

**CALIDAD DE LOS EMPLEOS PARA LOS RECIEN EGRESADOS DE
PREGRADO EN COLOMBIA (2001 – 2006)**

ANA MARÍA HENAO RIVILLAS

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ECONOMIA
SANTIAGO DE CALI
2015**

**CALIDAD DE LOS EMPLEOS PARA LOS RECIEN EGRESADOS DE
PREGRADO EN COLOMBIA (2001 – 2006)**

ANA MARÍA HENAO RIVILLAS

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TITULO DE ECONOMISTA

DIRECTORA

DIANA MARCELA JIMENEZ RESTREPO

UNIVERSIDAD DEL VALLE

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

PROGRAMA DE ECONOMIA

SANTIAGO DE CALI

2015

Contenido

1. Introducción	5
2. Revisión de literatura	7
2.1. Literatura del empleo de jóvenes profesionales	7
2.2. Literatura de la calidad del empleo	8
3. Marco teórico	11
4. Metodología	13
4.1. Construcción del Índice.....	15
5. Resultados y análisis	19
6. Conclusiones	25
7. Referencias.....	27

Índice de Tablas

Tabla 1. Descripción de las variables incluidas en la construcción del ICE	16
Tabla 2. Contribución de cada categoría para la construcción del ICE por año.....	18
Tabla 3. Estadísticas del ICE por año	19
Tabla 4. Relación entre estadísticos y modalidades del ICE.....	20
Tabla 5. Relación entre mínimos y máximos del ICE.....	21

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1. Indicadores para la medición de la calidad de empleo en América Latina	9
Ilustración 2. Matriz Z.....	14
Ilustración 3. Matriz B	15

Índice de Gráficas

Gráfico 1. Agrupaciones de las variables del ICE para el 2001	22
Gráfico 2. Agrupaciones de las variables del ICE para el 2002.....	22
Gráfico 3. Agrupaciones de las variables del ICE para el 2003.....	23
Gráfico 4. Agrupaciones de las variables del ICE para el 2004.....	23
Gráfico 5. Agrupaciones de las variables del ICE para el 2005.....	24
Gráfico 6. Agrupaciones de las variables del ICE para el 2006.....	24

Resumen

En este estudio se analiza la calidad de los empleos para los egresados de pregrado en Colombia a través del cálculo de un Índice de Calidad del Empleo (ICE). Pese a que para el análisis de la calidad del empleo no se cuenta con una base teórica sólida, y que esta varía para cada investigador, aquí se tienen en cuenta los lineamientos de la OIT y de la literatura nacional e internacional para identificar la calidad del empleo. Como metodología empírica para construir el ICE, se utiliza un Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM). Para los egresados de pregrado en Colombia (2001-2006), con datos de la Base de Graduados del Observatorio Laboral, se evidencia que existen tres segmentos en el mercado laboral, uno con alta calidad del empleo, otro con baja calidad del empleo y un último sector con precarias condiciones de calidad del empleo.

Palabras clave: Mercado Laboral, Segmentación Laboral, Calidad del Empleo, Análisis de Correspondencias Múltiple.

1. Introducción

Las formas atípicas y flexibles de contratación laboral, la informalidad laboral y la generación de gran cantidad de puestos inestables de trabajo son tres problemáticas que afectan la calidad del empleo. En cuanto a las formas atípicas y flexibles de contratación laboral es normal ver que en los últimos años, en el mercado laboral colombiano, se han implementado pues ahora se presenta la subcontratación, bien sea a través de las cooperativas de trabajo asociado o por los trabajos por cuenta propia, vía contratos de prestación de servicios. Estas nuevas formas de empleo generalmente implican menor estabilidad laboral, menor remuneración y trasladan a los trabajadores, la responsabilidad de pagar por su cuenta la seguridad social.

Respecto a la informalidad laboral, a la par que aumentan las oportunidades de empleo, la informalidad laboral crece y las condiciones físicas del trabajo se deterioran. Finalmente Las estadísticas que indican el aumento de trabajadores ocupados en Colombia encubren los deterioros de otros indicadores del mercado laboral, como el de la calidad del empleo (Farné, Vergara y Baquero 2011). Estos hechos sirven de fundamento para sustentar el estudio de la calidad del empleo en Colombia.

No es sencillo hablar de la definición de la calidad del empleo, pues es subjetiva y dependerá de los criterios de cada investigador. Así, pese a que las características de un empleo de buena calidad varían debido a dicha subjetividad, las definiciones que se encuentran en la literatura nacional e internacional parten de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT (1999) donde se define un empleo normal o típico como aquel que presenta una remuneración salarial, con un solo empleador, cuyas labores se realizan en lugares con la estructura necesaria, con una jornada completa de trabajo y con un contrato de trabajo a término indefinido. A partir de los lineamientos del empleo típico se puede evaluar la calidad del empleo (Jiménez y Páez 2014).

Para la OIT (1999) el tener un trabajo decente es la mayor necesidad que tienen los individuos y las familias de todo el mundo, sea cual sea el tipo de sociedad y nivel de desarrollo. El trabajo decente es una reclamación que hace el mundo entero, que se pide como garantía a los dirigentes políticos y las empresas de todo el mundo (OIT, 1999).

Weller y Roethlisberger (2011) proclaman que el trabajo remunerado ejerce una función central en la vida de los seres humanos, debido a su contenido económico y social. Para ellos tener un trabajo decente significa aportar materialmente al progreso de la sociedad, además que permite conseguir un ingreso, que puede facilitar la subsistencia y/o mejorar las condiciones materiales de vida de las personas. Finalmente mencionan que el trabajo remunerado lleva a las personas a integrar espacios de interacción social.

No solo la tasa de desempleo es una preocupación para el desarrollo económico del país sino que también se deben tener en cuenta los ingresos que generan los empleos y la calidad de estos. En este orden de ideas, vale la pena mostrar los resultados de este trabajo de investigación porque es una forma de exponer lo que están afrontando los profesionales hoy en día en el mercado laboral y deducir qué nos espera a los recién graduados de la educación superior en Colombia.

La calidad del empleo es importante porque resulta ser una motivación para que una persona invierta en educación y se prepare para buscar un trabajo; luego de obtenerlo, la esperanza es que sea bien remunerada y de esta forma mantener una buena condición de vida aportando al desarrollo económico y a la productividad del país. En este orden de ideas la calidad de los empleos de los egresados de alguna forma es un reflejo de la situación económica del país y de su nivel de desarrollo, a la par que muestra las condiciones iniciales a las que están accediendo los recién egresados al mercado laboral.

La relevancia de la calidad del empleo no es solo para los trabajadores, sino que también lo es para las empresas, debido a que el ofrecimiento de empleos con buena calidad, tiene influencia en la productividad, permitiendo que en el mediano – largo plazo, las empresas puedan sostener o mejorar la calidad de los empleos ofrecidos y por qué no, ofrecer nuevas vacantes, lo que en últimas genera un círculo virtuoso (Weller y Roethlisberger, 2011).

Pese a que las estadísticas del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), muestran que en los últimos años en Colombia la tasa de desocupados se encuentra menor al promedio histórico, existen grandes retos para alcanzar un buen nivel de la calidad en los empleos, ya que según Córdoba (2012) solo una tercera parte de los ocupados posee trabajos de calidad que se caracterizan por ser estables, ofrecer salarios elevados y crecientes, posibilidades de ascenso y acceso a las prestaciones sociales. En los sectores con mayor precariedad en las condiciones laborales, prevalecen los jóvenes, lo que significa que existen diferencias entre las relaciones laborales de las generaciones pasadas y la actual, distorsionando de manera importante las características mínimas de los tipos de trabajos que se deben generar para asegurar un nivel de calidad de vida digna para todos (Posso, 2010).

Este estudio se centra precisamente en los jóvenes y la forma en que se va a capturar la información de estos es mediante el análisis de los egresados de pregrado del país. Vale la pena concentrar el estudio en este grupo objetivo, primero porque se han realizado pocos estudios para analizar la calidad del empleo de esta población. Segundo, porque se podría asumir que los egresados son un grupo homogéneo, en términos de que la mayoría son jóvenes que entran en el mercado laboral con expectativas de que la inversión en capital humano sea retribuida con altos salarios. Tercero porque también existe homogeneidad en cuanto a la experiencia laboral, debido a que en la mayoría de los casos el grupo objetivo se encuentra en sus primeros años de experiencia profesional (Barón, 2010) o pueden ser aspirantes a su primer empleo.

Para determinar la calidad del empleo de los egresados se calcula un Índice de Calidad de Empleo (ICE) con el cual se puede tipificar las características de los mejores empleos, en términos de presentar las mejores condiciones laborales y por ende, considerarlos como de buena calidad. En este trabajo se calcula el ICE con información de la Base de Graduados del Observatorio Laboral para el periodo 2001 a 2006 y en cuanto a la metodología se siguen los lineamientos de Jiménez y Páez (2014).

A continuación se presentará la revisión de literatura donde se expondrán autores nacionales e internacionales, luego se mostrará el marco teórico; la siguiente sección será la

de la metodología donde se presentará la construcción del ICE y después se analizarán los resultados. Finalmente se ofrecerán las conclusiones de este estudio.

2. Revisión de literatura

2.1. Literatura del empleo de jóvenes profesionales

En “Primeras experiencias laborales de los profesionales colombianos: probabilidades de empleo formal y salarios” de Juan D Barón (2010), se presenta un pequeño recuento sobre los estudios académicos del desenvolvimiento laboral de los recién graduados. Se explica que a principios de los 90, se utilizaban encuestas de hogares para determinar la situación de los graduados de básica primaria, educación media y educación superior. Para esa época los retornos a la educación superior aumentaban, mientras que para los otros niveles, primaria y secundaria, disminuían. La encuesta de hogares era la única fuente de información laboral para la época, además era muy limitada, pues no se podía determinar la situación laboral de los egresados por profesión, por región, ni por tipo de institución de la que obtenía el título de pregrado.

Los primeros estudios del mercado laboral en Colombia contaban con cifras muy agregadas lo cual era un problema para las decisiones de política. Los resultados que se obtenían asumían que los trabajadores no eran diferentes y que sus comportamientos, como el rendimiento y la rotación laboral, eran homogéneos, tampoco tenían en cuenta factores como el género, la experiencia laboral y la edad como determinantes de las decisiones de estos individuos de dónde trabajar, cómo y cuándo hacerlo (Barón, 2010).

En el estudio que realiza Barón (2010) se usa la información sobre graduados, administrada por el Observatorio Laboral para la Educación del Ministerio de Educación Nacional. La Base de Graduados contiene información para todas las personas que obtuvieron un título de una institución de educación superior registrada ante el ministerio en el periodo comprendido entre los años 2001 y 2007. Los resultados de este análisis dicen que para egresados de las carreras que se clasifican dentro de agronomía, veterinaria y afines, bellas artes y ciencias sociales y, humanas, en promedio el 42% encuentran un empleo formal después del primer año de haber terminado sus carreras. Para los recién graduados de economía, contaduría, administración, ingeniería la probabilidad está alrededor del 63%, las probabilidades para ciencias de la educación y la salud están alrededor del 61%.

Para los salarios de los recién graduados Barón (2010) descubrió que las mujeres tienen en promedio un salario 8.8% menor que los hombres. En términos del tipo de universidad, encontró que graduarse de una universidad privada genera en promedio un salario 4,1% mayor que el salario de los que se gradúan de universidad oficial. También muestra que existen diferencias salariales entre regiones y por áreas de conocimiento. Por último, resalta la importancia de la base de datos que utilizó, porque aun con las limitaciones que tiene, esta suministra mayor información que las que se utilizaban anteriormente.

Farné (2006) analiza mediante encuestas de hogares la evolución de los salarios promedios y las tasas de subempleo y empleo de los diferentes niveles educativos, donde encuentra que las tasas de subempleo, desempleo y el tiempo requerido para encontrar nuevo empleo, crecieron para los profesionales durante este periodo. Adicionalmente, muestra que para los profesionales la tasa de ocupación bajó. El autor no tiene en cuenta si los hombres o las mujeres tienen mayor experiencia laboral, ni en qué regiones se obtienen mayores retornos, ni cuáles son las profesiones que contribuyen al desempleo.

Forero y Ramírez (2008) utilizan la Herramienta de Seguimiento a Graduados (2005) del Ministerio de Educación Nacional y analizan cómo la situación socio-económica y las características de la institución del graduado influyen el salario de estos. Los autores encuentran que el hecho de ser hombre, tener padres con educación y tener título de una universidad privada, aumenta la probabilidad de tener un ingreso laboral mayor. El área de conocimiento del egresado también determina el nivel de ingresos laborales de los graduados. Los resultados del análisis son importantes pero se debe advertir que pueden existir grandes sesgos debido a que la muestra no es muy representativa, por lo cual se deben interpretar estos resultados con sumo cuidado.

2.2. Literatura de la calidad del empleo

En la literatura económica sobre la calidad del empleo es común encontrar que este concepto se debe definir con múltiples variables, pues una sola no puede resumirlo y capturar todas las dimensiones importantes en la calidad del empleo. Más que definir una idea universal y rígida sobre la calidad del empleo, se debe tener en cuenta que la definición varía dependiendo de los diferentes periodos de desarrollo de un país y aún más, esta definición debe variar entre países. Como se dijo, la definición de calidad del empleo no va a estar dada por las mismas variables o por una sola variable, pues hay diferentes características que se deben tener en cuenta o simplemente la disponibilidad de información puede limitar la medición.

Weller y Roethlisberger (2011) están de acuerdo con que un empleo de calidad debe cubrir las necesidades básicas, debe ser productivo, elegido con libertad, equitativo, ofrecer protección contra accidentes, enfermedades, vejez y desempleo; este empleo de calidad debe garantizar participación y capacitación, además un empleo de calidad debe promover estándares internacionales y derechos fundamentales en el lugar de trabajo.

La imagen 1, muestra una tabla realizada por Weller y Roethlisberger (2011, Pág. 21) en la que agrupan unos indicadores propuestos con base a varios estudios que intentan definir y medir la calidad del empleo, todos a partir de los avances resultantes de la OIT.

Ilustración 1. Indicadores para la medición de la calidad de empleo en América Latina

INDICADORES PARA LA MEDICIÓN DE LA CALIDAD DE EMPLEO EN AMÉRICA LATINA

Agrupaciones	Ingresos	Estabilidad de trabajo e ingresos	Protección socio-laboral	Organización del trabajo	Integración social	Desarrollo personal
Indicadores	Salarios	Tipo de contrato	Salud	Número y organización de horas de trabajo	Participación en decisiones	Capacitación
	Beneficios no salariales	Tipo de pago	Maternidad	Intensidad del trabajo	Organización de intereses laborales	Perspectiva de trayectoria ascendente
			Jubilación	Riesgos ocupacionales (salud, accidentes)	Ambiente social del trabajo (con interacciones, trato digno, libre de acoso)	
			Discapacidad	Ambiente físico (contaminación, calor, ruido)		
			Desempleo	Interés del trabajo (monotonía)		
			Igual pago para igual trabajo			
			Cumplimiento de legislación			

Tomado de: Weller y Roethlisberger (2011) “La calidad del empleo en América Latina”. *Serie Macroeconomía del Desarrollo*, No. 110, abril de 2011. p 21

En el estudio que realizan Weller y Roethlisberger (2011) se observa que a nivel general se ha deteriorado la calidad del empleo entre 1996 a 2002 en América Latina, periodo que se caracteriza por muchas variaciones y bajos niveles de crecimiento económico. A diferencia del periodo siguiente donde si mejoraron los indicadores, menos la estabilidad en el empleo, posiblemente debido a la volatilidad en los mercados laborales y los cambios legales en los contratos de trabajo. Por otro lado las políticas que incentivan la formalización de empresas y empleos y la fuerte inspección del trabajo, han ayudado a que se presenten mejoras en la calidad del empleo.

El libre comercio entre países y la globalización han fomentado la disminución de los costos de producción y crecientes niveles de productividad y competencia por parte de las empresas, lo que se evidencia en los mayores niveles de flexibilidad de los empleos, los costos laborales y los horarios de trabajos. Lo anterior lo menciona Farné (2003) quien realiza la primera propuesta de un índice para medir la calidad del empleo en las trece principales ciudades colombianas, encontrando que la calidad del empleo en Colombia es muy baja, pues para el 2001, la calidad del empleo fue de 37,5 puntos de 100; considerando que de 60 puntos en adelante se alcanza la calidad en el empleo. El índice lo construye a partir de 4 variables: ingresos, tipo de contrato, afiliación a la seguridad social y horas trabajadas. Según el autor la administración pública, el sector energético y financiero, los seguros y los servicios sociales, son los sectores que en promedio garantizan buena calidad

de los empleos. Adicionalmente obtiene como resultado que la precariedad de los empleos urbanos en Colombia son más evidentes que en otros países de Latinoamérica. También menciona que hombres y mujeres tienen puntajes de calidad de los empleos similares, pero la distribución de ese puntaje es diferente entre las variables que analiza. Por ejemplo para las mujeres se reportan bajos ingresos y malas situaciones de contratos laborales, pero presentan mejores indicadores en cuanto a horas trabajadas y afiliación al servicio de salud. Finalmente el autor concluye que solo un 13% de los puestos de trabajo pueden considerarse como definitivamente buenos y que un 43% es definitivamente malo.

Farné, Vergara y Baquero (2011) analizan la evolución de la calidad del empleo urbano colombiano entre 2002 y 2010. Para esto construyen con estadísticas descriptivas un conjunto coherente de indicadores de calidad del empleo y satisfacción en el trabajo, los cuales eligen teniendo en cuenta los más frecuentes en los estudios de este campo a nivel internacional. Los autores muestran que los indicadores no siempre son concordantes, por ejemplo, mientras que incrementan las oportunidades laborales incrementa también la informalidad laboral. Los ingresos, la seguridad social y la satisfacción en el trabajo mejoraron, pero la seguridad laboral, las condiciones físicas del trabajo y el diálogo social empeoraron. La posibilidad de llevar una buena vida laboral y familiar no se ha conciliado de manera importante. Encuentran que el servicio doméstico y trabajar por cuenta propia se clasifican como actividades de mayor precariedad laboral, mientras que los puestos de administración pública generan mayores niveles de bienestar. Trabajar por cuenta propia de manera informal, trabajar sin un contrato escrito, trabajar con contrato a término definido, el trabajo de tiempo parcial involuntario y el trabajo de subcontratación, están relacionados con la insatisfacción en el trabajo. El análisis concluye en que los cambios de las relaciones contractuales, como las descritas anteriormente, no solo afectan la satisfacción en el trabajo, sino que también aumentan la rotación y reduce la productividad. Finalmente muestran que los trabajadores en Colombia se sienten satisfechos con su horario y jornada laboral, pero no se sienten contentos con los ingresos laborales y el tipo de contratación.

Posso (2010) presenta la idea de que de la teoría más cercana al fenómeno de la calidad del empleo, es la de los mercados de trabajo segmentados. Esta teoría plantea que existen al menos dos segmentos en el mercado laboral, los cuales difieren principalmente, en la calidad de los puestos de trabajo que ofrecen. En ese orden de ideas, los mercados laborales pueden tener segmentos de trabajos con alta calidad o mala calidad. En este estudio el autor utiliza el índice de Farné (2003) para analizar el mercado laboral en Colombia en el período 2001-2006, donde encuentra que un alto nivel educativo y un gran tamaño de la empresa donde se labora, son variables representativas para obtener calidad en el empleo. El autor también encuentra grandes diferencias entre ciudades, principalmente en Medellín, Bogotá y Cali teniendo estos resultados positivos frente a ciudades más pequeñas. El estudio revela que la variable ingresos refleja indicios de una segmentación del mercado laboral en Colombia.

Pineda (2006) realiza un estudio en tres ciudades colombianas: Pereira, Cartagena y Pasto donde encuentra que más de la mitad de los trabajadores no logra el nivel de ingresos que espera tener de acuerdo a su inversión en educación y experiencia laboral. La cobertura de salud y pensiones es muy baja, existen grandes diferencias entre profesionales y no calificados, además estas diferencias son parecidas a las diferencias entre asalariados e

independientes, según el autor. En cuanto a la discriminación por sexo se encuentra que las mujeres de estas ciudades tienen mejores niveles de calidad del empleo debido a que sus jornadas laborales son más cortas y tienen mayor cobertura en servicios de salud.

Recientemente, en el ámbito nacional Jiménez y Páez (2014) calculan un indicador de calidad del empleo con información de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) para el periodo 2008 a 2012, el cual muestra que para las trece principales áreas metropolitanas de Colombia, lo más común es encontrar trabajadores que ganan hasta un salario mínimo, sin contrato laboral, con solo afiliación a salud y con jornada laboral menor a 48 horas. Las autoras identifican dos grupos de asalariados. El primer grupo lo definen como el de mejor características en el empleo, donde el empleado cuenta con un contrato indefinido, afiliación a pensión y salud y jornada laboral de ley. El segundo grupo lo definen como el de características no deseables en el empleo, donde el ingreso laboral es de hasta un salario mínimo, no hay contrato y sí mucho tiene afiliación seguridad social. Finalmente concluyen que la situación de los trabajadores en Colombia es precaria, pues la mayoría de los trabajadores cuentan con características del empleo como las que se definen en el segundo grupo, o sea de baja calidad. También concluyen que aunque existan reducciones en la tasa de desempleo en Colombia, los empleos que están obteniendo los colombianos son precarios, precisamente por las características de esos empleos que no aportan para que en Colombia mejore la calidad de vida.

En esta investigación se combina el estudio de la calidad del empleo y la situación laboral de los egresados, ya que son muy pocos los estudios que realizan esta combinación. La gran mayoría de las investigaciones de calidad del empleo se dirige a la población en general del país sin concentrarse en las problemáticas puntuales que existen para la población juvenil, la cual presenta características de vulnerabilidad o desventaja que merecen unas respuestas de políticas más específicas. Es de suma importancia cuidar y entender lo que pasa con la calidad del empleo de los recién egresados pues estas primeras experiencias laborales pueden incentivar el desarrollo profesional de estos jóvenes ya que, por el contrario puede frustrar la vida laboral de estos.

3. Marco teórico

Diferentes instituciones a nivel mundial empezaron a desarrollar un marco conceptual para la calidad del empleo. La OIT en 1999 partió desde la construcción del concepto de trabajo decente como el *“trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social”*. Por otro lado la Unión Europea fijó unos principios para buenos trabajos y calidad de empleo. El Banco Mundial considera el trabajo decente como estrategia para la lucha contra la pobreza (Weller y Roethlisberger, 2011).

Aunque las instituciones mencionadas han sido la base para esbozar la definición de calidad del trabajo, aun no existe una teoría que sostenga de manera rotunda una única definición. Muchos autores como Posso (2010), Farné, Vergara y Baquero (2011), Jiménez y Páez

(2014), Córdoba (2012), Weller y Roethlisberger (2011) han tomado como cimiento el modelo del Mercado de Trabajo Segmentado.

A finales de la década de los sesenta, los análisis sobre el mercado de trabajo se empezaron a alejar de la definición tradicional; la cual fue forjada para los países desarrollados, donde las relaciones de trabajo evidenciaban una dependencia bilateral entre jefe y empleado, existía mano de obra muy homogénea fácil de reemplazar, con alta movilidad. La teoría económica ortodoxa encontró dificultades para explicar la pobreza, el desempleo, la discriminación y los diferentes salarios entre individuos semejantes (Fernández, 2010). Fue necesario explicar la no homogeneidad, pues la mano de obra empezó a ser diferente, los oferentes de trabajo empezaron a tener diferencias y se presentaron asimetrías entre los sectores económicos. Fue entonces urgente el análisis por segmentos (Córdoba, 2012).

La Teoría del Mercado de Trabajo Segmentado (TMTS) explica la existencia de dos subsectores, el primario o moderno y el secundario o tradicional. Entre las características principales del sector primario se encuentran, altos niveles de ingreso laboral, estabilidad laboral y de los ingresos, horario de tiempo completo, seguridad social, y posibilidad de formación y ascenso. En este sector se presentan los mejores puestos de trabajo, donde se establecen previamente las condiciones laborales, existe un sistema de contratación explícito, aquí se demanda trabajo más calificado y son comunes las relaciones de control jerárquico. Por el lado del sector secundario, existen bajas remuneraciones a los trabajadores, poco acceso a la seguridad social, hay mucha movilidad entre puestos de trabajo. En este sector los trabajadores no tienen incentivos para permanecer en un solo tipo de trabajo, simplemente van de un puesto mal pago a otro. Finalmente la mayoría de los trabajadores se acostumbran a esas condiciones de trabajo y se convierten en trabajadores frustrados o menos productivos, aunque no lo hayan sido desde un principio (Posso, 2010).

La principal característica de los dos segmentos es que las condiciones de trabajo son significativamente diferentes, lo que se evidencia en varios factores, especialmente en la valoración del capital humano. Estos segmentos en el mercado laboral, reflejan mecanismos de determinación salarial diferentes, también difieren en la estabilidad laboral (existe mucha rotación), hay diferencias en los mecanismos de ascenso, en las relaciones laborales entre empleado y empleador, en las recompensas al capital humano y en la probabilidad de estar desempleado y su duración. Lo anterior revela un deterioro general de la calidad del empleo, lo que afecta a gran parte de la población ocupada (Posso, 2010).

La formalidad e informalidad es el común denominador en la literatura sobre el tema de la segmentación del mercado laboral. Para los países en vía de desarrollo existe gran preocupación, pues es donde la informalidad ha tenido larga tradición. Los trabajos del sector informal han presentado características precarias, por el contrario, el sector formal contiene los puestos con características más deseadas. Aunque estos segmentos de trabajo se han restringido por el tamaño de las empresas, se debe aceptar que en ocasiones se subvalora o sobrevalora la formalidad e informalidad, pues los productores pequeños no siempre ofrecen malos trabajos. Es más según Córdoba (2012) desde finales de la década de los ochenta en las empresas grandes se desató la precarización de algunos puestos de trabajo y como resultado, el estudio de la segmentación se ha dirigido principalmente a los

criterios de calidad de trabajo. De acuerdo con lo anterior cuando se va a tratar el tema de calidad del empleo, implícitamente se habla también de la segmentación del mercado laboral, donde hay un sector primario limitado y uno secundario de gran tamaño en el que las condiciones de trabajo son precarias.

En la literatura se encuentran varios significados de calidad del empleo. Rosenthal (1989) plantea que los determinantes para un empleo de calidad son las tareas y condiciones de trabajo, la satisfacción en el empleo, la jornada de trabajo, el estatus del trabajo, la estabilidad del empleo y la afiliación al sistema de seguridad social y pensión. Para Farné (2003) un empleo con buena calidad debe *“ser la expresión de características objetivas, dictadas por la institucionalidad laboral y por normas de aceptación universal, que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores”* (Farné 2003, Pág. 33) Para este autor los ingredientes de un trabajo de calidad son salarios altos y crecientes, estabilidad laboral, horario de tiempo completo, acceso a la seguridad social, oportunidad de formación y ascenso. Pineda (2008, Pág. 14) define la calidad del empleo como *“todas aquellas dimensiones relacionadas con el trabajo de las personas que les permiten a estas el desarrollo de sus capacidades, ampliar sus opciones de vida y obtener mayores grados de libertad”*.

4. Metodología

La OIT no solo se ha preocupado por luchar contra los empleos de baja calidad, sino que también se ha interesado en plantear indicadores que evalúen la generación de empleos y sus condiciones. Para definir este indicador, la OIT parte de que el trabajo debe ser productivo, ejecutado en condiciones de libertad, seguridad y dignidad, donde se ofrezca un pago adecuado, protección social y protección de los derechos. Según este planteamiento se deducen las siguientes variables a la hora de calcular un Índice de Calidad de Empleo (ICE): tipo de contrato, horario de trabajo, remuneración laboral mensual y afiliación a la seguridad social.

En el presente trabajo, a partir de la construcción de un ICE, se pretende analizar la calidad del empleo de los egresados de pregrado en Colombia para los años 2001 al 2006, calculando el ICE y usando la Base de Graduados del Observatorio Laboral, la cual contiene 24.950 observaciones y 79 variables, con información personal, socioeconómica y laboral del egresado y por supuesto, también con las características de la universidad y del programa académico del que es graduado. Aunque esta base de datos tiene información para distintos niveles de educación (técnica, tecnológica, universitaria, especialización, maestría y doctorado), solo se tendrá en cuenta a los egresados de pregrado, porque son el grupo con mayor cantidad de observaciones, a saber 18.822 profesionales.

Se decide tener en cuenta solo a los empleados públicos y los empleados vinculados a una empresa privada, eliminando la información de los trabajadores por cuenta propia, empleadores y trabajador familiar sin remuneración. Otra restricción que se tiene en cuenta para realizar el estudio es que el análisis no se realiza con los graduados del 2007, ya que en este año solo se cuenta con 406 egresados y el resto de los años o cohortes tiene más de 2.000 observaciones. Todo lo anterior reduce la muestra a 12.618 observaciones.

En este estudio se utiliza un método estadístico que determina la contribución o peso de varios factores a un solo evento, esta técnica multivariada es el Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM). El ACM genera una tabulación cruzada de múltiples variables categóricas, que muestran las características de cada individuo, con la finalidad de encontrar las asociaciones de dichas variables a través de las categorías. De una forma sencilla se podría decir que esta técnica sirve para hallar la causa de la variabilidad de los datos y ordenarlos por importancia. Los pesos o contribuciones representan el ordenamiento de las importancias resultante del cruce entre las variables; es con estos pesos que se calcula el Índice de Calidad del Empleo (Greenacre, 2008).

Para explicar el cálculo del ACM a continuación se expone un ejemplo que proporciona la ayuda de Stata 13, donde primero se obtiene una matriz Z con diez observaciones y tres variables categóricas: w, x, y , donde cada variable tiene dos categorías representadas por: $w_1, w_2, x_1, x_2, y_1, y_2$.

Ilustración 2. Matriz Z

$$Z = \begin{array}{c|cccccc} \text{obs} & w_1 & w_2 & x_1 & x_2 & y_1 & y_2 \\ \hline 1. & 1 & 0 & 1 & 0 & 1 & 0 \\ 2. & 0 & 1 & 1 & 0 & 1 & 0 \\ 3. & 0 & 1 & 0 & 1 & 1 & 0 \\ 4. & 1 & 0 & 0 & 1 & 0 & 1 \\ 5. & 1 & 0 & 0 & 1 & 0 & 1 \\ 6. & 1 & 0 & 1 & 0 & 0 & 1 \\ 7. & 0 & 1 & 0 & 1 & 1 & 0 \\ 8. & 1 & 0 & 0 & 1 & 1 & 0 \\ 9. & 1 & 0 & 1 & 0 & 0 & 1 \\ 10. & 1 & 0 & 1 & 0 & 1 & 0 \end{array}$$

Fuente: www.stata.com “mca — Multiple and joint correspondence analysis”. Pág. 5

Como se puede ver el cálculo de esta matriz binaria depende del número de variables y el número de categorías. Si un individuo cumple con determinada categoría el valor será 1 si no cumple la categoría el valor será cero. Para el caso de la matriz que se presenta el individuo 2 no cumple con las características de la categoría w_1 pero si cumple con las características de la categoría w_2 .

Con la matriz binaria Z se construye la matriz de Burt, la cual generalmente se denota como B ; esta matriz es una tabulación cruzada de todas las categorías de todas las variables, es decir, es el resultado de cruzar las variables de interés dos a dos.

Ilustración 3. Matriz B

[1]

$$B = \begin{matrix} & w_1 & w_2 & x_1 & x_2 & y_1 & y_2 \\ w_1 & \left(\begin{array}{cccccc} 7 & 0 & 4 & 3 & 3 & 4 \\ 0 & 3 & 1 & 2 & 3 & 0 \\ 4 & 1 & 5 & 0 & 3 & 2 \\ 3 & 2 & 0 & 5 & 3 & 2 \\ 3 & 3 & 3 & 3 & 6 & 0 \\ 4 & 0 & 2 & 2 & 0 & 4 \end{array} \right) \\ w_2 & \\ x_1 & \\ x_2 & \\ y_1 & \\ y_2 & \end{matrix}$$

Fuente: www.stata.com “mca — Multiple and joint correspondence analysis”. Pág. 5

Como la matriz de Burt es simétrica, la diagonal de la matriz de Burt contiene las frecuencias marginales de cada una de las variables, en otras palabras la diagonal corresponde al cruce las variables por ellas mismas. Por fuera de la diagonal se tienen las frecuencias cruzadas de distintas combinaciones entre parejas de variables del total de variables que se analizan.

A partir de la matriz de Burt se construyen las frecuencias relativas o masa de las diferentes categorías, con las cuales se construyen los perfiles de filas y columnas. Usando las distancias de la nube de puntos resultante se construyen los centroides de los factores que resuman la mayor variabilidad posible entre los perfiles filas y columnas, estos factores también llamados dimensiones son la base del análisis de correspondencia múltiple, pues reducen la dimensionalidad de las variables de estudio a los factores subyacentes que comparten entre si las diferentes variables. Del anterior proceso se toman las contribuciones marginales de todas las categorías de cada variable sobre el factor o dimensión que explique la mayor porción de inercia o varianza en todo el conjunto de variables (De la fuente, 2011).

4.1. Construcción del Índice

Después de exponer lo que se pretende realizar en este estudio, las generalidades de la calidad del empleo y el método estadístico que se va a utilizar, se presenta a continuación la construcción del índice. Las siguientes son variables con las que se intentan abarcar los diferentes aspectos de la calidad del empleo.

1) El nivel de ingreso tiene una clara relación positiva con la calidad de empleo y bienestar del individuo. 2) El tipo de contrato indica la estabilidad del empleo y la posibilidad de tener acceso a la seguridad social y a un fondo de pensiones y cesantías. Lamentablemente, la base de datos que se utiliza no cuenta con la información de las prestaciones sociales de los egresados. 3) El tamaño de las empresas en que laboran los individuos de la muestra se tiene en cuenta con el fin de establecer si el individuo pertenece a una empresa formal o informal; una empresa con diez o menos trabajadores se considera informal. 4) El número de horas trabajadas por semana está reglamentado por el Código Sustantivo del Trabajo, el cual establece que el número de horas trabajadas por semana no deben superar las 48 horas. 5) Por último, se tiene en cuenta la variable desarrollo de capacidades la cual indica si el individuo se encuentra trabajando en una empresa donde cree que puede fortalecer y mantener las aptitudes que necesita para construir y alcanzar sus propios objetivos de

desarrollo. Se define el desarrollo de capacidades como el proceso en el que los individuos *“incrementan sus habilidades para realizar funciones esenciales, resolver problemas, definir y lograr objetivos y entender y responder a sus necesidades de desarrollo en un contexto amplio y de manera sostenible.”* (PNUD, Pág. 5 2009).

En la Tabla 1 se describen las variables incluidas para la construcción del índice.

Tabla 1. Descripción de las variables incluidas en la construcción del ICE

VARIABLE	DESCRIPCIÓN
Rango de ingresos laborales	Se establecen 4 categorías. 1: si el salario es de \$500.000 o menos. 2: si el salario es de \$500.001 a \$1.000.000 3: si el salario es de \$1.000.001 a \$2.000.000 4: si el salario es de \$2.000.001 o más.
Vinculación laboral	Se establecen 3 categorías. 1: Contrato por prestación de servicios. 2: Contrato laboral a término definido. 3: Contrato laboral a término indefinido.
Número de trabajadores de la empresa	Incluyendo el egresado, define el número de trabajadores con que cuenta la empresa. Se establecen 4 categorías. 1: De 1 a 10 empleados. 2: De 11 a 50 empleados. 3: De 51 a 200 empleados. 4: Mas de 200 empleados.
Rango de horas trabajadas a la semana	Define las horas en promedio trabajadas, en una semana, por el egresado. Se establecen 3 categorías. 1: Mas de 48 horas. 2: 30 horas o menos. 3: Entre 31 y 48 horas.
Desarrollo capacidad en el trabajo	Define si el egresado considera que su trabajo le permite crecer y desarrollar sus capacidades. Se establecen 3 categorías. 1: No desarrolla capacidades en el trabajo.

	2: No está de acuerdo ni en desacuerdo en que en el trabajo desarrolla capacidades. 3: Si desarrolla capacidades en el trabajo.
--	--

Fuente: Elaboración propia.

Para calcular el ICE se adapta al contexto del presente estudio la fórmula utilizada en Jiménez y Páez (2014, Pág. 142):

$$ICE_{it} = \alpha_{it}ingresos_{it} + \beta_{ij}contrato_{ij} + \gamma_{ij}numtrab_{ij} + \delta_{ij}horastrab_{ij} + \varphi_{ij}desacap_{ij} \quad [2]$$

Donde el subíndice i representa a los individuos, que corresponde a los egresados asalariados y el subíndice t representa el año o periodo del tiempo para el que se va a calcular el ICE. Los coeficientes $\alpha, \beta, \gamma, \delta$ y φ son los pesos o contribuciones de la dimensión 1, que atañe a la dimensión con mayor porcentaje de explicación que arroja Stata cuando se calcula el ACM para cada año. Los pesos representan el ordenamiento de la importancia de cada categoría, resultante del cruce entre las variables del conjunto total de información.

Las variables *ingresos*, *contrato*, *numtrabs*, *horastrab*, *desacap* tomarán los valores determinados por la categoría de cada variable, conforme a la condición laboral del trabajador, organizados en forma ascendente en términos de una mejor condición laboral, es decir, si el individuo tiene ingresos laborales entre \$1.000.000 y \$2.000.000, tiene contrato a término indefinido, si trabaja en una empresa de 11 a 50 empleados, si trabaja más de 48 horas y no desarrolla capacidades en el trabajo, las variables tomarían los valores de 3,3,2,1 y 1 respectivamente. Luego, cada uno de estos valores se pondera por la contribución o peso que el ACM arroja de las categorías correspondientes a la variable, a la que pertenecen. Para establecer la cardinalidad del ICE, se divide el valor obtenido para cada individuo en [2], entre el máximo índice para cada cohorte (año), de esta manera se asegura que el índice se encuentre en una escala entre 0 y 1, donde 0 indica un pésima calidad del empleo, y 1 implica que el individuo tiene un empleo con la mejor calidad, todo en términos de la muestra.

$$\frac{ICE_{it}}{\text{Max}\{ICE_{it}\}} \quad [3]$$

Tabla 2. Contribución de cada categoría para la construcción del ICE por año

Variable	Categoría	Valor asignado	Pesos o contribuciones por año					
			2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ingreso laboral	\$500.000 o menos	1	5.6	7.5	10.9	12.1	12.5	14.1
	Entre \$500.001 y \$1.000.000	2	19.5	16.3	15	12.9	13.3	9
	Entre \$1'000.001 y \$2'000.000	3	0	0.1	0.1	0.3	1.5	6.3
	Más de \$2'000.001	4	10.6	14.6	12.8	11.9	12.4	4.8
Contrato laboral	Prestación de Servicios	1	7.6	8.6	6.1	8.1	4.5	8.8
	Contrato laboral termino definido	2	4	2.1	2.3	2.7	5.4	1.2
	Contrato laboral término indefinido	3	5.9	5.5	4.6	6	8.2	6.7
Número de trabajadores en la empresa	De 1 a 10 empleados	1	9	15.1	10.8	8.4	5.6	9.7
	De 11 a 50 empleados	2	3.4	2.5	3.7	3.5	2.3	3.6
	De 51 a 200 empleados	3	0	0.2	0.4	0.1	0.1	0.4
	Más de 201 empleados	4	5.1	5.1	5.1	5.4	4.4	6.7
Horas trabajadas por semana	Más de 48 horas	1	5	2.5	4	2.3	4.3	4
	30 horas o menos	2	14.4	12.4	15	18.8	13.7	18.7
	Entre 31 y 48 horas	3	0	0.1	0.1	0.9	0.1	0.5
Desarrollo de capacidades	No desarrolla capacidades en el trabajo	1	2.6	4.6	4.7	3.7	8.8	1.9
	No está de acuerdo ni en desacuerdo	2	5.5	1.7	2.8	1.8	1.1	2.7
	Si desarrolla capacidades en el trabajo	3	1.5	1	1.7	1.2	1.7	1

Fuente: Elaboración propia en Stata 13 a partir de Base de Graduados del Observatorio Laboral 2001-2007, Ministerio de Educación Nacional.

La Tabla 2 contiene la información con la que se va a construir el índice. En la primer columna de la tabla se encuentran las cinco variables que poseen las características que se tienen en cuenta como determinantes de la calidad del empleo; en la columna siguiente se encuentran las categorías de cada variable, al lado de esa columna se muestra el valor asignado a cada categoría. Por ejemplo, para la variable ingreso laboral se presentan cuatro categorías, \$500.000 o menos, entre \$500.001 y \$1.000.000, entre \$1.000.001 y \$2.000.000 y más de \$2.000.001, respectivamente a cada categoría se le asigna el valor de 1,2,3,4. Como se explicó, estos valores se asignaron dependiendo de qué tan consecuente sea la categoría con una buena calidad del empleo. En las últimas columnas se pueden apreciar los pesos o contribuciones de las categorías por año, los cuales son el resultado del cálculo del ACM.

5. Resultados y análisis

A continuación se presentan los resultados obtenidos después de haber reemplazado, los valores asignados a cada categoría y los pesos o contribuciones, en la ecuación [2] para encontrar el ICE para cada egresado y luego de haber estandarizado para efectos de cardinalidad.

Tabla 3. Estadísticas del ICE por año

Año	Media	Moda	Mínimo	Máximo
2001	.5133783	.7481297	.1005819	1
2002	.4946197	.7906977	.0673617	1
2003	.4717538	.7504132	.0917355	1
2004	.4414347	.3642023	.0972763	1
2005	.4537571	.4070312	.0921875	1
2006	.5166317	.6527391	.1959146	1

Fuente: Elaboración propia en Stata 13 a partir de Base de Graduados del Observatorio Laboral 2001-2007, Ministerio de Educación Nacional.

En la Tabla 3 se muestra que para los años 2001, 2002, 2003 y 2006 los datos con mayor frecuencia son los índices que superan los 60 puntos, lo que indica que la calidad del trabajo de estos egresados alcanzan las características aceptables de un empleo de calidad como lo indican los lineamientos de la OIT y como se detallará con la información de la Tabla 4. Con esto se demuestra que los egresados que mejores condiciones de calidad de trabajo tienen, alcanzan a obtener una calidad de trabajo que garantice altos niveles de ingreso laboral, estabilidad laboral y de los ingresos, horario de tiempo completo, conciliación entre la vida laboral y familiar, seguridad social y posibilidad de formación y ascenso. Para los años 2004 y 2005 la moda muestra que los índices con mayor frecuencia tienen puntajes bajos. Sin embargo, en la tabla se muestra que en promedio el ICE de los egresados en Colombia es bajo en todos los años seleccionados para realizar la muestra, lo que es muy preocupante.

Tabla 4. Relación entre estadísticos y modalidades del ICE

Categoría		Promedios ICE						Moda ICE					
		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ingreso laboral	\$500.000 o menos												
	Entre \$500.000 y \$1.000.000	X	X		X	X							
	Entre \$1'000.001 y \$2'000.000			X			X				X	X	X
	Más de \$2'000.001							X	X	X			
Contrato laboral	Prestación de Servicios												
	Contrato laboral término definido		X			X							
	Contrato laboral término indefinido	X		X	X		X	X	X	X	X	X	X
Número de trabajadores en la empresa	De 1 a 10 empleados						X						
	De 11 a 50 empleados	X		X		X							
	De 51 a 200 empleados				X								
	Más de 201 empleados		X					X	X	X	X	X	X
Horas trabajadas por semana	Más de 48 horas		X			X		X					
	30 horas o menos			X									
	Entre 31 y 48 horas	X			X		X		X	X	X	X	X
Desarrollo de capacidades	No desarrolla capacidades en el trabajo	X				X							
	No está de acuerdo ni en desacuerdo												
	Si desarrolla capacidades en el trabajo		X	X	X		X	X	X	X	X	X	X

Fuente: Elaboración propia en Stata 13 a partir de Base de Graduados del Observatorio Laboral 2001-2007, Ministerio de Educación Nacional.

En la Tabla 4 se explica con mayor detalle lo que significa la moda de cada año. Para los años 2001, 2002 y 2003 el índice que más se repitió es el que corresponde a los egresados con ingresos laborales de más de \$2.000.000, con un contrato a término indefinido, que trabajan en empresas de más de 201 trabajadores, que trabajan entre 31 y 48 horas (menos para el año 2001 en el que la moda indica que se trabaja más de 48 horas) y que son personas que si desarrollan capacidades en el trabajo. Para los años 2004, 2005 y 2006 en términos de moda, a excepción de los ingresos laborales que para estos años está entre \$1.000.000 y \$2.000.000, también se cumple que los individuos cuentan con un contrato a término indefinido, que trabajan en empresas de más de 201 trabajadores, trabajan entre 31 y 48 horas y que son personas que están de acuerdo en que desarrollan capacidades en el trabajo.

En la Tabla 4 se encuentra que en términos de promedio no existe uniformidad en las características de los empleos para todos los años, por ejemplo, para el año 2001 los individuos presentan ingresos laborales entre \$500.000 y \$1.000.000, tienen un contrato a término indefinido, trabajan en una empresa que tiene de 11 a 50 empleados, trabajan entre 31 y 48 horas y están en desacuerdo en que desarrollan capacidades en el trabajo. En el año 2002 los individuos presentan ingresos laborales entre \$500.000 y \$1.000.000, tienen un contrato a término definido, trabajan en una empresa que tiene de más de 201 empleados trabajan entre más de 48 horas y están de acuerdo en que desarrollan capacidades en el trabajo. En el año 2003 los individuos presentan ingresos laborales entre \$1.000.000 y \$2.000.000, tienen un contrato a término definido, trabajan en una empresa que tiene de más de 201 empleados trabajan 30 horas o menos y están de acuerdo en que desarrollan capacidades en el trabajo.

Tabla 5. Relación entre mínimos y máximos del ICE

Relación entre mínimos y máximos del ICE													
Categoría		Mínimo					Máximo						
		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ingreso laboral	\$500.000 o menos						X						
	Entre \$500.000 y \$1.000.000												X
	Entre \$1'000.001 y \$2'000.000	X	X	X	X	X							
	Más de \$2'000.001							X	X	X	X	X	
Contrato laboral	Prestación de Servicios	X				X							
	Contrato laboral término definido		X	X	X		X						
	Contrato laboral término indefinido							X	X	X	X	X	X
Número de trabajadores en la empresa	De 1 a 10 empleados												
	De 11 a 50 empleados												
	De 51 a 200 empleados	X	X	X	X	X	X						
	Más de 201 empleados							X	X	X	X	X	X
Horas trabajadas por semana	Más de 48 horas				X								
	30 horas o menos							X	X	X	X	X	X
	Entre 31 y 48 horas	X	X	X		X	X						
Desarrollo de capacidades	No desarrolla capacidades en el trabajo			X			X		X		X	X	
	No está de acuerdo ni en desacuerdo					X		X		X			X
	Si desarrolla capacidades en el trabajo	X	X		X								

Fuente: Elaboración propia en Stata 13 a partir de Base de Graduados del Observatorio Laboral 2001-2007, Ministerio de Educación Nacional.

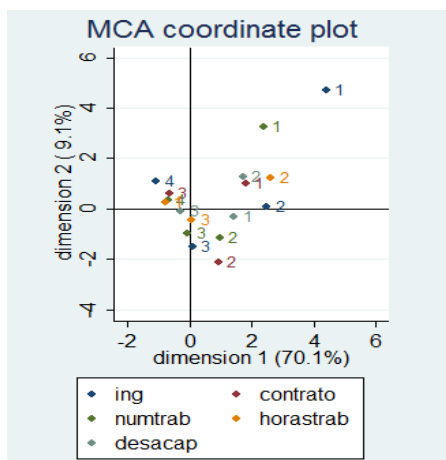
En la Tabla 5 se explican las características de los mínimos y los máximos. Analizando las características de los individuos con menores puntajes del ICE, en cuanto a los ingresos para todos los años, menos para el año 2006, están entre \$1.000.000 y \$2.000.00. En el caso del 2006 los ingresos son menores a \$500.000. El tipo de contrato para los años 2001 y 2005 es por prestación de servicios, para el resto de los años el tipo de contrato es definido. En todos los años se presenta que el número de trabajadores de la empresa es de 51 a 200 empleados. Para el año 2004 la jornada laboral supera las 48 horas y para el resto de los años está entre 31 y 48 horas. En cuanto a desarrollo de capacidades en los años 2011, 2002 y 2004 los individuos si están de acuerdo en que desarrollan sus capacidades en el trabajo. Los individuos del año 2003 no están de acuerdo y los individuos del año 2006 no están de acuerdo ni en desacuerdo.

Por otro lado analizando las características de los individuos con mayores puntajes del ICE, en cuanto a los ingresos para todos los años, menos para el año 2006, son mayores a \$2.000.000 y para el 2006 están entre \$500.000 y \$1.000.000. El tipo de contrato para los individuos de todos los años es indefinido. En todos los años se presenta que el número de trabajadores de la empresa es mayor a 201. Para los individuos de todos los años la jornada laboral es inferior a 30 horas. Los individuos del año 2002, 2004 y 2005 no están de acuerdo y los individuos los años 2001, 2003 y 2006 no están de acuerdo ni en desacuerdo.

En los gráficos que se muestran a continuación se puede ver el resultado del cálculo del ACM. En las gráficas se muestran las relaciones existentes entre las categorías de las variables que se eligieron para calcular el índice. La proximidad entre las categorías

representa la relación, entre más cercanos los puntos, mayor relación; esto crea un grupo con un patrón definido, y entre más lejanos la relación es menor. Del mismo modo una cercanía de las categorías con el centro de los ejes de las dimensiones implica una menor contribución de estos con la respectiva dimensión.

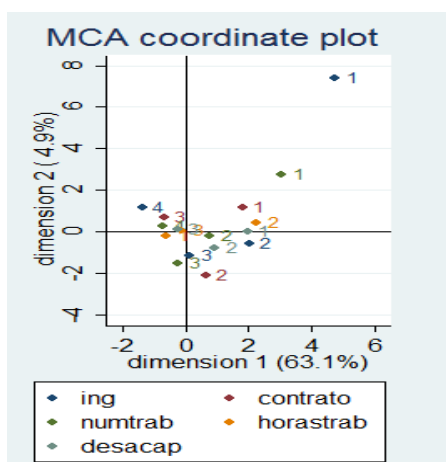
Gráfico 1. Agrupaciones de las variables del ICE para el 2001



- 1 = \$500.000 o menos
- 2= Entre \$500.001 y \$1.000.000
- 3= Entre \$1'000.001 y \$2'000.000
- 4= Más de \$2'000.001
- 1= De 1 a 10 empleados
- 2= De 11 a 50 empleados
- 3= De 51 a 200 empleados
- 4= Más de 201 empleados
- 1= Está de acuerdo
- 2= No está de acuerdo ni en desacuerdo
- 3= Está en desacuerdo
- 1= Prestación de Servicios
- 2= Término definido
- 3= Término indefinido
- 1= Mas de 48 horas
- 2= 30 horas o menos
- 3= Entre 31 y 48 horas

Fuente: Elaboración propia en Stata 13 a partir de Base de Graduados del Observatorio Laboral 2001-2007, Ministerio de Educación Nacional.

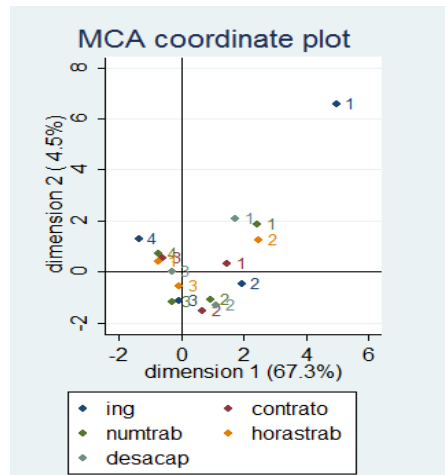
Gráfico 2. Agrupaciones de las variables del ICE para el 2002



- 1 = \$500.000 o menos
- 2= Entre \$500.001 y \$1.000.000
- 3= Entre \$1'000.001 y \$2'000.000
- 4= Más de \$2'000.001
- 1= De 1 a 10 empleados
- 2= De 11 a 50 empleados
- 3= De 51 a 200 empleados
- 4= Más de 201 empleados
- 1= Está de acuerdo
- 2= No está de acuerdo ni en desacuerdo
- 3= Está en desacuerdo
- 1= Prestación de Servicios
- 2= Término definido
- 3= Término indefinido
- 1= Mas de 48 horas
- 2= 30 horas o menos
- 3= Entre 31 y 48 horas

Fuente: Elaboración propia en Stata 13 a partir de Base de Graduados del Observatorio Laboral 2001-2007, Ministerio de Educación Nacional.

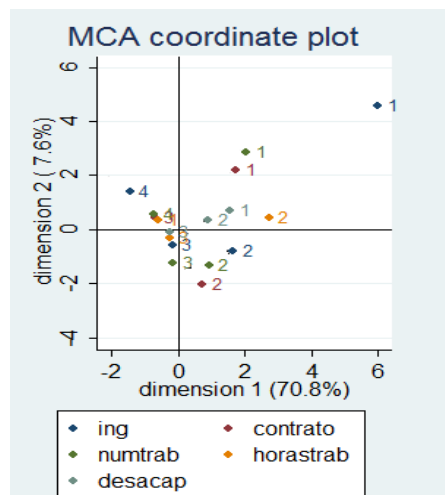
Gráfico 3. Agrupaciones de las variables del ICE para el 2003



- 1 = \$500.000 o menos
- 2= Entre \$500.001 y \$1.000.000
- 3= Entre \$1'000.001 y \$2'000.000
- 4= Más de \$2'000.001
- 1= De 1 a 10 empleados
- 2= De 11 a 50 empleados
- 3= De 51 a 200 empleados
- 4= Más de 201 empleados
- 1= Está de acuerdo
- 2= No está de acuerdo ni en desacuerdo
- 3= Está en desacuerdo
- 1= Prestación de Servicios
- 2= Término definido
- 3= Término indefinido
- 1= Mas de 48 horas
- 2= 30 horas o menos
- 3= Entre 31 y 48 horas

Fuente: Elaboración propia en Stata 13 a partir de Base de Graduados del Observatorio Laboral 2001-2007, Ministerio de Educación Nacional.

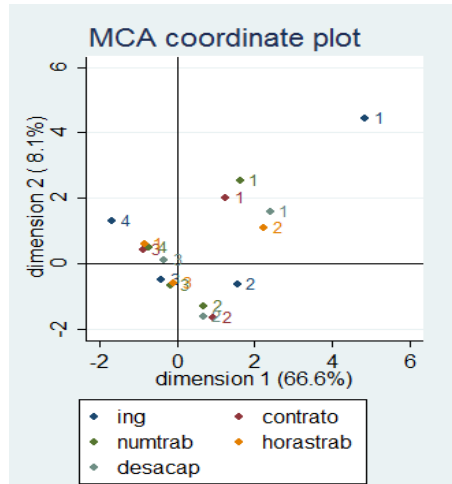
Gráfico 4. Agrupaciones de las variables del ICE para el 2004



- 1 = \$500.000 o menos
- 2= Entre \$500.001 y \$1.000.000
- 3= Entre \$1'000.001 y \$2'000.000
- 4= Más de \$2'000.001
- 1= De 1 a 10 empleados
- 2= De 11 a 50 empleados
- 3= De 51 a 200 empleados
- 4= Más de 201 empleados
- 1= Está de acuerdo
- 2= No está de acuerdo ni en desacuerdo
- 3= Está en desacuerdo
- 1= Prestación de Servicios
- 2= Término definido
- 3= Término indefinido
- 1= Mas de 48 horas
- 2= 30 horas o menos
- 3= Entre 31 y 48 horas

Fuente: Elaboración propia en Stata 13 a partir de Base de Graduados del Observatorio Laboral 2001-2007, Ministerio de Educación Nacional.

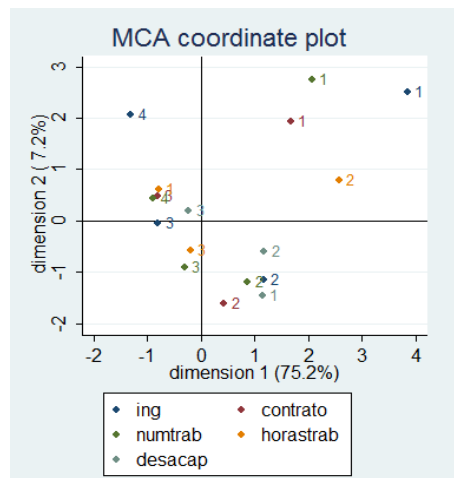
Gráfico 5. Agrupaciones de las variables del ICE para el 2005



- 1 = \$500.000 o menos
- 2= Entre \$500.001 y \$1.000.000
- 3= Entre \$1'000.001 y \$2'000.000
- 4= Más de \$2'000.001
- 1= De 1 a 10 empleados
- 2= De 11 a 50 empleados
- 3= De 51 a 200 empleados
- 4= Más de 201 empleados
- 1= Está de acuerdo
- 2= No está de acuerdo ni en desacuerdo
- 3= Está en desacuerdo
- 1= Prestación de Servicios
- 2= Término definido
- 3= Término indefinido
- 1= Mas de 48 horas
- 2= 30 horas o menos
- 3= Entre 31 y 48 horas

Fuente: Elaboración propia en Stata 13 a partir de Base de Graduados del Observatorio Laboral 2001-2007, Ministerio de Educación Nacional.

Gráfico 6. Agrupaciones de las variables del ICE para el 2006



- 1 = \$500.000 o menos
- 2= Entre \$500.001 y \$1.000.000
- 3= Entre \$1'000.001 y \$2'000.000
- 4= Más de \$2'000.001
- 1= De 1 a 10 empleados
- 2= De 11 a 50 empleados
- 3= De 51 a 200 empleados
- 4= Más de 201 empleados
- 1= Está de acuerdo
- 2= No está de acuerdo ni en desacuerdo
- 3= Está en desacuerdo
- 1= Prestación de Servicios
- 2= Término definido
- 3= Término indefinido
- 1= Mas de 48 horas
- 2= 30 horas o menos
- 3= Entre 31 y 48 horas

Fuente: Elaboración propia en Stata 13 a partir de Base de Graduados del Observatorio Laboral 2001-2007, Ministerio de Educación Nacional.

En los gráficos de los años del 2001 al 2005 se evidencian tres segmentos. El primer segmento es el que se encuentra en la parte izquierda de los gráficos que cumple las características de individuos con ingresos laborales de más de \$2.000.000, contrato indefinido, jornadas laborales de más de 48 horas, son individuos que trabajan en empresas de más de 200 empleados y están de acuerdo en que si desarrollan capacidades en el trabajo, estas características son propias de individuos con mejores condiciones de calidad del empleo. El segundo sector, que está en la parte inferior del gráfico es el de individuos con ingresos laborales de \$1.000.001 a \$2.000.000, contrato fijo, jornadas laborales de 31 a 48 horas y son individuos que trabajan en empresas de 11 a 200 empleados. El tercer sector que se evidencia en los gráficos es el que se encuentra en la parte derecha hacia arriba, estos son egresados menos afortunados con ingresos laborales de \$500.000 a \$1.000.000, con contrato de prestación de servicios, que trabajan en empresas medianas, no trabajan más de 30 horas y están en desacuerdo en que desarrollan capacidades en el trabajo, estas son características propias de individuos con peores condiciones de calidad del empleo que los anteriores. Un común denominador entre las gráficas de estos años es que las categorías de ingresos laborales de menos de \$500.000 y de empresas de 1 a 10 trabajadores, se encuentran muy alejadas de las demás, lo que indica que no tienen relación con las demás categorías, por tanto forman un patrón propio.

El año 2006 presenta una gráfica diferente a los demás años, aunque al igual que las gráficas de los demás años vemos que al lado izquierdo se evidencia el grupo de individuos con mejores condiciones de calidad del empleo que el del lado derecho, lo diferente de esta gráfica es que la relación de las categorías de cada uno de los grupos no es tan estrecha como la de los años anteriores.

6. Conclusiones

La calidad del trabajo es evidentemente importante porque es determinante en la vida de los seres humanos, además es un claro reflejo de la situación económica y de desarrollo del país. Buena calidad en el empleo se traduce en bienestar económico y bienestar social.

La mayoría de los estudios empíricos sobre la calidad del empleo en Colombia demuestran que hay graves problemas de calidad del empleo, con desigualdades marcadas entre diferentes grupos, como género, raza, trabajador profesional e informal. Además varios autores mencionados anteriormente evidencian que Colombia se encuentra en condiciones de calidad del empleo muy por debajo frente a los demás países de América Latina.

De acuerdo con la literatura revisada y la definición de la OIT para identificar la calidad del empleo, el cual debe cumplir con libertad, equidad, seguridad y dignidad, se eligen las variables para definir el índice calculado en este trabajo. Se utiliza el método ACM, el cual determina el peso o contribución que tiene cada variable teniendo en cuenta la participación de dicha variable en la distribución total de la información en la muestra, con el objetivo de calcular el índice de calidad del empleo para los egresados de pregrado en Colombia entre los años 2001 al 2007.

Al obtener el índice los resultados más importantes que se obtienen son los siguientes, los índices que más se repiten, representan a egresados con ingresos laborales de más de \$2.000.000, con un contrato a término indefinido, que trabajan en empresas de más de 201 trabajadores, que trabajan entre 31 y 48 horas y que son personas que están de acuerdo en que si desarrollan capacidades en el trabajo. Los promedios por año son los siguientes para el 2001 el índice es de 54.94 puntos, para el 2002 el índice es de 50.28 puntos, para el 2003 el índice es de 46.77 puntos, para el 2004 el índice es de 39.22 puntos, para el 2005 el índice es de 43.04 puntos y para el 2006 el índice es de 49.39 puntos, teniendo en cuenta que se considera buena calidad del empleo cuando el índice es igual o mayor a 60 puntos.

Las relaciones entre las categorías de las variables arrojan un resultado que concuerdan mucho con la teoría de la segmentación de los mercados expuesta por Posso (2010), pues se evidencia que existen tres segmentos en el mercado laboral para los egresados en Colombia en los años estudiados, uno con alta calidad del empleo, otro con baja calidad del empleo y un último sector con precarias condiciones de calidad del empleo. Los primeros cuentan con contrato laboral indefinido, jornada laboral de Ley, altos ingresos laborales y trabajan en empresas grandes. Los dos últimos grupos presentan características no deseables como ingresos laborales bajos, sin contrato laboral indefinido, trabajan en empresas pequeñas y no alcanzan a realizar la jornada laboral de Ley.

Los resultados presentados son preocupantes, debido a que estas personas que realizaron una inversión en capital humano no están obteniendo lo que esperaban, aún más importante, el deterioro de la calidad del empleo afecta gran parte de la población ocupada, también afecta el consumo de los hogares, el desarrollo económico del país y la producción de las empresas.

La situación laboral del 69.32% de los egresados, que pertenecen a la muestra de este estudio, no es la de mayor calidad. No es gratificante disminuir las tasas de desempleo si a su vez no aumenta la calidad del empleo. Evaluar la calidad del empleo es importante para que las políticas se direccionen en el sentido de crear empleos de calidad, que vigilen estrictamente las relaciones contractuales entre empleados y empleadores, para así aumentar los niveles de ocupación teniendo en cuenta el bienestar de las personas.

7. Referencias

Barón, Juan. *Primeras Experiencias Laborales de los Profesionales Colombianos: Probabilidad de Empleo Formal y Salario*. Documentos de Trabajo sobre Economía Regional. Centro de Estudios Económicos Regionales. Banco de la República, 2010.

Córdoba, Claudia. *La segmentación del mercado laboral urbano en Colombia. Un análisis a partir del enfoque de la calidad de los trabajos*. 2012.

De la Fuente, Santiago. *Análisis de correspondencias simples y múltiples*. Facultad de ciencias Económicas y Empresariales. UAM, 2011.

Farné, Stefano. *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*. Perú: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2003.

_____, *Boletín del observatorio del mercado de trabajo y la seguridad social: El mercado laboral de los profesionales colombianos*, Universidad Externado de Colombia, número 9, Bogotá, 2006.

_____, Andrés Vergara y Norma Baquero. *La calidad del empleo en medio de la flexibilización laboral. Colombia 2002 – 2010*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, Observatorio del mercado de trabajo y la seguridad social, 2011.

Fernandez, Eduardo. *la teoría de la segmentación del mercado del trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas del futuro*. Portal de revistas científicas y arbitradas de la UNAM, Vol 69, No 273, 2010.

Forero, Nohora y Manuel Ramírez. *Determinantes de los ingresos laborales de los graduados universitarios en Colombia: un análisis a partir de la Herramienta de Seguimiento a Graduados*. Revista de Economía del Rosario, 2008: 11(1), 61-103.

Greenacre, Michael. *La práctica del análisis de correspondencias. Análisis de Correspondencias Múltiples*. 2008: Capítulo 18. pp 185 – 193.

Jiménez, Diana y Jessica Páez. *Una metodología alternativa para medir la calidad del empleo en Colombia (2008-2012)*. Sociedad y economía No.27, 2014: pp. 129- 154.

López, Hugo. *El mercado laboral de los profesionales en Colombia*. Ensayos sobre Economía laboral colombiana (H. López editor), Carlos Valencia Editores, Fonade, Bogotá, Colombia, 1996.

Organización Internacional del Trabajo, OIT. *Trabajo decente*, Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 1999.

Pineda, Javier. *Calidad de empleo: comparaciones locales para Colombia*, Ponencia presentada en el seminario “Los estudios interdisciplinarios sobre el desarrollo: características y retos”, organizado por el CIDER, Universidad de los Andes, el 12 de octubre de 2006.

_____, *Informalidad y calidad de empleo, en Vías y escenarios de la transformación laboral: aproximaciones teóricas y nuevos problemas*, Universidad del Rosario, 2008: p. 281-306.

Posso, Christian. *La calidad del empleo desde la perspectiva de la segmentación laboral: Una análisis para el mercado laboral colombiano 2001 – 2006*. *Desarrollo y Sociedad*, primer semestre de 2010: 191 – 234.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD. *Desarrollo de Capacidades: Texto básico del PNUD*. Nueva York, 2009.

Reinecke, Gerhard y María Valenzuela. *La calidad del empleo: un enfoque de género*. En: *Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile*, editado por María Valenzuela y Gerhard Reinecke, 29-58. Chile: OIT, 2000.

Rosenthal, Neal. «More than Wages at Issue in Job Quality Debate». *Monthly Labor Review*, No. 4, diciembre de 1989: 4 – 8.

Weller, Jürgen y Claudia Roethlisberger. *La calidad del empleo en América Latina*. *Serie Macroeconomía del Desarrollo*, No. 110, abril de 2011.