8	3,07	0,91
		Estable	29,9	63,0	63,95	0,98
		Inestable	63,5	30,1	29,75	1,01
		Muy inestable	2,9	4,1	3,23	1,26

Fuente: elaboración propia a partir de la GEIH (2010), segundo periodo.



En cuanto a las horas de trabajo, la mayoría de las personas se encuentran satisfechas con su horario (82%), resultado que concuerda con la baja cantidad de empleados que quisieran cambiar de empleo para mejorar sus horas de trabajo (15%).

En concordancia con los indicadores de subempleo, la poca satisfacción de los empleados se encuentra más sesgada hacia los hombres que hacia las mujeres, lo cual confirma lo identificado en otros estudios en los cuales se afirma que las mujeres declaran más altos grados de satisfacción que los hombres (Meng, 1990; Clark, 1997 y 1998), aunque estas perciban salarios más bajos y gocen de menores oportunidades de ascenso, es decir, se encuentren en empleos de menor calidad.

Si se contrastan los niveles de satisfacción en cuanto a los beneficios prestacionales y los indicadores de informalidad que hacen alusión a la pertenencia a empresas pequeñas o a la ejecución de trabajos no remunerados o del servicio doméstico, puede encontrarse cierto nivel de afinidad: un 49% de las personas se encuentran entre estas categorías (tabla 1), y si observamos los indicadores de satisfacción, un 44% no se encuentra de acuerdo con sus beneficios prestacionales. De igual forma, sucede con la estabilidad laboral: más del 66% de los trabajadores se sienten insatisfechos con su estabilidad laboral, eso puede deberse a que más del 60% de los trabajadores en Colombia son informales, y una gran parte de ellos trabaja en empresas pequeñas o desarrolladas como cuenta propia.

Observando los índices de masculinidad, para determinar la satisfacción por género, se encuentra que son las mujeres quienes están más insatisfechas de manera general con todas las variables: horas de trabajo, competencias, salario y beneficios (con índices de 0,89, 0,875, 0,91 y 0,93, respectivamente), aunque sorprendentemente, y contrario a lo que parece, son ellas quienes piensan que su estabilidad laboral es mejor que la de los hombres (con un índice de 0,91).

El análisis es similar para los hombres: son ellos quienes se encuentran más satisfechos con sus condiciones laborales, pero no tienen una percepción favorable acerca de su estabilidad laboral, como lo comprueba el índice de masculinidad más alto con un valor de 1,26 que se observa en la categoría *muy inestable*, lo que

"En cuanto a las horas de trabajo, la mayoría de las personas se encuentran satisfechas con su horario (82%), resultado que concuerda con la baja cantidad de empleados que quisieran cambiar de empleo para mejorar sus horas de trabajo (15%)".

puede sugerir que son los hombres quienes más consideran su empleo como de poca perdurabilidad.

132

Vale la pena aclarar que los indicadores para este caso y las distribuciones por grado de satisfacción carecen de posibilidades de comparación, por ello, se calculó un índice sencillo para dar cuenta del grado de bienestar de hombres y mujeres en relación con sus condiciones laborales. Para calcular estos índices, se asignaron valoraciones numéricas a las categorías empleadas de 1 a 4, siendo 1 para *muy insatisfecho*, 2 *insatisfecho*, 3 *satisfecho* y 4 para *muy satisfecho*. Posteriormente se multiplicó la valoración cuantitativa de cada categoría por el número de personas que se ubicaron dentro de esta, ese resultado se dividió entre la máxima calificación que hubiera podido tener la dimensión si todos los sujetos la hubieran calificado como “muy satisfecho”. El resultado final se configuró como un índice de satisfacción, cuyos resultados se presentan en la tabla 4.

"En general, son los hombres quienes se sienten más satisfechos en cuanto a condiciones laborales. Se observa, también, que a pesar de que todos quisieran obtener un empleo mejor remunerado, el uso de sus competencias es el aspecto que más satisfacción les genera".

Tabla 4. Índices de satisfacción laboral

	Variable	Indicador	Total (%)
Satisfacción	Horas de trabajo	Índice de satisfacción con el número de horas de trabajo	70,7
	Uso de competencias	Índice de satisfacción con el uso de las competencias	73,6
	Salario	Índice de satisfacción con el salario percibido	64,6
	Beneficios prestacionales	Índice de satisfacción con los beneficios prestacionales	63,4
	Estabilidad	Índice de la percepción sobre la estabilidad laboral	58,6

Fuente: elaboración propia.

¿Qué arrojan los resultados? En primer lugar, puede observarse un 71 % de satisfacción (hombres y mujeres) con el número de horas de trabajo que tienen, un 74 % de satisfacción con el uso de sus competencias, un 65 % con su salario y un 64 % con sus beneficios prestacionales. En cuanto a estabilidad del empleo, puede decirse que el nivel de satisfacción es del 59 %, por lo que buena parte de la población considera que su empleo no es estable o no hay garantías de estabilidad para trabajar.

Se resalta que, aunque no existe una diferencia significativa entre la satisfacción de hombres y mujeres en los distintos aspectos de sus empleos, los índices de masculinidad calculados dan soporte al análisis. Esto quiere decir que, en general, son los hombres quienes se sienten más satisfechos en cuanto a condiciones laborales. Se observa, también, que a pesar de que todos quisieran obtener un empleo mejor remunerado, el uso de sus competencias es el aspecto que más satisfacción les genera. Los altos niveles de informalidad, por su parte, se encuentran permeados en gran medida por los aspectos asociados con los beneficios prestacionales y la estabilidad laboral, lo que genera que los empleados se perciban vulnerables dentro de las empresas en las cuales laboran.

## Conclusiones

Los hombres en Colombia parecen ser los grandes perdedores en relación con las condiciones laborales dirigidas desde la demanda. Esto se evidencia a través de los indicadores de informalidad laboral en los cuales, el autoempleo y la carencia de beneficios prestacionales parecen inducir que una proporción significativa de ellos se ubique dentro de esta categoría. Por otra parte, con la creciente masculinización del trabajo obrero, a las mujeres de los sectores pobres se les cerraron oportunidades de ascenso y movilidad social, por lo que quedaron condenadas muchas de ellas al subempleo y al trabajo doméstico como alternativas para generar ingresos. A esto se suma que las condiciones de oferta dentro del mercado laboral suelen castigar, en mayor medida, a los hombres, quienes se perciben más afectados en términos del uso de sus competencias, de su jornada laboral y de su salario.

La satisfacción sobre los aspectos básicos no parece inclinar la balanza hacia ningún lado. No obstante, a pesar de que el 96% de la población quisiera obtener un empleo mejor remunerado, el salario es el aspecto que más satisfacción genera. Los altos niveles de informalidad, por su parte, se encuentran permeando en gran medida los aspectos asociados con los beneficios prestacionales y la estabilidad laboral, lo cual genera que los empleados se sientan vulnerables dentro de las empresas en las cuales laboran.

Aunque la percepción de la calidad del empleo es subjetiva por definición, puede constatarse que la alta presencia de informalidad se evidencia en la baja satisfacción de los individuos en cuanto a estabilidad laboral, prestaciones sociales y salario percibido, más que en la configuración y tamaño de las empresas.

En general, los indicadores de informalidad no son robustos en la medida en que tienden a escudarse en argumentos de verdad. No es lógico pensar que todas

las empresas pequeñas son informales y que el empleo doméstico lo es también. Es necesario mejorar dentro de la encuesta el módulo de captura de ingresos laborales para ser más precisos en la forma como se captura esta información, y consultar dentro de la encuesta si la empresa en la que se trabaja se encuentra legalmente constituida. La manera en la que se hace la encuesta es un poco imprecisa a la hora de obtener estos datos, así que siempre se presentarán falencias en cuanto a la verdadera situación del mercado laboral colombiano.

## Referencias

- Bustamante, C. y Arroyo S. (2008). La raza como determinante del acceso a un empleo de calidad: un estudio para Cali. *Ensayos sobre Política Económica*, 26 (57). Recuperado de [http://www.banrep.gov.co/docum/ensayos/pdf/espe\\_057-3.pdf](http://www.banrep.gov.co/docum/ensayos/pdf/espe_057-3.pdf).
- Cea, S., Contreras, M., Martínez, C. y Puentes, E. (2009). Trabajadores por cuenta propia: ¿quiénes son? ¿De dónde vienen? ¿Para dónde van? *Documento de Trabajo*, 308, Universidad de Chile-Facultad de Economía y Negocios. Recuperado de <http://www.econ.uchile.cl/uploads/publicacion/4e3b3e7cee1f44892bf95ad60927d24cf50fbf6c.pdf>.
- Clark, A. (1997). Job Satisfaction and Gender: Why are Women so Happy at Work? *Labour Economics*, 4 (4), 341-372.
- Clark, A. (1998). Measures of Job Satisfaction: What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries. *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, 34. OECD Publishing. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1787/670570634774>.
- Farné, S. (2001). *Informe sobre la calidad del empleo en Colombia*. Lima: OIT.
- Farné, S. (2003). *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*. Lima: OIT. Recuperado de [http://white.oit.org.pe/osra/documentos/farne\\_dic9.pdf](http://white.oit.org.pe/osra/documentos/farne_dic9.pdf).
- Galvis, L. (2012). Informalidad laboral en las áreas urbanas de Colombia. En: *Documentos de Trabajo sobre Economía Regional*, Banco de la República. Recuperado de [http://www.banrep.gov.co/publicaciones/pub\\_ec\\_reg4.html](http://www.banrep.gov.co/publicaciones/pub_ec_reg4.html).
- García, G. (2011). Determinantes macro y efectos locales de la informalidad laboral en Colombia. *Revista Sociedad y Economía*, 21. Recuperado de [http://www.dotec-colombia.org/index.php?option=com\\_content&task=view&id=9158&Itemid=15](http://www.dotec-colombia.org/index.php?option=com_content&task=view&id=9158&Itemid=15).

- Infante, R. y Sunkel, G. (2004). *Chile: trabajo decente y calidad de vida familiar, 1990-2000*. Santiago: OIT.
- Meng, R. (1990). The Relationship between Unions and Job Satisfaction. *Applied Economics*, 22.
- Pérez, F. (2004). *Informalidad laboral en las trece principales áreas y ciudades colombianas, 2001-2003 (abril-junio)*. Documentos técnicos sobre el mercado laboral, DANE. Recuperado de [http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/empleo/mercado\\_lab\\_colombiano/analisis\\_informalidad\\_urbana.pdf](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/empleo/mercado_lab_colombiano/analisis_informalidad_urbana.pdf).
- Pineda, J. (2006). *Calidad del empleo e inequidades de género*. Recuperado de [http://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca\\_digital/bitstream/item/2147/1/calidad\\_empleo.pdf](http://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/item/2147/1/calidad_empleo.pdf).
- Posso, C. (2010). Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano. *Revista Desarrollo y Sociedad*, 65. Recuperado de [http://economia.uniandes.edu.co/revistadys/65/07\\_Calidad\\_Empleo.pdf](http://economia.uniandes.edu.co/revistadys/65/07_Calidad_Empleo.pdf).
- Reinecke, G. y Valenzuela, M. (2000). La calidad del empleo: un enfoque de género. En Valenzuela, M. y Reinecke, G. (eds.). *¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile*. (pp. 29-58). Ginebra: OIT.
- Uribe, J., Ortiz, C., Posso C. y García G. (2008). *Exclusión social en el mercado laboral del Valle del Cauca: desempleo y calidad del empleo 2001-2006*. Recuperado de [http://www.idhvalle-pnud.org/documentos/EXCLUSION\\_SOCIAL\\_EN\\_EL%20MERCADO\\_LABORAL\\_EN\\_EL\\_VALLE\\_DEL\\_CAUCA.pdf](http://www.idhvalle-pnud.org/documentos/EXCLUSION_SOCIAL_EN_EL%20MERCADO_LABORAL_EN_EL_VALLE_DEL_CAUCA.pdf).
- Uribe, J., Ortiz, C. y García G. (2007). Informalidad y subempleo: un modelo probit-bivariado aplicado al Valle del Cauca. *Archivos de Economía*, 337. Recuperado de <http://economialaboral.univalle.edu.co/Archivo337.pdf>.
- Urrutia, M. (2002). *El subempleo en Colombia*. Nota editorial del Banco de la República. Recuperado de <http://www.banrep.gov.co/documentos/publicaciones/pdf/Ago02.pdf>.