



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA

Tesis Maestría en Sociología

**Medición multidimensional de la calidad del
empleo mediante un indicador compuesto y su
aplicación al estudio de la desigual distribución
territorial de la calidad del empleo en Uruguay**

Viviana Evangelina Piriz Elgarte
Tutor: Jorge Leal Fagúndez

2022

Agradecimientos

Al Departamento de Sociología de FCS, por la posibilidad de formarme en esta Maestría.

Al Departamento de Ciencias Sociales del CenUR Litoral Norte, por apoyar mi formación de posgrado.

Al Dr. Jorge Leal, por su compromiso y valiosa orientación en este proceso.

A los/as docentes que realizaron comentarios y aportes a este trabajo en sus diferentes etapas.

A mis compañeros/as de estudio, en especial a Lea, Cristina y Carolina, con quienes he compartido largas jornadas de clase, reflexión y muchos aprendizajes.

A mis diversas amistades, por el apoyo y la escucha atenta.

A mi familia, por acompañarme en cada paso y ser sostén amoroso de este proceso.

Resumen

El estudio propone la adaptación del Índice de Calidad del Empleo (ICE) tomando como base la metodología empleada por Farné-OIT (2003), para la comparación entre unidades territoriales para Uruguay. Se trabaja con un diseño transversal a partir de datos secundarios, ECH-INE (2019).

El mencionado índice se construye sobre el supuesto de la multidimensionalidad del concepto calidad del empleo, y surge de operacionalizarlo a través de cuatro dimensiones: ingreso, seguridad social, estabilidad y tiempo de trabajo. Las mismas se formalizan en un índice sumatorio ponderado que, a partir de criterios teóricos y de la técnica de Análisis de Componentes Principales (PCA), asigna pesos diferenciales a las variables.

La aplicación del ICE (2019) dio como resultado que, en el total del país, un 64,1% de las personas ocupadas (en ocupación principal) alcanza el umbral de un empleo de calidad, definido en 57 puntos. Sin embargo, ese dato esconde significativas diferencias entre ámbitos sub-nacionales, como por ejemplo los 19 puntos porcentuales que separan a Colonia de Rivera (67,2% y 48,1% respectivamente).

Por otro lado, el comportamiento territorial de la calidad del empleo permitió construir agrupamientos de departamentos, mediante la técnica de conglomerados jerárquicos, obteniéndose cuatro grupos. Al analizar los datos agrupados, nuevamente se constatan significativas diferencias: el agrupamiento 1 (Cerro Largo, Soriano, Artigas y Rivera) presenta un 49,2% de personas ocupadas que alcanzan el umbral de calidad del empleo definido, en tanto para el agrupamiento 4 (Maldonado y Colonia) este valor asciende a 72,1%, diferencias que se mantienen si los datos se analizan desagregados por niveles de calidad.

Además de probar ser una medida válida para informar sobre la desigualdad territorial de la calidad del empleo, lográndose resultados consistentes con otras medidas similares, el ICE también evidenció su capacidad para captar con mayor precisión ese fenómeno, en tanto que, cuando se lo mide multidimensionalmente, en la mayoría de los departamentos, el porcentaje de personas ocupadas que no alcanzan el umbral es superior en más de 10 puntos porcentuales a cuando se lo mide a través una variable unidimensional como lo es la informalidad laboral.

Palabras clave: Calidad del empleo, desigualdad territorial, índice compuesto

Abstract

This study proposes adapting the Job Quality Index (JQI), building upon the methodology used by Farné-OIT (2003) to compare Uruguay territorial units. We applied a cross-sectional design from secondary data, ECH-INE (2019).

The JQI is built assuming the multidimensionality of the concept of job quality, and is generated from four dimension: income, social security, stability, and work time. These dimensions were formalized in a weighted sum index that, based on theoretical criteria and Principal Component Analysis (PCA), assigns differential weights to each variable.

The result of the application of the JQI (2019) for the entire country shows that 64.1% of employees (with one main occupation) were above the job quality threshold, set at 57 points. However, this global result hides significant subnational differences, like 19 percentage points separating Colonia from Rivera (67.2 % and 48.1%, respectively).

Due to the territorial behavior of the job quality, it was possible to cluster individual departments into four groups, using the hierarchical clustering technique. Cluster analysis confirmed significant differences. In cluster 1 (Cerro Largo, Soriano, Artigas, and Rivera), 49.2% of employees reached the job quality threshold, while in cluster 4 (Maldonado, and Colonia) this value rose to 72.1%. These differences remained when disaggregated data were analyzed by quality levels.

Besides being a valid measure to inform about territorial differences in job quality and achieving consistent results with similar measures, the JQI captured the phenomenon more accurately. The value obtained here is 10 points higher than the one obtained when labor informality is evaluated as unidimensional variable.

Keywords: Job quality, territorial inequality, composite index

Tabla de contenidos

Resumen y palabras clave.....	iv
Introducción.....	1
Capítulo 1: El problema de investigación	3
Fundamentación.....	3
Antecedentes	8
Marco teórico	14
Origen y desarrollo del concepto de calidad del empleo	14
Debates y propuestas de medición de la calidad del empleo	16
Desigualdades territoriales y calidad del empleo.	23
Preguntas de investigación, objetivos e hipótesis	29
Capítulo 2: Metodología.....	31
Diseño y decisiones metodológicas	31
Especificación de dimensiones y selección de indicadores	32
Ponderación.....	40
Umbral	46
Aplicación del instrumento y análisis de resultados	48
Capítulo 3: Resultados.....	50
Formalización del índice.....	50
Modelo teórico	51
Resultados ICE Uruguay 2019.....	52
ICE nacional	52
ICE departamental	53
ICE por agrupamientos departamentales	56
Capacidad del instrumento para medir de forma más precisa la calidad del empleo.....	60
Capítulo 4: Conclusiones.....	62
Referencias bibliográficas	66
Anexos.....	72

Introducción

El presente trabajo constituye la tesis requerida para la obtención del título de Magíster en Sociología y Métodos Avanzados de investigación por el Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales (FCS) de la Universidad de la República (UdelaR).

El estudio desarrolla una propuesta de medición de la calidad del empleo mediante la construcción de un índice sumatorio ponderado (ICE), aplicándose dicho instrumento para evidenciar la desigual distribución territorial de la calidad del empleo en Uruguay. Se trabajó desde una estrategia cuantitativa, centrada en el tratamiento de una fuente de datos secundarios, la Encuesta Continua de Hogares (ECH) del Instituto Nacional de Estadística (INE).

En este estudio, se entiende que la calidad del empleo está determinada por un conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los/as trabajadores (Reinecke y Valenzuela, 2000, Farné 2003, Farné, Vergara y Baquero, 2012). Dicho concepto es medido de forma multidimensional e integra indicadores enfocados en el tipo de trabajo más que en el acceso (tener o no tener empleo). Asimismo, el instrumento construido (ICE) permite evidenciar desigualdades en la distribución territorial de la calidad del empleo en Uruguay, entendiendo que, pese a la homogeneidad con la que históricamente se lo ha asociado, existen en el país significativas desigualdades entre los espacios sub-nacionales.

El documento se estructura en 4 capítulos. En el capítulo 1 se exploran los orígenes y desarrollo del concepto de calidad del empleo, retomándose diversas propuestas de medición que se analizan y exponen enfatizando sus puntos de encuentro y especificidades. Asimismo, a partir de la idea de que el lugar donde las personas nacen y viven determina en gran medida sus oportunidades de acceso a un empleo de calidad, se discute la necesidad de medir la distribución territorial de la calidad del empleo. Finalmente, se presentan las preguntas, objetivos e hipótesis del trabajo.

En el capítulo 2 se aborda el proceso de operacionalización del concepto mediante la elección de dimensiones y selección de los indicadores, desarrollada a partir de la propuesta de Farné (2003) en base a un modelo de cuatro componentes: ingresos, seguridad social, estabilidad y horario de trabajo. Las mismas se formalizan en un índice ponderado que, a partir de

criterios teóricos y de la técnica de Análisis de Componentes Principales (PCA), asigna pesos diferenciales en función de la contribución de cada variable a la variabilidad del conjunto. Asimismo, se discute el proceso de ponderación de los indicadores y determinación de umbrales de calidad.

En el capítulo 3 se presentan los resultados del estudio, constituyendo el ICE adaptado un primer producto. A su vez, la aplicación del instrumento para Uruguay (2019) permite observar que, en el total del país, un 64,1% de las personas ocupadas (en ocupación principal) alcanza el umbral de un empleo de calidad, definido en 57 puntos. Sin embargo, ese dato esconde significativas diferencias entre ámbitos sub-nacionales, como por ejemplo los 19 puntos porcentuales que separan a los departamentos de Colonia y Rivera (67,2% y 48,1% respectivamente).

Por otro lado, el comportamiento territorial de la calidad del empleo permitió construir agrupamientos de departamentos, mediante la técnica de conglomerados jerárquicos, obteniéndose cuatro agrupamientos que se analizan por criterio de porcentaje de personas ocupadas que alcanzan el umbral de calidad del empleo, así como por niveles de calidad. Además, se analiza la capacidad del ICE para medir de forma más precisa la calidad del empleo frente a medidas unidimensionales tales como la informalidad laboral.

Finalmente, en el capítulo 4 se presentan las conclusiones del trabajo. Entre las mismas se destacan los desafíos que supuso el proceso de adaptación del instrumento, dada la falta de criterios universales para seleccionar y ponderar las variables o indicadores componentes, la necesidad de establecer umbrales de calidad y las limitaciones relativas a las fuentes de datos disponibles. Asimismo, se retoman los principales resultados del estudio y se dejan planteadas posibles líneas de trabajo a seguir profundizando, con foco en la explicación de la desigual distribución de la calidad del empleo en Uruguay, a partir de la herramienta construida en este estudio.

Capítulo 1

El problema de investigación

Fundamentación

En la actualidad, la dinámica de los mercados globales se caracteriza por la búsqueda de menores costos de producción, crecientes niveles de competitividad y cambio tecnológico. Las nuevas exigencias de flexibilización propias del patrón de acumulación vigente (flexible) han provocado cambios en relación a los salarios, estabilidad, cobertura social entre otras variables laborales, lo que se traduce en un conjunto de formas de empleo que se distancian del modelo típico fordista (Harvey, 1998). En tal contexto, el debate en torno al empleo atípico, contingente y los malos empleos ha contribuido a despertar el interés en el tema de la calidad del empleo¹ (Reinecke y Valenzuela, 2000 citados por Farné, 2003); asimismo, la aprobación en varios países del mundo de reformas laborales en procura de adecuar la legislación a estas transformaciones y el fenómeno de la expansión del empleo en el sector servicios (caracterizado por un crecimiento de la productividad menor que en el sector industrial), reforzaron dicho interés (Van Bastelaer y Hussmann, 2000; Carty, 1999 citados por Farné, 2003).

La presencia del tema en la producción teórica, de manera explícita, data de la década de los setenta, en el marco de estudios sobre calidad de vida desarrollados en Estados Unidos y Holanda (Reinecke y Valenzuela, 2000). Su presencia en las agendas de organismos internacionales adquiere especial relevancia a partir de los postulados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999 sobre “Trabajo Decente”, entendiéndose como aquel trabajo productivo realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, un trabajo protegido que ofrece una remuneración adecuada y protección social (Jiménez y Páez, 2014). Asimismo, la Unión Europea ha destinado esfuerzos desde el año 2000 para el desarrollo de indicadores de calidad, siendo un ejemplo los *Job quality Indicator* lanzados en el Consejo Europeo de Laeken en 2001 (Huneus, Landerretche, Puentes y Selamn,

¹ Si bien el crecimiento del empleo atípico ha estimulado el debate sobre calidad del empleo, este fenómeno no puede asimilarse en su totalidad al crecimiento de malos empleos, dado que, si bien se trata de empleos diferentes al estándar, no necesariamente son peores (por ejemplo, encuestas realizadas a trabajadores/as ingleses/as con empleos temporales evidencia que un 30% de los/as mismos/as no desea un empleo permanente). Asimismo, ocupaciones con características típicas pueden haber sufrido un proceso de deterioro cualitativo (volverse rutinarias con el paso del tiempo, pérdida de autonomía y representación colectiva, menores oportunidad de formación y ascenso) (Farné, 2003).

2013). Por su parte, en el año 2008, se modifican los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), escenario en el que comienzan a incluirse indicadores específicos vinculados al empleo.

En tal contexto, se observa un crecimiento de estudios sobre calidad del empleo en los países de América Latina. En los mismos, se ofrecen discusiones conceptuales y esfuerzos de medición que parten de los avances del debate europeo -introducido al trabajo regional de la OIT por Rodgers-, e incorporan modificaciones de acuerdo al contexto y particularidades regionales (Weller y Roethlisberger, 2011). No obstante estos avances, los estudios en este campo de conocimiento continúan siendo escasos en relación a otras áreas, en particular dada la dificultad teórica y metodológica de su abordaje, dificultades asociadas tanto al propio concepto de calidad del empleo - dinámico, multidimensional - como a las perspectivas e intereses contrapuestos que involucra (empresariado – trabajadores/as) y operativos, condicionado a la disponibilidad de datos respecto a las diferentes dimensiones que integra (Farné, 2003).

Dadas las dificultades señaladas para su medición, en diversos estudios científicos se ha optado por presentar y analizar un conjunto de indicadores por separado, no obstante, se registran antecedentes de la elaboración de índices sintéticos de calidad empleo, tanto a nivel internacional como nacional (Porras y Rodríguez, 2014). Dichos estudios enfatizan la necesidad de medir la calidad del empleo a partir de múltiples variables, procurando captar un conjunto de elementos que hacen a la calidad del empleo a partir de una medida síntesis, tratándose de indicadores enfocados en el tipo de trabajo más que en el acceso (tener o no tener empleo) (Farné, 2003).

Al respecto, los estudios sobre calidad del empleo tensionan la idea de que los problemas de empleo son directamente atribuibles al desempleo² (Sehnbruch citado por Porras y Rodríguez, 2014), señalando que la calidad el empleo es tan importante como la cantidad, dado que políticas enfocadas exclusivamente en la tasa de desempleo ignoran el problema de los/as trabajadoras/as pobres, informales, así como la falta de capacidades generadas por los trabajos de baja calidad (Sehnbruch, 2012).

² De acuerdo a Weller y Roethlisberger (2011) el indicador “clásico” de la medición de la evolución de los mercados laborales es la tasa de desempleo.

empleo y desempleo sólo tienen sentido en una sociedad industrializada donde existen mercados de trabajo, organizados e informados, y prestaciones de seguridad social para los desempleados... Empleo tal como se interpreta en los países industriales no es un concepto apropiado... Para darse el lujo de estar desempleado, el trabajador tiene que ser relativamente afluente. Para sobrevivir, el trabajador desempleado debe tener un ingreso de otra fuente. El problema básico es la pobreza, o empleo de baja productividad, y no el desempleo. De hecho, los muy pobres no están cesantes, sino que trabajan mucho y durante largas horas en actividades poco remuneradas e improductivas (Streeten citado por Sehnbruch, 2012, p. 267).

En tal sentido, la elaboración de indicadores que permitan medir la calidad del empleo en sus múltiples dimensiones resulta central, logrando un ordenamiento específico de las condiciones laborales presentes en cada país y habilitando acciones desde la política pública (Jiménez y Páez, 2014).

Ante la ausencia de una teoría única sobre Calidad del empleo, existen diversas valoraciones sobre lo que constituye un empleo de calidad y las dimensiones que lo componen, que resultan en instrumentos de medición también diversos (Jiménez y Páez, 2014). No obstante, la revisión de la literatura señala un conjunto de variables recurrentes en los diferentes trabajos, se trata de aquellas vinculadas a los ingresos, el derecho a la seguridad social, la extensión de la jornada laboral, la modalidad contractual y la sindicalización (Farné; Mora y Ulloa citados por Porras y Rodríguez, 2014).

En este estudio se retoma y adapta la propuesta desarrollada por la oficina de la OIT en Santiago de Chile y aplicada por primera vez en Colombia por Farné (2003) para el cálculo de un índice sintético que se fundamenta en cuatro dimensiones: ingreso, estabilidad, tiempo de trabajo y seguridad social. El mismo se propone por su sencillez conceptual, metodológica y de cálculo (Farné, Rodríguez Guerrero y Carvajal, 2013). Se logra de esta manera captar en un conjunto reducido de indicadores, las principales dimensiones de la calidad del empleo señaladas por la literatura (criterio de parsimonia).

Entendiéndose que la calidad del empleo está “determinada por un conjunto de factores vinculados al trabajo, que son 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” (Reinecke y Valenzuela, 2000,

Farné 2003, Farné, Vergara y Baquero, 2012), se construye el instrumento con el objetivo de medir la calidad del empleo de forma multidimensional, así como evidenciar su desigual distribución territorial en Uruguay.

Centrar el análisis en las desigualdades territoriales implica para Uruguay cuestionar el mito del país territorialmente integrado, dada la heterogeneidad que presenta en sus diferentes escalas; se trata de un imaginario construido en torno a una clase media integrada y a una fuerte matriz Estado-céntrica, a partir de diversos formatos institucionales creados bajo el concepto de Nación y organizados territorialmente en torno a la figura de Montevideo. Esta percepción de aparente homogeneidad, a la interna y externa del país, ha contribuido a la escasa atención que la desigualdad territorial ha tenido en las agendas de política pública (Sañudo, Leal, Quiñones y Andrioli, 2020).³ Asimismo, la reducida extensión geográfica del país, el escaso tamaño poblacional, un Estado unitario fuertemente centralizado, entre otros aspectos, son factores que pueden explicar el menor interés por las heterogeneidades territoriales.

Estudios sostienen que la calidad del empleo está determinada por el contexto económico productivo (productividad, nivel de desarrollo económico, apertura externa) y por la institucionalidad laboral (legislación y negociación colectiva), no obstante, ninguna de éstas condiciones es homogénea al interior de los países (Weller y Roethlisberger citados por RIMISP, 2013). En tal sentido, pese a la homogeneidad con la que históricamente se ha asociado al Uruguay, existen en el país significativas desigualdades entre los espacios sub-nacionales. En la actualidad las jerarquías productivas y de servicios presentes en los territorios dan lugar a mercados de trabajo específicos, lo cual se traduce en desarrollos también desiguales (Leal, Rundie, Borrelli, 2013).

las desigualdades territoriales y sociales se entrelazan en una relación dialéctica. Dicho de otro modo, en los países las diferencias entre los territorios en cuanto a sus niveles de ingresos, pobreza, productividad, acceso al bienestar y dotación de

³ Esta afirmación puede resultar objeto de debate en la medida que si se considera el período (2005-2019), en el marco de gobiernos pos neoliberales, se observa la presencia de políticas territoriales en la agenda estatal, no obstante, se trata de políticas implementadas sobre el supuesto del desarrollo como un proceso que todos los territorios pueden experimentar, cumpliendo la política pública la tarea de generar condiciones para que ello suceda. De tal forma, la centralidad está puesta en el desarrollo y no en el desarrollo desigual, entendiéndose que no se trata de lo que la política pública haga o deje de hacer para generar desarrollo, sino para superar las asimetrías presentes en los territorios, entendidas como un fenómeno relacional (Sañudo, Leal, Quiñones y Andrioli, 2020).

recursos naturales contribuyen a los contrastes agregados que estos indicadores muestran en el ámbito nacional. Por la misma razón, para lograr una mayor igualdad es indispensable reducir las brechas entre los territorios (CEPAL, 2010, p.131).

La evidencia empírica muestra que la distribución territorial de la calidad del empleo en Uruguay es desigual. La anterior afirmación se fundamenta a partir de indicadores que el INE incluye para medir calidad del empleo: subempleo e informalidad y de los aportes de la literatura disponible para países de América Latina. En tal sentido RIMISP (2013) constata la existencia de profundas brechas territoriales en indicadores relacionados a calidad del empleo para ocho países latinoamericanos (Bolivia, Guatemala, Nicaragua, México, Brasil, Perú, El Salvador y Colombia) señalando que, si bien los resultados promedio indican mejoras en las variables consideradas tales como formalidad laboral, ingreso, protección social, entre otras, esto no se traduce en una reducción de las brechas territoriales, mostrando como la medición de la calidad del empleo a través de promedios nacionales tiende a invisibilizar las desigualdades territoriales. Asimismo, un análisis del indicador de empleo no registrado en Uruguay en el período 2006-2016 permite observar que, si bien en el promedio nacional la informalidad bajó, cuando se comparan los datos entre departamentos se observa un aumento de la dispersión (Leal, 2018)⁴.

Considerando que, cuando se comparan territorios, se lo hace a partir de indicadores de los cuales informa el sistema oficial de estadísticas tales como tasa de empleo, tasa de actividad, tasa de desempleo y a través de los indicadores de restricciones al empleo (subempleo e informalidad), el uso de un indicador compuesto para medir la desigual distribución territorial de la calidad del empleo a partir de múltiples variables, constituye un aporte a su estudio como fenómeno complejo y multidimensional. De acuerdo con lo expresado, la investigación buscó generar un aporte metodológico mediante la adaptación de un Índice de Calidad del Empleo para Uruguay y, a su vez, mediante su aplicación específica, incorporar al análisis la mirada territorial de las desigualdades en relación a la calidad del empleo.

⁴ Ver Leal (2018).

Antecedentes

Arranz, García-Serrano y Hernanz, en su estudio “Calidad del empleo: una propuesta de índice y su medición para el período 2005-2013”, Universidad de Alcalá, identifican a la calidad del empleo como fenómeno multidimensional y proponen medirlo a través de tres dimensiones: indicador de salarios (IS), indicador de perspectivas profesionales (IPP) e indicador de estabilidad en el empleo (IEE). El índice global corresponde a la media aritmética de sus tres dimensiones. La base de datos empleada es la Muestra Continua de Vidas laborales (MCVL) para el período 2005-2013 que permite el seguimiento de trayectorias laborales, con el objetivo de conocer si dichas trayectorias se modifican a lo largo del tiempo; en tal sentido, el estudio entiende que uno de los aspectos centrales del concepto de calidad del empleo es su capacidad para ofrecer a las personas trabajadoras oportunidades de mejora y avance profesional. Los indicadores se construyen tanto de forma transversal (para trabajadores/as presentes en la muestra cada año) como longitudinal (que permite el seguimiento longitudinal de las personas).

Con respecto a los ingresos, estos son medidos a través del salario diario bruto, que se expresa en términos reales para tener en cuenta la evolución de los precios (con base 2011). Luego, los datos se re-escalan o normalizan en un rango de 0-100, con valores máximos y mínimos expresados en euros, asignando el valor mínimo y máximo al peor y mejor valor respectivamente, en un año base (2005).

En el caso de perspectivas profesionales se opta por considerar los cambios de grupo ocupacional (grupo de cotización) al que pertenece el puesto de trabajo, bajo el supuesto que el movimiento de un puesto a otro implica una mejora en las calificaciones o competencias. Los grupos de cotización se recodifican desde el grupo 1: “ingenieros, licenciados, alta dirección”, hasta el grupo 10: “peones y asimilados.” La metodología propone asignar a cada grupo un valor que va cambiando de 10 en 10, desde 10 hasta 100, de la menor a mayor cualificación. De esta forma, los datos anuales sobre cualificaciones también pueden normalizarse en un rango de 0-100.

En lo que respecta a estabilidad del empleo, es calculada a partir del número de días que las personas están ocupadas cada año, como la proporción del período de referencia que la persona tiene un trabajo, normalizándose en un rango 1-100, asignándose el valor mínimo y máximo al peor y mejor valor respectivamente, en el año base 2005.

A nivel latinoamericano son diversos los estudios existentes que plantean propuestas para la medición de la calidad del empleo entre los que se destaca el trabajo titulado “Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia” realizado por Farné (2003) que, tomando como referencia las orientaciones y producciones previas de la OIT, aplica dicho índice para el caso de Colombia. El autor, posicionándose desde una perspectiva centrada en los/as trabajadores/as y a partir de variables objetivas, considera los siguientes indicadores: ingreso, seguridad social, horario de trabajo, existencia y tipo de contrato laboral. El estudio se realiza en base a la Encuesta Continua de Hogares (2001) para diferentes categorías: asalariados/as e independientes por sexo y rama de actividad. Dicha metodología es tomada como referencia en el presente estudio, a partir del cual, en diálogo con la literatura, se discuten y adaptan algunos de sus aspectos, en tanto se mantienen otros.

Entre los principales resultados del estudio se observa un índice global de valor 37,5 para el total de personas ocupadas de las trece principales ciudades del país en junio de 2001, lo cual significa un claro indicio de la precariedad del empleo colombiano en términos globales. A su vez se destaca que son los/as asalariados/as quienes se encuentran en mejores condiciones, situándose el índice en 44 puntos, superior al de los/as trabajadores/as independientes que se sitúa en 27.5 puntos. Por sexo no se detectan sustantivas diferencias.

Otro de los estudios revisados “Pobreza y desigualdad. Informe latinoamericano 2013. Empleo de Calidad y territorio” conducido bajo la dirección de RIMISP - Centro Latinoamericano para el desarrollo rural, se centra en el análisis de la distribución territorial de las oportunidades de acceso a empleos de calidad en ocho países latinoamericanos: Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, El Salvador, Guatemala, México y Perú. El estudio se propone conocer qué factores explican que algunos territorios sub-nacionales generen más empleos de calidad que otros, para ello, se señala que un paso previo y fundamental consiste en verificar la existencia de brechas territoriales en esta materia.

Para el análisis de las brechas territoriales en relación a la calidad del empleo se utilizaron seis indicadores: tasa de ocupación, tasa de formalidad laboral, ingreso de la ocupación principal, tasa de cotización previsional para pensiones, tasa de cotización previsional para salud y tasa de acceso a capacitación laboral, identificándose brechas territoriales intra-país para cada uno de los indicadores considerados.

El análisis da cuenta de tendencias presentes en todos los casos estudiados: independientemente del resultado que cada país exhiba en materia de empleo de calidad a nivel de promedios generales, en todos existen territorios sub-nacionales con rezagos considerables, presentando éstos últimos menor población, menor grado de urbanización, mayor proporción de población perteneciente a pueblos originarios, menor proporción de empleos en rubros no primarios (servicios e industria) y mayor proporción de personas empleadas en rubros primarios (ganadería, agricultura, pesca, silvicultura, explotación de minas y canteras).

Finalmente, se retoma el estudio “Disparidades territoriales y estabilidad de la calidad del empleo en Chile: 1998-2006” de los autores Cáceres y Zúñiga (2013). En el mismo, se construye un índice de calidad del empleo (ICE) cuyos componentes son el ingreso, condiciones laborales, acceso a la seguridad social y tipo de jornada laboral, para la medición de tendencias en la calidad del empleo por regiones en Chile. Señalan los autores que en Chile existen escasos estudios de calidad del empleo que focalicen en el ámbito regional, necesarios, entre otros motivos, para definir el esfuerzo de políticas públicas diferenciadas.

El estudio se desarrolla para los años 1998, 2000, 2003 y 2006 a partir de las Encuestas de Caracterización Socioeconómica Nacional (Casen), desarrolladas por el Ministerio de planificación Nacional de Chile (Mideplan).

El ICE considera para su construcción los aportes de Chacón (1999), Mintrab (2002), Farné (2003) y Alarcón y Santos (2008). Los resultados de cada subíndice (Ingreso, condiciones laborales, seguridad social y jornada laboral) se estandarizan en una escala de 0-100, asumiendo cada uno un peso relativo de 40 % para el ingreso en la ocupación principal, 25% para las condiciones laborales, 25 % para la seguridad social y 10 % para el tipo de jornada laboral. Dichas ponderaciones son tomadas y justificadas por Farné (2003) para Colombia y posteriormente validadas por Alarcón y Santos (2008,6), a través de Taller de expertos.

Entre los resultados del estudio se destaca que la calidad del empleo es estadísticamente diferente entre las regiones, lo que probablemente se explique por sus características productivas, y que la posición relativa o rankings de calidad del empleo tienden a mantenerse estables a lo largo del tiempo. Asimismo, el ICE arroja mejores resultados en favor de varones con respecto a mujeres, presentándose las mayores diferencias en la región II, donde el sector económico predominante, “explotación de minas”, posee altas remuneraciones y

un valor de ICE alto, no obstante, solamente genera un 15% de empleo femenino. Por otra parte, se detecta una relación positiva entre el nivel educativo y la calidad del empleo. Finalmente, se discute, como forma de reducir las diferencias entre regiones detectadas, si es posible diseñar políticas públicas tendientes a hacer regiones más atractivas para vivir, fomentar la innovación y el emprendimiento regional, así como descentralizar el gasto en infraestructura y servicios públicos.

A nivel nacional Riella y Mascheroni (2009) centrados en la perspectiva de los sujetos que trabajan, proponen un conjunto de indicadores para medir la calidad del empleo en la forestación, avanzando en su consideración específica para el empleo rural en el sector. La investigación se realizó mediante un estudio de caso con una estrategia de investigación basada en un diseño seccional con cuatro módulos, los mismos implicaron trabajo con datos secundarios, realización de entrevistas y observaciones cualitativas, el desarrollo de una encuesta representativa del conjunto de trabajadores/as forestales del caso seleccionado (empresa y sub contratistas) y finalmente, la comparación entre las principales características del empleo generado por la empresa seleccionada con el conjunto de los trabajadores/as forestales del país.

A partir de considerar que el estudio de la calidad del empleo no se limita al análisis de los beneficios económicos o la formalización, sino que incluye expectativas, aspiraciones y oportunidades de realización personal de quienes lo desempeñan, la propuesta considera tanto variables objetivas como subjetivas. El estudio selecciona un conjunto de ocho dimensiones que conforman un índice objetivo de calidad: ingreso, condiciones de trabajo, accidentabilidad, autorrealización, jornada de trabajo, estabilidad, representación colectiva y seguridad social, en las mismas se recogen 16 indicadores; a su vez se elabora un índice subjetivo que recoge las primeras seis dimensiones nombradas para el índice objetivo, que agrupan un conjunto de 13 indicadores.

El estudio señala que la determinación en cada indicador del atributo que define la calidad del empleo fue realizada de acuerdo a los criterios más consensuados en la literatura revisada y contemplando la posibilidad del ejercicio de los derechos vigentes en Uruguay. De este modo, se construyeron dos índices sumatorios simples que posibilitaron obtener un variable resumen para cada trabajador/a mediante la cual clasificar su condición de calidad. En los mismos, cada indicador puede asumir los valores 0;1: el valor 0 expresa déficit mientras que

el valor 1 expresa que no existe carencia en el indicador considerado. De tal forma, la variación del puntaje para el caso del índice objetivo es 16 y para el índice subjetivo es 13. En base a ello se establecieron tres rangos de calidad: la categoría baja indica falta de calidad y se presenta cuando existen déficits en hasta 9 de los indicadores considerados en el índice objetivo (más de la mitad) y 6 indicadores en el índice subjetivo; la categoría media indica problemas de calidad o empleos con calidad regular, y se presenta cuando existen carencias entre 6 a 8 indicadores en el índice objetivo y 3 a 5 en el índice subjetivo; por su parte la categoría alta refiere a situaciones de calidad donde se presentan una menor cantidad relativa de déficit registrados, entre 0 y 5 para el índice objetivo y entre 0 y 2 para el índice subjetivo.

El resultado del índice objetivo muestra que un 27,2% de los/as trabajadores/as rurales de la forestación tienen una calidad objetiva del empleo alta, un 54,9% una calidad media y un 17,9% baja. En referencia a la calidad subjetiva se constata una mayor calidad (51,5%), indicando que los/as trabajadores/as tienden a atribuir mayor calidad subjetiva a sus empleos que las que indican las condiciones de trabajo. A su vez, se destaca que la calidad del empleo varía de acuerdo a características personales tales como sexo, edad, nivel educativo, tarea y antigüedad en el sector. En tal sentido, vinculado a la tarea que se desempeña en la forestación, las mujeres presentan mayor calidad objetiva que los varones (las primeras concentradas en tareas silvícolas frente a los segundos que se desempeñan como cosechadores); asimismo, quienes poseen mayor antigüedad en la forestación presentan mayor calidad objetiva respecto a las personas de menor trayectoria.

Por su parte, también para Uruguay, el estudio titulado “Calidad del empleo en tiempos de crecimiento” (2014) de las autoras Porras y Rodríguez López busca responder a las siguientes interrogantes ¿Cómo ha evolucionado la calidad del empleo en términos generales ante diferentes contextos de crecimiento económico? ¿Cuáles han sido los sectores de actividad económica con mejor desempeño? ¿Qué ocurre con la brecha de calidad del empleo entre hombres y mujeres? A partir de los datos aportados por la Encuesta Continua de Hogares (ECH), Uruguay, el trabajo propone la construcción de un Índice de Malos Empleos (IME) que combina información sobre la proporción de personas ocupadas con problemas de calidad del empleo y la proporción de privaciones del total de dimensiones que sufren los/as trabajadores/as, en base a la metodología propuesta por Alkire y Foster (2011). La metodología propone que un empleo se considera de mala calidad cuando presenta privación o carencia en al menos una de las dimensiones consideradas en el índice.

El IME considera cuatro dimensiones: ingresos, precariedad, informalidad y horas trabajadas. Para la medición de la dimensión ingresos se toma como referencia el ingreso laboral por hora de la persona ocupada, que incluye remuneraciones monetarias y en especie. A diferencia de otros estudios que consideran como referencia el salario mínimo nacional, el umbral de esta dimensión corresponde al monto de dinero que determina la línea de pobreza de cada mes, el cual se transformó a un valor hora, considerando una semana laboral de 40 horas. En relación a la variable precariedad se toma como referencia si la persona no cuenta con cobertura a la seguridad social. Respecto a informalidad se consideran los empleos de baja productividad, considerando trabajadores/as informales a aquellos/as que se desempeñan en el servicio doméstico, el sector privado o en microempresas, cuentapropistas con o sin local (excluyendo profesionales y técnicos/as) y cuentapropistas del sector agropecuario. Finalmente, respecto a la dimensión horas trabajadas se contempla tanto el subempleo como la jornada que excede las 48 horas semanales.

La construcción del mencionado índice permite analizar la evolución global de la calidad del empleo en dos períodos de crecimiento económico diferenciados: 1991-1998 y 2003-2011, posibilitando a su vez realizar comparaciones por género, rama de actividad, entre otras, constituyendo un aporte para analizar la evolución del mercado laboral y la elaboración de políticas.

Marco Teórico

Origen y desarrollo del concepto de calidad del empleo.

Este estudio considera a la Calidad del Empleo como “el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores” (Reinecke y Valenzuela 2000 citados por Farné, 2003, p.16).

Si bien el concepto no es nuevo, su utilización, de forma explícita, puede encontrarse en estudios desarrollados en la década de los setenta para países industrializados, con el objetivo de establecer indicadores adecuados para medir la calidad de vida, que derivaron en el desarrollo de encuestas nacionales especializadas en Estados Unidos (Quinn y Staines, 1979) y Holanda (Zanders; van Büchem y van Berkel, 1977). Dichos estudios contemplaron indicadores objetivos tales como ingresos y beneficios no salariales, horas de trabajo, seguridad e higiene en el trabajo, transporte al y del trabajo, discriminación, seguridad en el empleo, movilidad y contenido del trabajo; a su vez, incluyeron variables subjetivas tales como la satisfacción en el empleo. Durante la década de los ochenta el tema de la calidad del empleo recibe menor atención (que se refleja en la disminución de la producción académica vinculada al tema) pese a que continúan desarrollándose estudios centrados en la satisfacción en el empleo, la seguridad e higiene ocupacional, entre otras dimensiones trabajadas en la literatura anterior. En la década de los noventa el tema vuelve a tomar relevancia centrado en el debate sobre las formas “atípicas” de empleo (Reinecke y Valenzuela, 2000).

Después de establecer para varios países industrializados el diagnóstico de que la “fuerza laboral contingente” (trabajadores temporales, a tiempo parcial y subcontratados) ha ido creciendo (Belous, 1989), es efectivamente una pregunta importante si, y hasta qué punto, este crecimiento de formas no-estándares de empleo conlleva una baja en la calidad del empleo. En efecto, el hecho de que un empleo sea distinto de una relación de empleo estándar (“típica”) no implica por sí mismo que su calidad de empleo sea necesariamente inferior, también podría ser simplemente “diferente” sin ser “peor”, o podría incluso responder a las aspiraciones de grupos específicos dentro de la fuerza laboral que prefieren estos arreglos no habituales (Reinecke y Valenzuela, 2000, p. 31).

A finales de los años noventa la OIT propone el concepto de “Trabajo Decente”, entendiéndose como las “oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (OIT, 1999). Se presenta como el equilibrio entre cuatro objetivos: respeto por los derechos fundamentales en el trabajo, acceso al empleo, acceso a la protección social y participación mediante el diálogo social (Somavía, 2014). Dentro de sus elementos sustantivos se consideran los ingresos y el trabajo productivo, las oportunidades de empleo, la conciliación entre el trabajo y la vida personal, el tiempo de trabajo, el trabajo inadmisibles, la estabilidad y seguridad en el trabajo, la igualdad de oportunidades y el tratamiento en el trabajo, el ambiente seguro de trabajo, la seguridad social y el diálogo social (OIT, 2002).

Desde las formulaciones de la OIT (1999), el Trabajo Decente se constituye en un objetivo de política pública con la intención de mejorar el bienestar de las personas trabajadoras, en tanto permite satisfacer las necesidades individuales y del hogar en términos de salud, alimentación y seguridad, habilita el progreso económico y constituye el principal soporte de integración social (Jiménez y Páez, 2014). De esta forma, más que un estándar fijo y absoluto, el Trabajo Decente representa una agenda de desarrollo y mejora, pudiendo adoptar diversos matices y modificaciones de acuerdo a la sociedad y el paso del tiempo (Rodgers, 2007).

En este contexto, en el año 2008 se modifican los ODM de Naciones Unidas, incorporándose la meta 1B: “Alcanzar empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes”, como parte de Objetivo 1 “Erradicar la pobreza extrema y el hambre”. Entre los indicadores considerados para medir el alcance y avance en torno a dicha meta se comienzan a incluir indicadores vinculados al empleo⁵ (Weller y Roethlisberger, 2011). A partir de 2015 y en el marco de la construcción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, estas temáticas pasan a constituir un objetivo: “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”⁶ (Naciones Unidas, 2018).

⁵ Los indicadores considerados para la meta 1B son los siguientes: tasa de crecimiento del producto Interno Bruto por persona empleada; tasa de ocupación; proporción de la población ocupada con ingresos inferiores a un dólar por día según la paridad de poder adquisitivo (posteriormente ajustado a 1.25 dólares); proporción de la población ocupada que trabaja por cuenta propia o en un negocio familiar (Weller y Roethlisberger, 2011).

⁶ Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) constan de 17 objetivos y 164 metas por alcanzar. El objetivo N°8, al que se refiere específicamente, comprende diez metas y diecisiete indicadores.

Si bien los conceptos de Trabajo decente y Calidad del empleo presentan numerosos puntos de encuentro, no revisten el mismo significado. En tal sentido, “el Tesauro de la OIT define el trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen de sustento necesarios para las personas. Por su parte, el empleo es definido como trabajo a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie” sin importar la relación de dependencia (si el empleo es dependiente, asalariado o independiente-autoempleo)” (Levaggi citado por OIT, 2004, p. s/d).

Asimismo, considerando que la calidad del empleo es un proceso en el cual influyen diversos factores, debe diferenciarse este concepto de otros que plantean la necesidad de un entorno favorable para la generación de empleo, tal es el caso del concepto de Trabajo decente, centrado en objetivos estratégicos políticos que llevan a mejorar la calidad del empleo, pero que no lo representan como tal, por ejemplo, la promoción de los estándares y principios fundamentales y el diálogo social (Weller y Roethlisberger, 2011).

Autores/as señalan la connotación política más acentuada en el concepto de trabajo decente que no se observa al hablar de calidad del empleo. Este último expresa una preocupación explícita por el análisis de las implicaciones del contexto de los empleos y del mercado de trabajo como determinantes de esa calidad, abordando también las diferencias entre los empleos provenientes de las diversas actividades económicas (Espinoza, 2003; Infante, 2003; Infante y Sunkel citados en Granados y Vences, 2011).

Debates y propuestas en torno a la medición de la calidad del empleo.

Señala Farné que al momento de preguntarse qué constituye un empleo de calidad, desde variados estudios se ha optado por describir sus dimensiones, así un buen empleo sería aquel que describa altos y crecientes salarios, estabilidad laboral, seguridad social, etcétera, pero ésta enumeración de características no alcanza para explicar su esencia. Desde otros aportes se entenderá que la calidad del empleo responde a aquellos factores vinculados al trabajo que redundan en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de las personas trabajadoras, factores que -agrega Farné (2003)- deben ser la expresión de características

objetivas que responden a la institucionalidad laboral y las normas de aceptación económica, social y política-, proponiendo para su medición la construcción de índices compuestos. Tanto en el plano teórico como empírico, el concepto de calidad del empleo plantea algunas dificultades propias de su carácter polisémico y multidimensional; a su vez, algunos de los aspectos que puede integrar el concepto son de difícil medición (Porrás y Rodríguez, 2014). Otra dificultad refiere a la disponibilidad de datos, ya que las definiciones de calidad del empleo quedan sujetas a las decisiones de los sistemas estadísticos oficiales, que acotan las posibilidades de incluir variables. A su vez, el concepto implica diferentes relaciones que dependen de la perspectiva asumida: si se focaliza en el Estado cobrarán importancia aspectos como el gasto social y la reducción de la pobreza, desde la perspectiva de las empresas serán relevantes aspectos tales como la productividad laboral, mientras que, desde la perspectiva de los/as trabajadores/as, la protección social y los derechos laborales serán características relevantes a considerar (Marull, 2012).

La medición a través de indicadores permite medir niveles, distribución y cambios en el bienestar, dar cuenta del estado situacional de aspectos relevantes a nivel de la vida social y, en consecuencia, orientar acciones en pos de potenciar aquellos aspectos que se distancian de las expectativas que una sociedad se propone alcanzar; constituyen por tanto elementos fundamentales para las políticas sociales (Cerdeira y Vera, 2008).

Señala Ghai (2003) que rara vez es posible medir un concepto de manera directa y de un solo modo, por lo que resulta apropiado emplear varios indicadores, como forma de lograr una imagen más exacta de aquello que se pretende medir. En tal sentido, los indicadores compuestos o índices representan tendencias en el bienestar o los servicios sociales e incluyen un conjunto de indicadores simples (Cecchini, 2005), favorecen las posibilidades de interpretación (al reducir el número de dimensiones) y facilitan la comparación entre diferentes unidades de análisis y a lo largo del tiempo (Porrás y Rodríguez, 2014).

Un índice compuesto de la Calidad del empleo consiste en un único indicador agregado que sintetiza y pondera la información existente sobre los diferentes aspectos de la misma. En la práctica, un índice compuesto incluye (o se basa en) un sistema de indicadores y se utiliza para obtener una única, inequívoca y unidireccional comprensión de lo que acontece con la calidad del empleo (European Parliament, 2009 citado por Farné, Vergara y Baquero, 2011, p. 147).

En el campo temático de Calidad del empleo la literatura señala la posibilidad de considerar indicadores objetivos y/o subjetivos. La medición de la calidad del empleo a través de variables objetivas se enfrenta a grandes desafíos: dificultades vinculadas a la obtención de datos satisfactorios sobre distintas dimensiones de la calidad del empleo y dificultades para establecer una escala única, que va de los mejores a los peores empleos. Por ejemplo, resulta muy complejo decidir si un empleo mejor remunerado que involucra trabajos por la noche es mejor a uno de similares características con menor salario, pero con horarios diurnos, esto dependerá de factores tales como el sexo, la educación, la situación familiar, factores culturales, entre otros. Se señala que una estrategia adecuada para resolver estos problemas es considerar la satisfacción en el empleo (Reinecke y Valenzuela, 2000).

Aspectos subjetivos, específicamente la satisfacción en el empleo son elementos importantes para evaluar la calidad del empleo. La satisfacción en el empleo influye en el comportamiento de las personas trabajadoras, por ejemplo, en relación a la búsqueda de otros empleos, en la negociación individual o colectiva de las condiciones de trabajo y en el desempeño en el trabajo (Weller y Roethlisberger, 2011). La misma puede entenderse como “la percepción de un número de características objetivas de la calidad del empleo, ponderadas por las preferencias, normas y expectativas del trabajador” (Locke, 1983; Clark, 1996 citados por Reinecke y Valenzuela p. 34).

No obstante, un incremento de la satisfacción no implica necesariamente mejoras en las variables objetivas del empleo. Grados altos de satisfacción pueden deberse tanto a mejoras en aspectos objetivos, como a bajas en las expectativas con respecto al empleo, o bien al reajuste de valores, de manera tal que se otorgue menor importancia a los aspectos insatisfactorios del empleo frente a los satisfactorios (Clark citado por Reinecke y Valenzuela, 2000).

Existen numerosos argumentos que resaltan la extrema importancia de considerar variables objetivas, pese a las dificultades metodológicas que supone su medición. En tal sentido, las variables subjetivas pueden ser un importante aporte al análisis de variables objetivas, por ejemplo, como forma de ponderar las diferentes variables objetivas para la generación de un índice compuesto, no obstante, no deberían sustituirlas por varios motivos entre los cuales se destacan los siguientes (Reinecke y Valenzuela, 2000: Weller y Roethlisberger, 2011):

1. Las medidas de satisfacción suelen implicar una adaptación a las condiciones objetivas del mercado laboral. Esto es, por ejemplo, para el caso de las mujeres, pese a la histórica discriminación por género en el acceso y permanencia en empleos de buena calidad, la medición puede arrojar un grado más alto de satisfacción para las mujeres que para varones (Reinecke y Valenzuela, 2000). Al respecto Riella y Mascheroni (2009) agregan que la trayectoria previa de las personas trabajadoras en empleos de mala calidad puede ocasionar que sus requerimientos para lograr satisfacción en el trabajo sean bajos en relación a otras experiencias laborales.

2. La satisfacción laboral no puede ser directamente comparable entre países, dado que las diferencias en los grados de satisfacción pueden ser producto de factores culturales y actitudes distintas con respecto al trabajo.

De acuerdo a este recorrido, la mayoría de los estudios emplean variables objetivas o enfoques combinados que incorporan la satisfacción como otra dimensión, además de las netamente objetivas. Al respecto una propuesta interesante es la desarrollada por Farné y Vergara (2007) quienes utilizan la variable búsqueda de otro empleo de las personas ocupadas y el deseo de trabajar más horas como indicadores de (in)satisfacción con el empleo.

De acuerdo a lo señalado, existen diferentes propuestas que consideran variables objetivas o una combinación de variables objetivas y subjetivas. Como propuestas marco se destacan a nivel internacional los aportes de la OIT (1999) en torno al concepto de Trabajo Decente y de la UE (2001) en torno a los indicadores de Laeken. Con un desarrollo más reciente, a nivel latinoamericano se destacan variados estudios que, retomando los avances desarrollados en contexto europeo, aplican, revisan e introducen modificaciones conceptuales y metodológicas en torno a la calidad de empleo para la región. Los trabajos de Rodgers (1998; 2007) para OIT son pioneros en este sentido, así también los aportes de Farné (2003); Carrasco (2003); Pineda (2006; 2010); Farné y Vergara (2012); Jiménez y Páez (2014); Porras y Rodríguez (2014), entre otros.

Uno de los primeros desafíos que tales estudios debieron enfrentar es definir el conjunto de aspectos o dimensiones de la calidad del empleo. Al respecto, el primer indicador que surge es el ingreso, presente en la totalidad de los estudios. Señalan Reinecke y Valenzuela (2014)

que se trata de un indicador que no puede dejarse de lado a nivel general y en mayor medida para países latinoamericanos, “donde una parte importante de la población trabaja en empleos que no garantizan un ingreso suficiente para que la persona y su familia puedan superar la línea de la pobreza” (p.38).

Tradicionalmente, gran parte del debate sobre calidad del empleo se ha centrado en este indicador, tal es el caso de los estudios desarrollados en Estados Unidos en la década de los ochenta, centrados en el crecimiento relativo de empleos de altos y bajos salarios en la economía. No obstante, confirme el debate ganó centralidad y profundidad, se comenzó a plantear que, además del ingreso, existen otras variables no salariales que afectan el bienestar de las personas que trabajan, algunas de ellas cuentan con mayor consenso en la literatura, en tanto que otras difieren de acuerdo al estudio. En el cuadro 1 se presenta un resumen de las distintas propuestas señaladas.

Encuestas a los trabajadores dejan en claro que las remuneraciones son consideradas un factor importante del trabajo, mas no el único y ni siquiera el más importante en una escala de valores cualitativos. Muy apreciados por los trabajadores son la estabilidad en el empleo y las oportunidades de ascenso, entre otras. En efecto, parece lógico pensar que hay factores no salariales ligados a un empleo, que son muy importantes al determinar su calidad. Al fin y al cabo, el trabajo humano es una expresión de la personalidad de quien lo realiza y a él las personas activas le dedican buena parte de su vida. Estos factores no salariales contribuyen al bienestar de los individuos, aunque no se puedan medir fácilmente en términos monetarios (Rodgers y Reinecke 1998 citados por Farné 2003, p. 17).

Las propuestas revisadas, pese a las diferencias respecto a los indicadores que se incluyen, coinciden en la necesidad de medir la Calidad del empleo a partir de múltiples indicadores, lo que reafirma el carácter complejo y dinámico del concepto, que puede presentar matices de acuerdo al tipo de sociedad y su desarrollo en el tiempo. Se trata de un concepto multifacético, que no puede ser captado a través de una única variable. (Weller y Roethlisberger, 2011).

Tabla 1

Propuestas de medición de la Calidad del empleo

Estudio	Año	País	Dimensiones
OIT “Trabajo decente”	1999		▪ Oportunidades de empleo ▪ Salarios adecuados y trabajo productivo ▪ Horas de trabajo ▪ Conciliación de trabajo y vida familiar y personal ▪ Trabajo que debe ser abolido ▪ Estabilidad y seguridad en el trabajo ▪ Igualdad de oportunidades y trato en el empleo ▪ Entorno de trabajo seguro ▪ Seguridad social ▪ Diálogo social y representación de los trabajadores y los empleadores.
UE “Indicadores de Laeken”	2001		▪ Calidad intrínseca del empleo (intrínsecamente satisfactorios, compatibles con las capacidades de las personas, ingresos apropiados) ▪ Aprendizaje permanente y desarrollo profesional ▪ Igualdad de género ▪ Salud y seguridad en el trabajo ▪ Flexibilidad y seguridad ▪ Inclusión y acceso al mercado laboral ▪ Organización del trabajo y conciliación entre vida laboral y personal (Tiempo) ▪ Diálogo social y participación de los trabajadores ▪ Diversidad y no discriminación ▪ Rendimiento y productividad económicos globales
Rodgers y Reinecke “La calidad del empleo: Perspectivas y ejemplos de Chile y Brasil”.	1998	Chile Brasil	▪ otros beneficios salariales ▪ regularidad del trabajo ▪ duración del contrato ▪ protección social ▪ representación ▪ horas de trabajo ▪ intensidad del trabajo ▪ riesgos ocupacionales ▪ participación en las decisiones

Fuente: Informe Eurofound y OIT

- posibilidades de desarrollo de capacidades

Fuente: Farné (2003)

Farné.				▪ Ingreso ▪ Tipo de contrato ▪ Seguridad Social ▪ Horario
“Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia”.	2003	Colombia		
Riella y Mascheroni	2009	Uruguay		▪ Ingresos ▪ Condiciones de trabajo ▪ Accidentabilidad ▪ Autorrealización ▪ Período de trabajo ▪ Estabilidad ▪ Representación colectiva ▪ Seguridad Social
“Explorando la calidad del empleo en la forestación. Un estudio de caso”.				
Pineda y Acosta	2010	Colombia		▪ Intensidad laboral ▪ Ingresos ▪ Protección social ▪ Estabilidad laboral ▪ Percepción sobre el empleo ▪ Subempleo
“Qualidade do trabalho: aproximações teóricas e estimação de um índice composto”				
Sehnbruch	2012	Chile		▪ Situación ocupacional y cobertura de seguridad social ▪ Ingresos ▪ Estabilidad en el empleo ▪ Capacitación
“La calidad del empleo en Chile: teoría y medición”				
Arranz García Serrano y Hernanz	2013	España		▪ Condiciones de trabajo ▪ Oportunidades de mejora ▪ Combinación de trabajo y vida cotidiana.
“Calidad del empleo: una propuesta de índice y su medición para el período 2005-2013”.				
RIMISP	2013	Bolivia, Guatemala, Nicaragua, México, Brasil, Perú, El Salvador y Colombia.		▪ Ingresos ▪ Condiciones laborales ▪ Protección ▪ Desarrollo personal
Cáceres y Zúñiga	2013	Chile		▪ Ingreso ▪ Tipo de contrato
“Disparidades				

territoriales y estabilidad de la calidad del empleo en Chile: 1998-2006 de los autores”			▪ Seguridad Social ▪ Tipo de jornada laboral
Jiménez y Paéz “Una metodología 2014 Colombia alternativa para medir la calidad del empleo en Colombia (2008- 2012)”.			▪ Ingreso ▪ Tipo de contrato ▪ Seguridad Social ▪ Horario
Porras y Rodríguez “Calidad del empleo en 2014 Uruguay tiempos de crecimiento”.			▪ Ingreso ▪ Precariedad ▪ Informalidad ▪ Horas trabajadas

Nota: Elaboración propia en base a estudios revisados.

Desigualdades territoriales y calidad del empleo.

Desde una perspectiva sociológica, se entiende al territorio como una construcción social producto de una realidad compleja y en permanente transformación que refleja dinámicas físicas, socioeconómicas y culturales y su interacción, combinando el tiempo transcurrido con el actual en un espacio físico específico (Riella y Mascheroni, 2011). También, puede considerarse como el resultado de la interacción de procesos endógenos y exógenos en permanente tensión entre lo particular y lo global, siendo la dinámica social de los territorios el resultado de ambos procesos: la mundialización -sus impactos y desafíos- y las oportunidades diferenciales dadas por las condiciones previas presentes en los territorios (endógenas).

Estudios señalan que el lugar donde las personas nacen y viven determina en gran medida sus oportunidades de acceso a un empleo de calidad. Observa Veiga (2015) que la configuración territorial y a partir de ésta las diferencias entre las regiones y países están fuertemente asociadas al nivel de vida de las poblaciones, que responden a caracteres propios del desarrollo local y expresan diversas formas de organización productiva, económica y

social en el territorio. En este sentido, parte importante de los determinantes institucionales y económicos del empleo de calidad poseen una clara expresión territorial, dando cuenta el por qué, al interior de los países, las posibilidades de acceder a un empleo de calidad se distribuyen de manera desigual.

De acuerdo a la CEPAL (2010) la dinámica del mercado de trabajo es la manifestación más evidente del desarrollo social y económico, dada su capacidad de absorber a la población económicamente activa en condiciones adecuadas de movilidad social, remuneración, estabilidad, entre otras dimensiones, así como por establecer condiciones de protección para desempleados y jubilados, capacidades esenciales para la promoción de un patrón de producción con efectos positivos en la distribución de los ingresos y el empleo. En tal sentido, una parte significativa de la desigualdad de la región latinoamericana responde al desempeño del mercado de trabajo, donde las brechas de productividad y de ingresos son características, en el marco de estructuras productivas sumamente heterogéneas. Se trata de economías que se distinguen por su rezago relativo o brecha externa, que refiere a las diferencias en las capacidades tecnológicas de la región con respecto a la frontera internacional; y su brecha interna, presente entre los diferentes sectores, a la interna de cada uno de ellos, así como en las empresas de cada país; fenómeno al que se denomina heterogeneidad estructural (CEPAL, 2010).

En gran medida, la heterogeneidad estructural contribuye a explicar la profunda desigualdad social de América Latina y el Caribe, ya que las brechas de productividad reflejan, y a la vez refuerzan, las brechas de las capacidades, de incorporación de progreso técnico, de poder de negociación, de acceso a redes de protección social y de opciones de movilidad ocupacional ascendente a lo largo de la vida laboral. Al mismo tiempo (...) una mayor brecha interna refuerza la brecha externa y se alimenta parcialmente de ella. En la medida que los sectores de baja productividad tienen enormes dificultades para innovar, adoptar tecnología e impulsar procesos de aprendizaje, la heterogeneidad interna agudiza los problemas de competitividad sistémica. De modo que se generan círculos viciosos no solo de pobreza y bajo crecimiento, sino también de lento aprendizaje y débil cambio estructural (CEPAL, 2010, 92).

Al respecto, puede entenderse que la generación de empleos de calidad está determinada por dos aspectos: el contexto económico-productivo y la institucionalidad laboral, no obstante, estas condiciones no son homogéneas entre y al interior de los países, distribuyéndose de manera diferenciada en los territorios.

El contexto económico productivo se expresa en la productividad media de una economía, que influye a su vez en las posibilidades de mejorar las condiciones de los puestos de trabajo⁷ y de los empleos (Weller y Roethlisberger, 2012). No obstante, en contextos productivos altamente heterogéneos, identificar la productividad media como variable que refleja la importancia del contexto productivo no resulta suficiente, dado que las brechas de productividad, presentes por ejemplo en la región latinoamericana entre diferentes segmentos productivos, influyen en la calidad del empleo. A su vez, la correlación entre productividad y calidad del puesto de trabajo no ocurre de manera automática, en muchos casos es la regulación la que incide, en base a la legislación laboral o la negociación colectiva (Weller y Roethlisberger, 2012).

De acuerdo a lo anterior, siguiendo a Weller y Roethlisberger (2011), el contexto económico-productivo representa solo una parte de los determinantes del empleo de calidad, el otro factor está constituido por la institucionalidad socio-laboral (entre estos el crecimiento del salario mínimo, el incremento de la sindicalización y el crecimiento de la protección social). Estas regulaciones de mercado, legales y de otro tipo, negociadas colectivamente, resultan fundamentales para crear condiciones que permitan traducir los aumentos de productividad en aumentos reales de salarios, reducción de jornadas laborales y acceso a la protección social (CEPAL, 2010).

De acuerdo a estos determinantes, se observa que la estructura productiva de los países latinoamericanos presenta diferencias de productividad en sus sectores económicos, de esta forma, al interior de los países coexisten sectores de alta productividad, caracterizados por

⁷ Esta afirmación se fundamenta en que, debido a que hay componentes de la calidad del empleo que generan costos, la capacidad de una economía de cubrirlos depende de los recursos disponibles, lo que lleva a suponer una correlación positiva entre productividad y calidad de los puestos de trabajo.

“La calidad del puesto de trabajo está relacionada con el proceso productivo determinado por una combinación específica de los factores de producción, con las normas –legales o negociadas– que inciden en esta combinación y en la manera en que se la utiliza en este mismo proceso productivo (por ejemplo, el sistema de turnos o de pausas). Por otra parte, la calidad del empleo se basa en la calidad del puesto de trabajo, y se define por aspectos adicionales de la institucionalidad laboral que inciden en las relaciones colectivas e individuales del trabajo y que influyen en aspectos como los ingresos, la jornada laboral, la situación contractual y la dinámica de la participación” (Weller y Roethlisberger, 2012:39).

el uso de tecnologías, innovación, alta formalidad laboral e ingresos elevados, con sectores de baja productividad, asociados a economías tradicionales con alta informalidad e ingresos bajos (RIMISP, 2013).

En el escenario latinoamericano, Uruguay presentó durante muchos años una posición favorable en términos de integración social y baja desigualdad, en base a un modelo de Estado de Bienestar impulsado en las primeras décadas del siglo XX y un sistema político que promovieron dicha posición. Este escenario cambia luego de la crisis de los años 2001-2002 posicionándose el país entre los de peor desempeño en la región en relación a indicadores tales como la concentración del ingreso y el aumento de la pobreza en la población infantil para el período 1998-2003. En tal contexto, se hacen presentes significativas desigualdades territoriales, concentrándose los menores niveles de pobreza en la población del Sur y Centro del país, en tanto que los peores indicadores en el Norte y Litoral (Veiga, 2015).

Al respecto del estudio de dichas desigualdades, Veiga (2015) desarrolla una propuesta de regionalización que agrupa un conjunto de variables a nivel departamental en base a la mayor homogeneidad entre sí en función de la integración de Indicadores socioeconómicos representativos de la estructura local (demográficos, educativos, de empleo, ingresos, estratificación social y nivel de vida de la población). La misma, se ha actualizado a lo largo del tiempo pudiéndose identificar para el año 2014 los siguientes agrupamientos departamentales: Norte, Litoral Centro, Centro Sur, Colonia y Maldonado, Canelones. Enfoques como el que se señala, evidencian con claridad la existencia de desigualdades territoriales en el país y postulan la necesidad de superar el estudio del Uruguay basado en la dicotomía Montevideo-Interior, privilegiando sus especificidades internas.

Otros estudios que desarrollan indicadores sintéticos departamentales para Uruguay con referencia al desarrollo productivo tales como Rodríguez Miranda (2006), Barrenechea y Troncoso (2008a) y Barrenechea y Troncoso (2008b) también presentan coincidencias respecto a la existencia de desigualdades a nivel territorial. Los mismos encuentran que los departamentos que se ubican en la zona sur del país, entre Colonia y Maldonado, exhiben mejores desempeños en los indicadores relevados en referencia a dimensiones tales como: desarrollo endógeno, competitividad y oportunidades de inversión. Por su parte, la zona

noreste del país presenta los peores resultados, comprendiendo los departamentos de Artigas, Rivera, Tacuarembó, Cerro Largo y Treinta y Tres (Rodríguez Miranda, 2014).

Desde una lectura general, los departamentos comprendidos en las zonas con mejores desempeños, señalados por los autores, se caracterizan por presentar buenas condiciones relativas a capital humano (tasas de asistencia a educación y formación de la población), buenas condiciones de capital social e institucional, mayor concentración de actividad industrial, presencia de grandes empresas y actividades con alto contenido tecnológico. Por su parte, los departamentos con peores desempeños poseen importantes restricciones relativas de capital humano que se manifiesta en tasas bajas de asistencia a la educación así como también en relación a capital humano especializado (formación terciaria y técnica), deficientes indicadores de capital social e institucional y escaso desarrollo industrial de importancia, con gran peso de pocas actividades primarias (Cerro Largo), o la presencia de cierta actividad industrial pero muy focalizada (Artigas) (Rodríguez Miranda, 2014).

El MTSS (2020) brinda una serie de indicadores que permiten conocer aspectos del mercado laboral uruguayo y su comportamiento en función de diversos factores, entre ellos el territorial. En tal sentido, se destacan aquellos vinculados a la cantidad de empleo, tales como la tasa de empleo y desempleo, así como indicadores vinculados a la calidad, tales como la informalidad laboral medida mediante el no registro a la seguridad social. La tasa de empleo (TE) representa el porcentaje de la población en edad de trabajar que se encuentra efectivamente empleada y es tomado usualmente como “proxy” de la demanda de empleo. A nivel territorial, pueden observarse desigualdades en la TE para el año 2019, presentando los siguientes departamentos las tasas más altas: Flores (60,9%), Montevideo (58,8%), Maldonado (58,5), Soriano (58 %) y Canelones (57,3 %), por tanto, en coincidencia con los anteriores estudios, la zona suroeste del país presenta mejores desempeños, en este caso centrados específicamente en oportunidades de empleo. Por su parte, Tacuarembó (49,4%), Cerro Largo (49,5%), Paysandú (51,2%), Treinta y Tres (51,5%) y Rocha (52,8%) presentan las tasas más bajas, todos estos departamentos se ubican por debajo del promedio nacional en 2019 (56,7 %) (MTSS, 2020).

Asimismo, complementando la anterior lectura, la tasa de desempleo (TD)⁸ también da cuenta de disparidades territoriales. Las tasas más bajas (inferiores a 7%) se sitúan en los departamentos de San José (6,6%), Treinta y Tres (6,6%) y Cerro Largo (5,8%), cabe destacar que estos dos últimos departamentos presentan un mercado laboral deprimido presentando también bajas tasas de actividad y de empleo. Por su parte, los valores más altos corresponden a Durazno, con la mayor tasa de desempleo del país para el año 2019 (16,3 %), Salto (12,5 %) y Soriano (11 %) (MTSS, 2020).

Respecto a la informalidad laboral se observan importantes diferencias por departamento, presentando los siguientes valores: Montevideo (17,5%), Colonia (21,6%), Florida (24,6%) y Maldonado (26,7%), siendo la proporción de personas trabajadoras no cubiertas por la seguridad social inferior al 25%; en tanto que los que presentan mayor proporción se concentran en el noreste del país, destacándose Cerro Largo (43,8) y Rivera (42,8%), Artigas (42, 4%) (MTSS, 2020).

Al respecto de las propuestas de regionalización y medición estudiadas, se confirma que los niveles de vida de las poblaciones, así como las posibilidades de acceso al empleo y al empleo de calidad (observado mediante la informalidad laboral) varían inter- regionalmente y entre los departamentos (Veiga, 2015). A partir de estas consideraciones, la construcción de una herramienta que permita medir el concepto de calidad del empleo de forma multidimensional y pueda aplicarse para evidenciar con mayor precisión este fenómeno frente a medidas unidimensionales, constituye un aporte a su estudio en tanto fenómeno complejo y desigualmente distribuido.

⁸ Este indicador representa la proporción de la población económicamente activa que no está trabajando por no tener empleo, que lo busca activamente y está disponible para comenzar a trabajar. Permite conocer la falta de oportunidades de empleo.

Pregunta, objetivo e hipótesis de investigación

Preguntas de investigación.

¿Es posible construir un índice que permita medir el concepto calidad del empleo en su carácter multidimensional para el caso de Uruguay? De realizarse, ¿su utilización permitirá medir con mayor precisión la desigual distribución territorial de la calidad del empleo en el país, a cuando eso se hace empleando variables unidimensionales?

Objetivos.

Objetivos generales.

A partir de la propuesta de un índice de calidad del empleo (Farné 2003), construir un indicador que permita medir la calidad del empleo en Uruguay de manera multidimensional.

Constatar que el índice construido es útil para medir de manera más precisa, frente a medidas unidimensionales, la desigual distribución territorial de la calidad del empleo en Uruguay.

Objetivos específicos.

Seleccionar indicadores válidos para la medición multidimensional de la calidad del empleo en Uruguay.

Determinar la ponderación de las variables contenidas en el índice adaptado de acuerdo a su importancia relativa.

Medir la distribución territorial de la calidad del empleo en Uruguay de manera desagregada por umbrales de calidad del empleo.

Comparar la calidad del empleo resultante de la aplicación del ICE adaptado con respecto a la variable informalidad laboral, para ámbitos sub nacionales en Uruguay.

Hipótesis.

El ICE adaptado permite medir el concepto calidad del empleo en su multidimensionalidad, captando de esa manera la complejidad del fenómeno. A su vez, su aplicación a la medición de la heterogeneidad territorial de la calidad del empleo en el país, arroja datos de mayor precisión que cuando la misma se observa a través de variables unidimensionales, como por ejemplo la informalidad laboral.

Capítulo 2

Metodología

Diseño y decisiones metodológicas

El presente estudio adoptó una estrategia cuantitativa centrada en el tratamiento de una fuente de datos secundarios, la Encuesta Continua de Hogares (2019)⁹ del Instituto Nacional de Estadística (INE). Se trata de una encuesta cross section (basada en muestras mensuales independientes) realizada en forma ininterrumpida desde el año 1968, brindando indicadores oficiales del mercado laboral (actividad, empleo y desempleo) y de ingresos de los hogares y las personas (INE 2019).

La estrategia que se implementó consistirá en la adaptación del Índice de Calidad del Empleo (ICE) tomando como modelo la metodología empleada por Farné (2003) basado en la OIT, considerando los cuatro componentes que el autor propone para su medición: ingreso, tipo de contratación, tiempo de trabajo y seguridad social.

Para la comparación entre unidades territoriales para el caso uruguayo, de acuerdo a los datos disponibles en la base de referencia, se define como unidades territoriales los 19 departamentos del país. Se plantea para éste trabajo un diseño transversal, siendo la población objetivo las personas ocupadas¹⁰ en ocupación principal (es decir aquella, que provee los mayores ingresos), en las categorías de ocupación: asalariados/as e independientes, reuniendo un total de 48478 casos.

⁹ Se optó por trabajar con la ECH 2019 dado que representa el último año de “normalidad”, previo a la pandemia mundial por COVID 19 transitada en Uruguay desde marzo de 2020. La emergencia sanitaria supuso que la metodología del Encuesta se modifique, pasando a partir de abril de 2020 a aplicarse mediante la modalidad de panel rotativo y de forma telefónica, empleando a su vez un formulario reducido que permitió estimar los principales indicadores de mercado de trabajo e ingresos de los hogares y las personas (ECH, 2020). Si bien el módulo sobre trabajo no sufrió alteraciones en su relevamiento, a nivel de las condiciones de trabajo en el país se han registrado importantes transformaciones, siendo el mercado laboral uno de los más afectados, motivo por el cual se decide trabajar con datos disponibles para 2019.

¹⁰ Persona que trabajó por lo menos 1 hora durante la semana anterior a la realización de la entrevista, o que no lo hizo por estar de vacaciones, por enfermedad, accidente, conflicto de trabajo o interrupción de este a causa del mal tiempo, averías producidas en las maquinarias o falta de materias primas, pero tiene empleo al que volverá con seguridad. Se incluyen en esta categoría a los/as trabajadores/as familiares no remunerados (INE, 2021).

Siguiendo a Lazarsfeld (1973), la determinación de variables capaces de medir objetos complejos -tal es el caso de la calidad del empleo- debe seguir un proceso “más o menos típico” que comprende cuatro grandes etapas: la representación literaria del concepto (desarrollado en el capítulo 1); la especificación de las dimensiones, la elección de los indicadores observables y la síntesis de los indicadores o elaboración de índices, camino que se procuró recorrer y se detalla en el presente capítulo, explicitando las decisiones metodológicas tomadas en el proceso de construcción del índice.

Especificación de dimensiones y selección de indicadores.

Los indicadores que se presentan a continuación se seleccionan y adaptan con base en la propuesta de referencia (Farné, 2003), cumpliendo los requisitos que la literatura señala debe reunir un buen indicador, a saber:

- Existencia de una relación semántica entre el indicador y el concepto indicado, para lo cual se fundamenta su elección, basado en la bibliografía y experiencias empíricas previas.
- Referencia a propiedades: estas propiedades presentan estados en todos los ejemplares de la unidad de análisis de la investigación.
- Validez: permiten recoger fielmente algunos de los aspectos de la intensidad del concepto indicado (Marradi, Archenti y Piovani, 2007).

Dada la complejidad y multidimensionalidad del fenómeno que se quiere medir, se construye un índice sumatorio que combina cuatro dimensiones que comprenden los siguientes indicadores: ingresos de la ocupación principal; antigüedad en el empleo; horas de trabajo semanales trabajadas, subempleo y afiliación a la seguridad social. Se trata de una metodología empleada para construir variables mediante la sumatoria de puntajes asignados a cada uno de los indicadores seleccionados. De acuerdo a Gómez Rojas y Grinszpun (2019, p.149) los puntajes son “códigos que representan a las categorías para poder proceder a la sumatoria y obtener puntajes para cada unidad de análisis”.

El método habitual para sintetizar los n índices simples utilizado en investigaciones revisadas y señalado por la literatura consiste en aplicar un promedio simple, preferentemente la media aritmética, tal es el caso de los índices sumatorios simples. No obstante, como en este trabajo, los componentes pueden no tener la misma importancia, lo

que supone asignar ponderaciones que permitan cuantificar la importancia relativa de cada componente y utilizar como promedio la media ponderada (Pérez, Caso, Río y López, 2012). La decisión de trabajar con un índice sumatorio simple radica en evitar maximizar la arbitrariedad con la que se asignan los puntajes, mientras que la decisión de trabajar con índices ponderados radica en razones teóricas por las cuales se desea que los indicadores tengan pesos diferenciales (Padua citado por Gómez Rojas y Grinszpun, 2019).

En este trabajo se optó, al igual que Farné (2003) por la construcción de un índice sumatorio ponderado. A continuación, se procede a fundamentar las elecciones tomadas describiendo para cada dimensión el o los indicadores seleccionados, sus pesos correspondientes y el tratamiento de la base de datos que suponen a efectos de la construcción del ICE adaptado (2019).

Dimensión Ingreso. Existe acuerdo en la literatura respecto a que el ingreso constituye una de las características más importantes del empleo, en tanto permite a los/as trabajadores/as adquirir bienes y servicios para cubrir necesidades tales como alimentación, vivienda, ocio, entre otras. Los ingresos provenientes del trabajo no solo condicionan la situación económica de las personas en el presente, en el corto y mediano plazo, sino que afectan directamente su situación futura, en la medida que los beneficios de seguridad social, normalmente están basados en los ingresos percibidos en el pasado. A su vez, en caso de no contar con seguridad social, la posibilidad de ahorro mediante el ingreso constituye la única opción que permitirá a la persona hacer frente a potenciales y previsibles situaciones de enfermedad y vejez futuras. Finalmente, el nivel de ingresos percibido tiene efectos emocionales, en tanto representa cierto status social y mecanismo de motivación para la productividad de las personas (Marull, 2012).

En Economía, la medida más común y utilizada para medir la calidad del empleo es el ingreso (salarios). Señala Farné (2003) que las estadísticas sobre ingresos presentan varias ventajas: son fáciles de conseguir y permiten ordenar de forma simple y rápida los diferentes empleos.

El ingreso corresponde a la remuneración total mensual percibida, tanto monetaria como en especie¹¹. De acuerdo al ICE de referencia, el ingreso se estratificó en función del número de veces que el monto contiene un salario mínimo legal (SML) vigente en éste caso para Uruguay, lo cual se determina en tres estratos: menos de 1.5 SML; entre 1.5 y 3, y más de 3 veces el SML (Farné, 2003).

La selección del salario como indicador para la dimensión ingreso se ve justificada al considerar el peso de los mismos en la conformación de los ingresos totales de la población: el 70 % de los ingresos provienen de salarios (Leal, 2018). En Uruguay el SML fue establecido a través del Decreto 1535/969 de 1969, definido como “el piso por debajo del cual no puede estar ninguna remuneración” (INE,2022); a lo largo de los años el poder de compra descendió considerablemente de manera que para 2004, en términos reales, este era solo una cuarta parte de lo que fue en 1969. A partir de una política de gobierno destinada a mejorar la situación de los/as trabajadores/as que se encontraban en peor situación, el SML comenzó a tener aumentos periódicos desde el año 2005, lo que según autores/as ha cumplido un rol importante en la distribución del ingreso, con un efecto igualador en la distribución salarial.

Para este indicador se mantienen los valores que propone el ICE de referencia (Farné,2003):

Menos de 1.5 SML=0

Entre 1.5 SML y 3 SML=50

Más de 3 SML = 100

De acuerdo a la base de datos empleada, se considera la siguiente variable: *Ingresos de la ocupación principal*.

A partir de la misma se procedió a recodificar la base de datos obteniéndose la variable SML, de manera que los ingresos considerados - *Ingresos de la ocupación principal*- se distribuyen

¹¹ El salario puede parcialmente integrarse por prestaciones en especie a causa de la naturaleza de la industria u ocupación que se trate, debiendo garantizarse: que sean apropiadas al uso de la persona y su familia y redunden en su beneficio; que el valor atribuido a dichas prestaciones sea justo y razonable (MTSS, 2008).

en las tres categorías de la variable a valores de 2019 (1° de julio), año en el que el monto del SML se fijó en \$15650 mensuales. Las categorías señaladas se resumen a continuación:

Variable: SML

Menos de \$23475 =0

Entre \$23475 y \$46950 =50

Más de \$46950 = 100

Dimensión Seguridad social. La seguridad social constituye el mecanismo de acceso a la protección social, entendida esta como la intervención colectiva de la sociedad a fin de proteger a las personas de diversos riesgos y vulnerabilidades, brindando herramientas para aumentar su capacidad de hacer frente a contingencias sociales (Ermida en Marull, 2012). Los regímenes de seguridad social ofrecen protección en caso de: vejez, mediante el sistema de jubilación; enfermedad, a través de seguros de salud y desempleo, mediante el seguro de desempleo. Asimismo, existen variados servicios a los cuales los/as trabajadores/as pueden acceder, las que varían de acuerdo a las leyes y regulaciones de cada país (Marull, 2012).

En lo referente a esta dimensión, el ICE de referencia contempla que el/la trabajador/a esté afiliado/a a los sistemas de pensión y de salud o a uno de ellos. En caso que la persona esté afiliada a pensión y salud recibe un valor de 100 puntos para éste indicador, 50 si está afiliada a solo uno de ellos y 0 en caso de no estar afiliada a ninguna de las dos (Farné, 2003).

Se trata de un indicador que permite observar la formalidad e informalidad de los empleos. Entendiendo que el concepto de informalidad es complejo y abarca múltiples dimensiones, generalmente adopta una visión restringida, considerando aquellas situaciones en que la persona no está cubierta por la seguridad social, lo cual significa la no garantía de derechos tales como el seguro de desempleo, aguinaldo, salario vacacional, jubilación, entre otros, afectando por tanto su bienestar presente y futuro (MTSS, 2016).

La formalización constituye una aspiración importante dentro de la política de empleo en el Uruguay, a partir de los cual se han desarrollado en los últimos años acciones tendientes a reducir el empleo no registrado, incluyendo aquellas específicamente laborales como de tipo

tributario¹². No obstante, estas iniciativas no han puesto énfasis en la cuestión de la desigualdad territorial, a excepción de dos que a priori podrían tener efectos sobre dicho aspecto: regulación de la jornada laboral y régimen de descanso de los/as trabajadores/as rurales (Ley 18441 de 2009) y promoción de inversiones productivas (Ley 16906 de 1998) (Leal, 2018)¹³.

Dado estas consideraciones el estudio se centrará en analizar el registro a la Seguridad Social, tomando en consideración las variables relevadas en la ECH: *Aporta a alguna caja de jubilaciones; Aporta por la totalidad del salario*, dando lugar a los siguientes criterios y valores:

Con registro a la SS=100

Con registro parcial a la SS (no se aporta por la totalidad del salario) =50

Sin registro a la SS=0

Dimensión Estabilidad. De acuerdo al MTSS (2016) poseer estabilidad constituye uno de los factores esperados para que un empleo sea considerado decente, o en la terminología que emplea este estudio, de calidad, asimismo se entiende que un trabajo estable está inversamente relacionado con la posibilidad de perder el empleo.

Tal como expresa Anker et. al. (2003) la pérdida de trabajo implica costos económicos mayores a la pérdida de la remuneración, independientemente de que se encuentre rápidamente trabajo, perturba el proceso de acumulación de capital humano y puede dejar sin utilidad los conocimientos tanto teóricos como prácticos que la persona aplicaba en su anterior puesto de trabajo, muchas veces puede ir en detrimento de algunas prestaciones, particularmente de la jubilación y sumado a todo ello, de problemáticas vinculadas a la salud (estrés por ejemplo). A su vez, poseer estabilidad en el empleo posibilita establecer proyectos personales en el mediano y largo plazo.

¹² Reactivación de la negociación colectiva formalizada en la Ley N°18566 de 2009; regulación de sectores afectados por una alta informalidad como el caso del trabajo doméstico Ley 18065 de 2007; reforma impulsada por la ley N°18083 en el plano tributario; monotributo, forma de tributación establecida a partir de la Ley 17296 de 2001 que regula la situación de quienes trabajan en la vía pública, entre otras (Leal, 2018).

¹³ Ver Leal (2018) “Desigualdad territorial en la calidad del empleo en Uruguay, entre las políticas posneoliberales y la estrategia neodesarrollista”.

En tal sentido se entiende por estabilidad:

Para un asalariado (...) como la probabilidad de que no se dé por concluida su relación laboral a iniciativa del empleador dentro de cierto período (un año, por ejemplo). Para un trabajador por cuenta propia, podemos definir la estabilidad del empleo (...) como la probabilidad de que no se vea obligado a poner fin a su trabajo durante cierto período por motivos económicos como la pérdida de clientes o la interrupción de sus suministros (es decir, no por motivos personales) (Anker et. al., 2003, p.175).

El ICE de referencia considera para esta dimensión la variable tipo de contrato, la misma implica la existencia de un contrato laboral escrito a término indefinido, a término fijo o la ausencia de contrato escrito, estableciendo los siguientes criterios:

Contrato indefinido =100

Contrato temporal =50

Inexistencia de contrato =0.

La existencia de un contrato de calidad da garantías en relación a la estabilidad tanto del empleo como de las remuneraciones y los beneficios de seguridad social y recreación (Infante y Vega-Centeno citados por Farné, 2003). A su vez, los diferentes estatus contractuales determinan diversos grados de protección legal y derechos de los/as trabajadores/as, siendo preferible un contrato escrito a uno verbal -por las dificultades de comprobar este último-, así como se torna preferible un contrato indefinido a uno de plazo fijo, dado que el primero asegura la estabilidad en el empleo y remuneraciones, algún tipo de compensación frente a la pérdida del empleo y no expone a la persona a intervalos de desempleo luego de finalizado el contrato. Asimismo, en los contratos por rendimiento o por faena, los riesgos provenientes de las fluctuaciones de la demanda afectan principalmente a la persona trabajadora, no a la empresa o empleador/a (Reinecke y Valenzuela citados por Marull, 2012).

Dado que la variable “Tipo de contrato” no ha sido relevada en la ECH, se empleará en éste caso una variable proxy, la antigüedad en el empleo como indicador de estabilidad¹⁴.

De acuerdo a Gualavisi y Oliveri (2016) la antigüedad es una medida de rotación laboral o movilidad en el empleo, dado que cambios en esta variable pueden deberse a razones voluntarias (tales como renuncia, salida del mercado laboral, entre otras), o involuntarias (entre las que se destaca el despido). Por su parte, otros argumentos la señalan como indicador de seguridad laboral, entendiendo que un incremento en la antigüedad laboral es signo de seguridad en el empleo; una trayectoria de largo plazo en el empleo aumenta las posibilidades de capacitación, que puede asociarse a mejoras en la productividad y consecuentemente, al acceso a promociones laborales y/o a mejoras salariales. En este marco, existe una relación positiva entre antigüedad y productividad laboral (Auer et al. citado en Gualavisi y Oliveri, 2016).

En la línea de lo planteado el Instituto de Economía de Facultad de Ciencias Económicas (2018) considera que la persona presenta problemas de estabilidad si declara haber estado desocupada alguna vez en los últimos doce meses.¹⁵ En tal sentido, se entiende que la situación de antigüedad mayor o igual a un año, corresponde a situaciones donde la persona trabajadora no presenta dicha privación para esta dimensión.

De acuerdo a lo señalado se toma para este estudio la variable que refiere a la antigüedad en el empleo, disponible en la ECH (2019): *cantidad de años que trabaja en la empresa de manera continua*.

Con la finalidad de hacer más sensible el instrumento en los casos donde el/la trabajador/a no presenta privación (mayor o igual a un año de antigüedad), se estudió el comportamiento de la variable para el total de personas ocupadas en torno a medidas de tendencia central, concretamente la mediana, en base a los datos disponibles de la ECH 2019-INE, observándose que el valor central de la distribución se sitúa en 5 años. A partir de este criterio se establece un segundo valor de corte, a saber: cinco años de antigüedad. Dicho valor es

¹⁴ De acuerdo con Anker et.al. (2003) los indicadores basados en la antigüedad laboral son a menudo sensibles a la composición por edad de la población, dado que se asume que los/as trabajadores/as más jóvenes suelen presentar una antigüedad relativamente menor. De acuerdo a este esquema, tampoco son indicadores apropiados para medir la estabilidad del empleo de acuerdo a los ciclos económicos, puesto que son los/as trabajadores/as con menor antigüedad quienes suelen ser los/as primeros/as despedidos/as. Si bien se reconocen éstas limitaciones, este trabajo no considera la variable edad en el modelo planteado.

¹⁵ Valores de referencia empleados para la construcción del Índice de Carencias de las Ocupaciones (ICO) (Iecon, 2018).

coherente con los criterios empleados por el MTSS (2013), donde toma como uno de sus criterios para el análisis de la referida variable, el porcentaje de personas ocupadas con antigüedad mayor a cinco años.

De acuerdo a las consideraciones previas realizadas se propone el siguiente criterio y valores de referencia:

Mayor o igual a 5 años de antigüedad=100

Entre 1 y menos de 5 años de antigüedad=50

Menos de 1 año de antigüedad =0

Dimensión Tiempo de trabajo. La jornada laboral representa una preocupación tradicional de la OIT, que se menciona en el Preámbulo de su Constitución y es tratada en la primera norma de la organización, adoptada en 1919 (Anker, 2003). Se trata de una variable relevante en la medida que una jornada de trabajo excesiva constituye una amenaza para la salud de los/as trabajadores/as, interfiere en la vida familiar (conciliación entre vida laboral y vida privada, equilibrio entre trabajo y vida no laboral) y puede estar correlacionada con una remuneración por hora muy baja (MTSS, 2016). Asimismo, si la jornada laboral se desarrolla en un número excesivamente corto de horas de trabajo, pero la persona desea y está dispuesta a trabajar más horas, esta se encuentra en situación de subempleo (Marull, 2012).

Considerando la legislación de Uruguay, para la medición del tiempo de trabajo existe una doble limitación: no se puede trabajar más de 8 horas diarias y de 44 o 48 horas semanales, según se trabaje en el Comercio o en la Industria respectivamente (MTSS, 2008). La ECH (2019) provee la variable *cantidad de horas habitualmente trabajadas por semana*, que es la que se considera para el indicador Horas trabajadas¹⁶¹⁷.

¹⁶ Sería interesante incorporar a la medición la distribución de los horarios de trabajo, dado que se entiende que no es lo mismo trabajar 48 horas seguidas a la semana y descansar tres días, por ejemplo, que cumplir jornadas de trabajo de 8 horas diarias a la semana. No obstante, dado que la base de datos disponible no permite desagregar esta información se deja planeado para futuros estudios.

¹⁷ Otra forma de jornada laboral atípica es aquella que se desarrolla en horarios asociales, dado que impone a la persona un horario de vida inusual (Marull, 2012).

Dentro del empleo sin restricciones se consideran dos situaciones: los/as trabajadores/as que trabajan a tiempo completo (TC), o a tiempo parcial por voluntad propia (TP). Para este estudio se considera que la persona posee buena calidad del empleo cuando su jornada laboral no excede las 48 horas semanales ni se encuentra en situación de subempleo, comprendiendo los grupos antes mencionados.

De acuerdo a lo señalado, se considera que la jornada laboral que excede las 48 horas semanales presenta problemas de calidad. Por su parte, otra de las situaciones que evidencian problemas de calidad para esta dimensión es el subempleo. De acuerdo a la variable subempleo por insuficiencia de horas, se considera subempleada a aquella persona ocupada que, trabajando menos de 40 horas semanales, manifiesta el deseo de trabajar más horas y está disponible para hacerlo¹⁸. La base de datos proporciona al respecto la siguiente variable: *Trabajador subempleado*.

Con la finalidad de hacer más sensible el instrumento en el caso de aquellos/as trabajadores/as que no alcancen el óptimo (100 puntos), se establecen dos puntos de corte: más de 48 horas semanales y hasta 60 horas semanales; más de 60 horas semanales, representando ésta última el peor desempeño en relación a la dimensión considerada.

Se consideran los siguientes valores que proporciona el ICE de referencia y que a su vez se disponen en función de los datos disponibles para el caso uruguayo:

Hasta 48 horas semanales y no subempleado=100

Más de 48 horas semanales y hasta 60 horas semanales = 50

Más de 60 horas semanales o subempleado=0

Ponderación.

Cada una de las variables recibe una valoración horizontal y una vertical. La valoración vertical corresponde a cada una de las cuatro variables principales que componen el índice

¹⁸ El índice de referencia no contempla la variable subempleo, no obstante, en este estudio se decide incorporar dado que, de no incluirse, pasaría a formar parte -como en el caso de Farné (2003)- de la categoría *Hasta 48 horas* semanales, asignándose por tanto un valor de 100 puntos (óptimo de calidad para esta dimensión) a una situación considerada dentro de la categoría restricciones al empleo.

de acuerdo a su importancia relativa. En base a los criterios del ICE de referencia, estos valores son los siguientes:

Asalariados/as: el 40% corresponde al ingreso, el 25% a la modalidad de contratación, el 25% a la seguridad social y el 10% a las horas trabajadas;

Trabajadores/as independientes: el 50% corresponde al ingreso, el 35% a la seguridad social y el 15% a las horas trabajadas.

El criterio de valoración horizontal asigna a cada variable un puntaje de 0 a 100 puntos, el valor 0 representa la privación de la característica en tanto que el 100 implica la cobertura total de la característica de referencia.

El empleo de criterios de valoración horizontal y vertical permite asignar a cada persona un puntaje que será creciente al crecer la calidad de su empleo medido a través de las variables definidas, y decreciente en caso de descender (Quiñones, 2011). Es decir, la ordenación de las categorías dentro de cada variable se realiza otorgando los mayores valores a la categoría que indica mejor calidad del empleo en relación a la dimensión en cuestión.

Respecto al proceso de ponderación y su valoración vertical, Farné (2003) advierte de las complejidades que supone dada la multidimensionalidad del concepto, el cual implica asignar pesos a cada una de las variables o dimensiones contenidas en el índice, proceso al decir de Rodgers (1997) con pocas posibilidades de ser universalmente válido.

La naturaleza multidimensional de la calidad del empleo hace imposible la generación de un orden sin ambigüedades (...) algunos métodos para la generación de índices se podrán desarrollar, pero ello inevitablemente involucrará un sistema de ponderaciones que tiene pocas probabilidades de ser universalmente válido (Rodgers citado por Farné, 2003, p.22).

Considerando estas aclaraciones, se recurre a la literatura para ampliar, revisar y justificar los criterios de ponderación adoptados en el presente estudio.

Marull (2012) resalta al respecto que, si bien en algunas propuestas se utilizan ponderaciones diferentes, mediante las cuales se otorga mayor peso a la dimensión ingresos provenientes del trabajo, en el estudio “La calidad del empleo en Bolivia y Ecuador” la autora opta por

una ponderación equi-proporcional, fundamentando que la calidad del empleo abarca todos aquellos aspectos laborales que inciden en el bienestar de los/as trabajadores/as, definición que no comprende solo la dimensión ingresos, sino que se ve afectada por otros aspectos como la salud física y psicológica, el balance entre vida laboral y vida privada, entre otras. Por tanto, dicha investigación entiende que todas las variables revisten la misma importancia para el bienestar de los/as trabajadores/as.

Por su parte, en el estudio “La calidad del empleo en Chile: teoría y medición” desarrollado por Sehnbruch (2012), las variables componentes consideradas para la construcción del índice se ponderan de forma igualitaria. Señala la autora que los métodos de ponderación igualitaria -como el empleado para la construcción del índice de Desarrollo Humano (IDH), poseen la ventaja de que minimizan la interferencia de cualquier método de cálculo y ofrecen una solución en casos donde no existe consenso sobre cómo las variables deben ser ponderadas. Este criterio ha sido empleado por otros investigadores en estudios de Calidad del empleo tales como Arranz, García Serrano y Hernanz (2017), donde el ICE agregado o global construido por los autores es la media aritmética de las tres dimensiones definidas.

Al respecto Pineda y Acosta (2010) agregan que, si bien los estudios de calidad del empleo han avanzado en la identificación de sus múltiples dimensiones, la ponderación de las mismas representa un importante obstáculo en el proceso de construcción de índices en este campo de conocimiento. Dentro de los motivos considerados se resalta la inexistencia de información estadística que permita aproximar la forma como los distintos grupos de población valoran tales dimensiones. Asimismo, Weller y Roethlisberger (2011) anotan que no existen criterios objetivos para determinar la importancia relativa que determine un ranking y/o ponderación de las diferentes variables incluidas en los índices de calidad del empleo.

Pineda y Acosta (2010) resuelven dicha dificultad empleando una de las técnicas de análisis multivariado, el Análisis de Componentes principales (PCA), técnica que tiene por objetivo la estructuración de un conjunto de datos que permiten la reducción de variables, por medio de combinaciones lineales que contienen la mayor parte de la variabilidad observada en el conjunto inicial. En el caso del índice que construyen los autores, la técnica se utiliza para ponderar las distintas dimensiones de calidad de acuerdo con dicha variabilidad, dado que permite establecer el peso de las variables en cuanto a la variabilidad relativa en el conjunto.

En relación a sus limitaciones, la técnica presenta dificultades cuando se utilizan variables binarias: dado que el PCA sopesa las variables de acuerdo con su variabilidad, siendo reducida en las binarias, el análisis pierde fuerza.

En un estudio posterior Farné, Vergara y Baquero (2012) indican que los pesos aplicados a las dimensiones o variables pueden ser definidos por el/la investigador/a en base a un criterio normativo, teórico o estimados con algún proceso estadístico. En este caso, al igual que Pineda y Acosta (2010) recurren al método de Componentes Principales, en especial en su versión categórica, CATPCA. El análisis en base a la técnica seleccionada permite establecer que la calidad del empleo no posee los mismos determinantes entre los diferentes grupos de trabajadores/as: para el caso de asalariados/as las variables de mayor peso son el ingreso, la formalidad y la seguridad social, en tanto que para el caso de trabajadores/as independientes adquieren relevancia el ingreso y variables relacionadas con la utilización del recurso humano tales como subempleo, tiempo parcial involuntario y las horas trabajadas, frente a las otras variables seleccionadas en dicho estudio.

Los aportes de Farné, Vergara y Baquero (2012) reafirman la decisión en la asignación original empleada por Farné (2003) en los siguientes elementos: otorgar mayor peso a las variables ingreso y seguridad social en el caso de asalariados/as; asignar mayor peso relativo a las variables ingreso y el tiempo de trabajo (horas trabajadas) en el caso de independientes, frente a las restantes variables contenidas en el índice. Asimismo, los resultados sugieren que los índices sintéticos de calidad del empleo que utilizan ponderaciones equiporcionales pueden no ser los más apropiados, dada la anterior evidencia (Farné, Vergara y Baquero, 2012).

De acuerdo a las diferentes propuestas revisadas se resalta la complejidad y ambigüedad señaladas en relación al proceso de ponderación, existiendo en la actualidad variadas posibilidades al respecto. En este estudio, se opta por mantener la distinción propuesta por Farné (2003) entre trabajadores/as asalariados/as e independientes en la asignación vertical, contemplándose los criterios teóricos aportados por el autor en base a la revisión realizada, pero se modifica el peso que cada variable asume en el índice, dada la necesidad de considerar las especificidades propias del caso estudiado, Uruguay, distintas a las de Colombia, estudiado por Farné. Entre las mismas se destacan diferencias en términos de formalidad e informalidad de estos mercados de trabajo, que condicionan a su vez otros

aspectos de la calidad del empleo en tanto fenómeno complejo y multidimensional. Por tanto, asumir las ponderaciones de referencia sin la debida problematización teórica y empírica constituiría un error, en tanto se desconoce la dimensión espacial y temporal de cada caso.

De esta forma, se trabaja a partir de PCA y los resultados que arroja en términos de los pesos que asume cada variable en la componente extraída. Se trata de una técnica estadística que permite explicar la mayor variabilidad total de un conjunto de variables con el menor número de componentes posible, permitiendo realizar dos acciones fundamentales: cuantificar las variables originales y reducir la dimensionalidad de los datos (Navarro, Casas y Rodríguez, 2010). De tal forma, se dispone de una muestra de tamaño n sobre p variables: $X_1, X_2, \dots, X_p$ (tipificadas o expresadas en desviaciones respecto a la media) inicialmente correlacionadas para luego extraer un número de dimensiones incorrelacionadas: $Z_1, Z_2, \dots, Z_k$ ($k \leq p$) que sean combinación lineal de las variables originales y que expliquen la mayor parte de su variabilidad (De la Fuente, s/d).

En el caso de este estudio, dado que se cuenta con un modelo teórico previo al análisis que señala las variables a considerar, la utilidad no se centra en reducir la dimensionalidad de los datos, sino en conocer cómo cada variable queda representada en la componente extraída, determinando la extracción de una componente principal, de acuerdo a lo sugerido por el modelo teórico y confirmado mediante el análisis.

De acuerdo al criterio de mantener la distinción entre trabajadores/as asalariados/as e independientes se ejecutan dos análisis mediante el soporte informático SPSS considerando las cuatro variables que componen el índice, arribándose a los siguientes resultados:

Tabla 2
Matriz de componente para trabajadores/as asalariados/as

	Componente
	1
Ingresos según SML	,744
Afiliación a la seguridad Social	,737
Cantidad de años que trabaja de manera continua	,713
Horas de trabajo semanales	,476

Nota: Método de extracción: análisis de componentes principales.
Elaboración propia en base a ECH-INE 2019.

Tabla 3

Matriz de componente para trabajadores/as independientes

	Componente
	1
Ingresos según SML	,832
Afiliación a la seguridad Social	,833
Cantidad de años que trabaja de manera continua	,589
Horas de trabajo semanales	,290

Nota: Método de extracción: análisis de componentes principales.

Elaboración propia en base a ECH-INE 2019.

Al considerar la matriz de componente se observa que para el caso de trabajadores/as asalariados/as el peso de cada variable en el modelo asume los siguientes comportamientos: el ingreso asume igual peso que seguridad social (cada una explica en un 28% la variabilidad total del conjunto), estabilidad (26%) y finalmente, horas trabajadas es la variable con menor peso dentro del modelo (18%); siguiendo un patrón similar a la propuesta de referencia pero con menor peso relativo asumido por el ingreso y mayor peso relativo asumido por la variable horas en el comportamiento global del índice con respecto a la propuesta de Farné (40%; 25%; 25%; 10% respectivamente).

Para el caso de trabajadores/as independientes, al igual que en el modelo de referencia, ingreso y seguridad social son las variables que mayor peso explicativo tienen dentro del modelo (33% cada una), no obstante, presentan menor peso relativo en referencia a la propuesta de Farné, donde las mismas representan el 85% del total. En el modelo de referencia no se considera la dimensión estabilidad para el análisis de la calidad del empleo para trabajadores/as independientes dado que, de acuerdo al indicador considerado (tipo de contrato), no corresponde para esta categoría de ocupación; en el caso de esta propuesta se incluye dado que el indicador considerado es antigüedad en el empleo, disponiéndose de datos para ambas categorías de ocupación. El aspecto antes señalado puede explicar el menor peso asumido por las variables ingreso y seguridad social en relación a la propuesta de Farné (modelo de tres componentes). De esta forma, la estabilidad asume por PCA un peso relativo de 23% para el caso de trabajadores independientes. Por su parte, la variable horas asume un peso menor (11%) en relación a las restantes variables.

Finalmente, considerando la propuesta de ponderación y argumentos de Farné (2003), validados luego por Taller de Expertos para Chile, las propuestas posteriores revisadas y los resultados para el caso uruguayo a partir de la técnica PCA, se ajustan los valores de la matriz de componente resultante. Dado que la literatura señala la centralidad de la variable horas para la categoría de trabajadores independientes, pero el modelo asigna mayor peso a esta variable en el caso de trabajadores asalariados, se recurre a criterios teóricos para ponderar, a partir de estas referencias, igualando el peso de la variable para ambas categorías de ocupación (14%), lo que implicó ajustar los valores “a mano” sin alterar sustancialmente la lógica de distribución arrojada por PCA. Los valores resultantes se resumen en la Tabla 4.

Tabla 4
Porcentaje de ponderación de acuerdo a índice de referencia Farné (2003) y propuesta de adaptación.

Categoría de ocupación	Ingreso			Estabilidad			Seguridad Social			Tiempo de Trabajo		
	Farné 2003	PCA 2019	Final 2019	Farné 2003	PCA 2019	Final 2019	Farné 2003	PCA 2019	Final 2019	Farné 2003	PCA 2019	Final 2019
Asalariados/as	40%	28%	30%	25%	26%	26%	25%	28%	30%	10%	18%	14%
Independientes	50%	33%	33%	---	23%	20%	35%	33%	33%	15%	11%	14%

Umbral.

En el modelo de referencia la suficiencia (60 %) se alcanza para trabajadores/as asalariados/as cuando la persona recibe menos de 1.5 SML, pero tiene contrato, seguridad social y su horario de trabajo no excede las 48 hs.; para trabajadores/as independientes, cuando sus ganancias se sitúan entre 1.5 y 3 SML, se tiene derecho a seguridad social y su horario de trabajo no excede las 48 hs. (Farné, 2003). A su vez, los trabajadores se agrupan en cuatro niveles o conjuntos definidos en base a los puntajes recibidos.

En el presente estudio se fija como umbral 57 puntos, situación que implica que el trabajador obtenga un puntaje de 50 puntos en tres de las dimensiones consideradas y 100 puntos en la restante dimensión. Este valor representa la situación donde el trabajador percibe un ingreso entre 1,5 y 3 SML, se encuentra afiliado a la seguridad social (con aporte parcial), posee entre 1 año y menos de 5 años de antigüedad en el empleo y su jornada laboral no excede las 48 horas semanales ni se encuentra en situación de subempleo. De esta forma, siguiendo la

propuesta de Farné, se establecen cuatro niveles o conjuntos de valores definidos en base a los puntajes posibles (Anexo A).

Nivel 1: Comprende a quienes obtuvieron un puntaje mayor o igual a 79 y hasta 100 puntos. Tanto para asalariados/as como independientes implica que la persona no presente privación en ninguna de las dimensiones consideradas en el índice, alcanzando valores de 100 puntos en todas las dimensiones o en tres de las dimensiones consideradas y 50 puntos en la dimensión restante (en escala 0;50;100). El nivel comprende a su vez la posibilidad de que se alcance valor 100 en dos dimensiones (ingreso y seguridad social) y valor 50 en las restantes dimensiones.

Nivel 2: Comprende a quienes obtuvieron un puntaje mayor o igual a 57 y hasta 78 puntos. Tanto para asalariados/as como independientes implica que la persona no presente privación en ninguna de las dimensiones consideradas en el índice, alcanzando valores de 100 puntos en dos de las dimensiones consideradas y 50 puntos en las restantes dos dimensiones, o bien, valores de 100 puntos en una dimensión y las restantes dimensiones 50 puntos.

Nivel 3: Comprende a quienes obtuvieron un puntaje mayor o igual a 29 y hasta 56 puntos. Tanto para asalariados/as como independientes, implica que se presente privación en una dimensión (0), en tanto las restantes solo asumen valores parciales (50); o bien, las cuatro dimensiones presenten valores parciales. En todos los casos, para este nivel, ninguna dimensión alcanza el óptimo establecido.

Nivel 4: Comprende a quienes obtuvieron un puntaje entre 0 y 28 puntos. En este caso ninguna o solo una dimensión presenta niveles aceptables de calidad.

De esta forma, los/as trabajadores/as que obtuvieron mayores puntajes presentan mayores niveles de calidad del empleo, mientras que aquellos/as con menores puntajes expresan un nivel más bajo de calidad.

Aplicación del instrumento y análisis de resultados

Dada la revisión y discusión teórica en torno al concepto de calidad del empleo, la propuesta de referencia y los indicadores seleccionados en el proceso de adaptación, se asigna a cada indicador los puntajes detallados en los puntos anteriores, creándose las variables:

SML_ICE; SeguridadSocial_ICE; Antigüedad_ICE; Horas_ICE; sus valores agregados (multiplicados por su correspondiente ponderación) resultan en un puntaje del ICE por persona ocupada (en ocupación principal). Posteriormente, los valores obtenidos se recodifican bajo la siguiente variable y categorías:

ICE_Umbral:

1 = Empleo de buena calidad;

2 = Empleo de mala calidad.

Una vez construido el instrumento se procede a probar su utilidad para medir la desigual distribución territorial de la calidad del empleo, evidenciada en estudios previos mediante medidas unidimensionales. Para ello, mediante análisis de distribución de frecuencias se compara el porcentaje de personas ocupadas que alcanzan el umbral de calidad del empleo definido (57 puntos) y el porcentaje que alcanza el umbral por “sub umbrales” o niveles de calidad/privación definidos anteriormente. El análisis se realiza para el total del país, por departamentos y agrupamientos departamentales, éstos últimos concebidos como producto de la aplicación del ICE a nivel departamental y contruidos mediante la técnica de conglomerados jerárquicos, como se detalla a continuación.

Agrupamiento departamental. A efectos de clasificar los departamentos analizados en base a la calidad del empleo resultante de la aplicación del ICE por niveles de calidad/privación, se recurre al Análisis de Clúster o análisis de conglomerados, técnica multivariada que tiene por objetivo agrupar elementos por la similitud o similaridad entre ellos, creando grupos homogéneos. Se trata de un método de clasificación automática o no supervisada que permite estudiar tres tipos de problemas: partición de los datos, construcción de jerarquías y clasificación de variables (Peña, 2002).

El método jerárquico, posibilita estructurar los elementos de un conjunto de forma jerárquica por su similitud, estrictamente no definen grupos sino la estructura de asociación en cadena que puede existir entre los elementos, no obstante, la jerarquía resultante permite obtener una partición de los datos en grupos. Los métodos jerárquicos parten de una matriz de distancias o similaridad entre los elementos y construyen una jerarquía basada en una distancia. Dentro de los algoritmos jerárquicos se trabaja con el algoritmo de aglomeración,

que parte de elementos individuales que luego asigna a grupos. Los algoritmos aglomerativos poseen la misma estructura y solo se diferencian en la forma de calcular la distancia entre grupos (Peña, 2002).

En este estudio se utiliza el Método de Ward. Este Método parte de los elementos para definir una medida global de la heterogeneidad de una agrupación de observaciones en grupo, esta medida es W , definida como la suma de las distancias euclídeas al cuadrado entre cada elemento y la media de su grupo:

$$W = \sum_g \sum_{i \in g} (X_{ig} - \bar{x}_g)'(X_{ig} - \bar{x}_g)$$

Donde $\bar{x}_g$ es la media del grupo g . El criterio comienza suponiendo que cada dato forma un grupo: $g=n$, y por tanto W es cero, a continuación, se unen los elementos que producen un incremento mínimo de W , lo que implica tomar los más próximos con la distancia euclídea. En la siguiente etapa se vuelve a decidir qué grupos unir para que W aumente lo menos posible, así sucesivamente hasta tener un único grupo (Peña, 2022).

La literatura señala que no hay reglas generales para la elección del algoritmo, siendo los más utilizados el Método por enlace promedio, Método de Ward y Método del Centroide. De esta forma se calcula una matriz de proximidad y la representación gráfica del resultado del agrupamiento jerárquico que da lugar a clusters anidados, el dendograma.

A efectos del análisis propuesto, el estudio considera como casos los dieciocho departamentos del país (exceptuando Montevideo¹⁹) y como variable “Empleo de mala calidad” obtenida a partir del porcentaje de personas ocupadas que no alcanzan el umbral de calidad del empleo por departamento. Como resultado se obtienen n conglomerados, que agrupan los departamentos en regiones de acuerdo a su calidad del empleo, los mismos se detallan y analizan en la siguiente sección.

¹⁹ Retomando los aportes de Veiga (2015) para este procedimiento de análisis se introduce la decisión metodológica de eliminar a Montevideo del análisis (únicamente para esta fase) dado que, dentro de los 19 departamentos del país, este presenta valores extremadamente desviados respecto al resto.

Capítulo 3

Aplicación del instrumento construido y resultados

Dado que el estudio plantea como uno de sus objetivos la construcción del ICE adaptado, el índice constituye en sí mismo un producto. Dicho proceso implicó una exhaustiva revisión de la literatura, así como un conjunto de decisiones en las diferentes fases del proceso de adaptación en torno a la especificación del concepto, la selección de dimensiones e indicadores y su proceso de ponderación, detallados en la segunda parte de este documento que resultan en el índice que se describe y analiza a continuación.

Formalización del índice

Descritos los componentes del índice y su forma de medición, se define el ICE del individuo i en el periodo t como la sumatoria de los indicadores componentes: Ingreso (I); Seguridad Social (S); Antigüedad (A); Tiempo de trabajo (H) por su correspondiente ponderador (w), resultando en un valor por persona ocupada (en ocupación principal) que varía de 0 a 100.

$$ICE_{i,t} = I_{i,t} w + S_{i,t} w + A_{i,t} w + H_{i,t} w$$

Posteriormente, los datos agregados se interpretan como el porcentaje de personas ocupadas que alcanzan/no alcanzan el umbral de calidad del empleo, definido en 57 puntos, así como por “sub umbrales” o niveles de calidad definidos en el capítulo 2.

Resumen del Modelo

Tabla 5

Modelo de ICE Farné (2003)

Componente	Categorías
Ingreso	Más de 3 SML= 100 Entre 1.5 y 3 SML= 50 Menos 1.5 veces el SML= 0
Modalidad de contratación	Contratación indefinida= 100 Contratación temporal= 50 Sin contrato = 0
Afiliación a la seguridad social	Afiliado/a a pensión y salud= 100 Afiliado/a a una cualquiera de las dos = 50 No está afiliado/a a ninguna de las dos= 0
Horario de trabajo	Hasta 48 hs. semanales= 100 Más de 48 hs. semanales= 0
Umbral: 60 puntos.	

Tabla 6

Modelo de ICE adaptado (2019)

Dimensión	Indicador	Categorías
Ingreso	- Ingresos en la ocupación principal	Más de 3 SML= 100 Más de 46951 Entre 1.5 y 3 SML= 50 23475-46950 Menos 1.5 veces el SML= 0 Menos de 23475
Estabilidad	-Antigüedad en el empleo	Mayor o igual a cinco años de antigüedad= 100 Entre un año y menos de cinco años de antigüedad= 50 Menos de un año de antigüedad= 0
Seguridad social	-Afiliación a la seguridad social	Con registro = 100 Con registro parcial= 50 Sin registro = 0
Tiempo de trabajo	- Horas habitualmente trabajadas por semana - Condición de subempleo	Hasta 48 hs. semanales y no subempleado= 100 Entre 49 y 60 horas semanales= 50 Más de 60 hs. semanales o subempleado = 0
Umbral: 57 puntos.		

Resultados ICE Uruguay 2019

ICE nacional.

Mediante el análisis de distribución de frecuencias se observa que, en Uruguay, un 64,1% de las personas ocupadas alcanzan o superan el umbral de calidad del empleo, fijado en 57 puntos, en tanto un 35,9% no lo hace, tratándose éstos últimos de empleos de mala o muy calidad.

La situación analizada, en base al criterio de corte definido, muestra una primera diferenciación, entre empleos de buena y de mala calidad. Asimismo, para ambos grupos se definen dos niveles, que evidencian el mayor o menor grado de (calidad/privación) al interior de cada categoría.

Tabla 7

Porcentaje de trabajadores/as según ICE Uruguay 2019 por niveles de calidad para el total del país.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel 1	16010	33,0	33,0	33,0
	Nivel 2	15051	31,0	31,0	64,1
	Nivel 3	9368	19,3	19,3	83,4
	Nivel 4	8047	16,6	16,6	100,0
	Total	48476	100,0	100,0	
Perdidos del sistema		2	,0		
Total		48478	100,0		

Nota: Elaboración propia a partir de datos de la ECH-INE

Considerando el porcentaje de personas ocupadas según los 4 niveles establecidos se observa que casi 1/3 (33%) se ubica en el nivel 1, el mismo da cuenta de un empleo que alcanza el óptimo (100 puntos) en todas o la mayoría de las dimensiones consideradas en el ICE, asimismo, ninguna de sus dimensiones presenta carencia (0 puntos). Por su parte, un porcentaje similar de personas ocupadas (31%) se ubican en el nivel 2, en este caso, al igual que en el anterior, ninguna dimensión considerada en el ICE presenta carencia (0 puntos) pero, a diferencia del nivel 3, la mayoría de las variables asume valores parciales (50 puntos), en tanto solo una dimensión alcanza el óptimo (100 puntos).

Los niveles 3 y 4 representan privaciones en términos de calidad del empleo, no alcanzándose las condiciones mínimas definidas en el índice. El nivel 3 integra un 19,3% de

personas ocupadas con empleos de mala calidad; por su proximidad al umbral, representa mejores situaciones en términos de cobertura de las dimensiones consideradas en relación al nivel 4. En este último caso, un 16,6% de las personas ocupadas presenta empleos de muy mala calidad, situación que implica que ninguna dimensión presente niveles aceptables (0 puntos en todas las dimensiones) o dos dimensiones presentan carencia (0 puntos) y dos dimensiones presenten puntajes parciales (50 puntos). Asimismo, contempla aquellas situaciones donde se alcanza el óptimo (100 puntos) solo para los indicadores antigüedad u horas de trabajo, presentando en ambos casos las restantes tres dimensiones valor 0.

ICE departamental.

Una primera aproximación al análisis departamental permite confirmar la existencia de una desigual distribución de la calidad del empleo entre los territorios considerados. De esta forma, es posible observar que existen territorios en situaciones notoriamente distintas, siendo un claro ejemplo los departamentos de Colonia y Rivera: mientras en Colonia las personas ocupadas que alcanzan el umbral de calidad del empleo –no presentan por tanto problemas de calidad- se sitúa en un 67,2%, en Rivera este porcentaje desciende a 48,1%. En situaciones similares se encuentran los departamentos de Maldonado (64,3%) y Artigas (48,6%) o Canelones (61,8%) y Cerro Largo (50,5%).

Los datos analizados permiten confirmar significativas diferencias entre ámbitos sub nacionales, como, por ejemplo, los 19 puntos porcentuales que separan a Colonia de Rivera o los 16 puntos porcentuales que se observan entre Maldonado y Artigas, como se aprecia en la tabla N° 8.

Estos resultados son consistentes con otros estudios que desarrollan indicadores sintéticos departamentales para Uruguay con referencia al desarrollo productivo, tales como Rodríguez Miranda (2006), Barrenechea y Troncoso (2008a) y Barrenechea y Troncoso (2008b). Pese a no ser específicos sobre calidad del empleo, los mismos permiten observar que los departamentos que se ubican en la zona sur del país, entre Colonia y Maldonado, exhiben mejores desempeños en los indicadores relevados en referencia a dimensiones tales como: desarrollo endógeno, competitividad y oportunidades de inversión. Por su parte, la zona noreste del país presenta los peores resultados, comprendiendo los departamentos de Artigas, Rivera, Tacuarembó, Cerro Largo y Treinta y Tres (Rodríguez Miranda, 2014).

Tabla 8

ICE Uruguay 2019. Porcentaje de personas ocupadas por departamento según umbral de calidad.

	Empleo de buena calidad	Empleo de mala calidad	Total
Nombre del departamento	Artigas	48,6%	51,4%
	Canelones	61,8%	38,2%
	Cerro Largo	50,5%	49,5%
	Colonia	67,2%	32,8%
	Durazno	54,7%	45,3%
	Flores	61,9%	38,1%
	Florida	62,8%	37,2%
	Lavalleja	54,1%	45,9%
	Maldonado	64,3%	35,7%
	Montevideo	73,6%	26,4%
	Paysandú	62,4%	37,6%
	Rio Negro	57,8%	42,2%
	Rivera	48,1%	51,9%
	Rocha	53,9%	46,1%
	Salto	54,7%	45,3%
	San José	60,7%	39,3%
	Soriano	50,1%	49,9%
	Tacuarembó	55,5%	44,5%
	Treinta y Tres	54,4%	45,6%
	Total	64,1%	35,9%
			100,0%

Si se analizan los datos desagregados por “sub umbrales” o niveles de calidad del empleo se observa que los departamentos con mayor porcentaje de personas ocupadas en situaciones óptimas de empleo (nivel 1 o empleo de muy buena calidad) son Montevideo (40,7%) que se distancia de los valores del resto de los departamentos, seguido por Maldonado (33%), Colonia (32,5%) y Canelones (31,8%). Los desempeños más bajos en este nivel están dados por los departamentos de Rivera (21,8%), Cerro Largo (23,4%) y Soriano (24%).

El nivel 2 representa condiciones aceptables de calidad del empleo con puntajes situados por encima del umbral, definido en 57 puntos. Para este nivel, los mejores desempeños están concentrados en los departamentos de Colonia (34,7%), Flores (33,2%), Montevideo (32,9%) y Paysandú (32,8%). Por su parte los departamentos que presentan el menor porcentaje de personas ocupadas para el nivel son Artigas (24,2%), Soriano (26,2%), Rivera (26,3%) y Cerro Largo (27,1%).

El tercer nivel supone empleos que no alcanzan el umbral de calidad del empleo definido, pero por su proximidad al mismo, representan mejores condiciones en relación al último nivel. Entre los departamentos con mayor porcentaje de personas ocupadas en empleos de mala calidad según nivel 3 se encuentran Lavalleja (26,1%), Soriano (25,8%), Rocha (24,7%) y Rivera (24,5%). Por su parte, los departamentos con menor porcentaje son Montevideo (15,5%), Maldonado (18,2%), Colonia (18,6%) y Paysandú (19,7%).

Observando los valores correspondientes a situaciones críticas en términos de calidad del empleo (nivel 4 o empleo de muy mala calidad) los departamentos con mayor porcentaje son Artigas (28,2%), Rivera (27,4%), Cerro Largo (26,4%), Salto (24%) y Soriano (24%), en tanto los menores porcentajes para el nivel están dados por los departamentos de Montevideo (10,8%), Colonia (14,2%), Flores (16,8%) y Florida (16,9%).

Tabla 9

Porcentaje de personas ocupadas por departamento según ICE Uruguay 2019 por niveles de calidad.

		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Total
Nombre del departamento	Artigas	24,4%	24,2%	23,2%	28,2%	100,0%
	Canelones	31,8%	30,1%	20,7%	17,5%	100,0%
	Cerro largo	23,4%	27,1%	23,2%	26,4%	100,0%
	Colonia	32,5%	34,7%	18,6%	14,2%	100,0%
	Durazno	25,9%	28,8%	24,4%	21,0%	100,0%
	Flores	28,8%	33,2%	21,3%	16,8%	100,0%
	Florida	30,3%	32,4%	20,3%	16,9%	100,0%
	Lavalleja	25,2%	28,9%	26,1%	19,8%	100,0%
	Maldonado	33,0%	31,4%	18,2%	17,5%	100,0%
	Montevideo	40,7%	32,9%	15,5%	10,8%	100,0%
	Paysandú	29,6%	32,8%	19,7%	17,9%	100,0%
	Rio Negro	28,6%	29,2%	21,6%	20,6%	100,0%
	Rivera	21,8%	26,3%	24,5%	27,4%	100,0%
	Rocha	24,7%	29,2%	24,7%	21,4%	100,0%
	Salto	25,7%	29,0%	21,3%	24,0%	100,0%
	San José	28,6%	32,0%	22,4%	17,0%	100,0%
	Soriano	24,0%	26,2%	25,8%	24,0%	100,0%
	Tacuarembó	24,8%	30,7%	21,1%	23,4%	100,0%
	Treinta y tres	25,1%	29,3%	23,4%	22,2%	100,0%
Total		33,0%	31,0%	19,3%	16,6%	100,0%

ICE por Agrupamientos departamentales.

El comportamiento territorial de la calidad del empleo permitió construir agrupamientos de departamentos a partir de la técnica de conglomerados jerárquicos, mediante la identificación de sub espacios con características similares de acuerdo a la calidad del empleo resultante de la aplicación del ICE (2019). En tal sentido, a partir de la observación del dendograma, como representación gráfica del resultado del agrupamiento en forma de árbol (Peña, 2002), pueden establecerse cuatro conglomerados, que confirman la distribución heterogénea de la calidad del empleo en Uruguay.

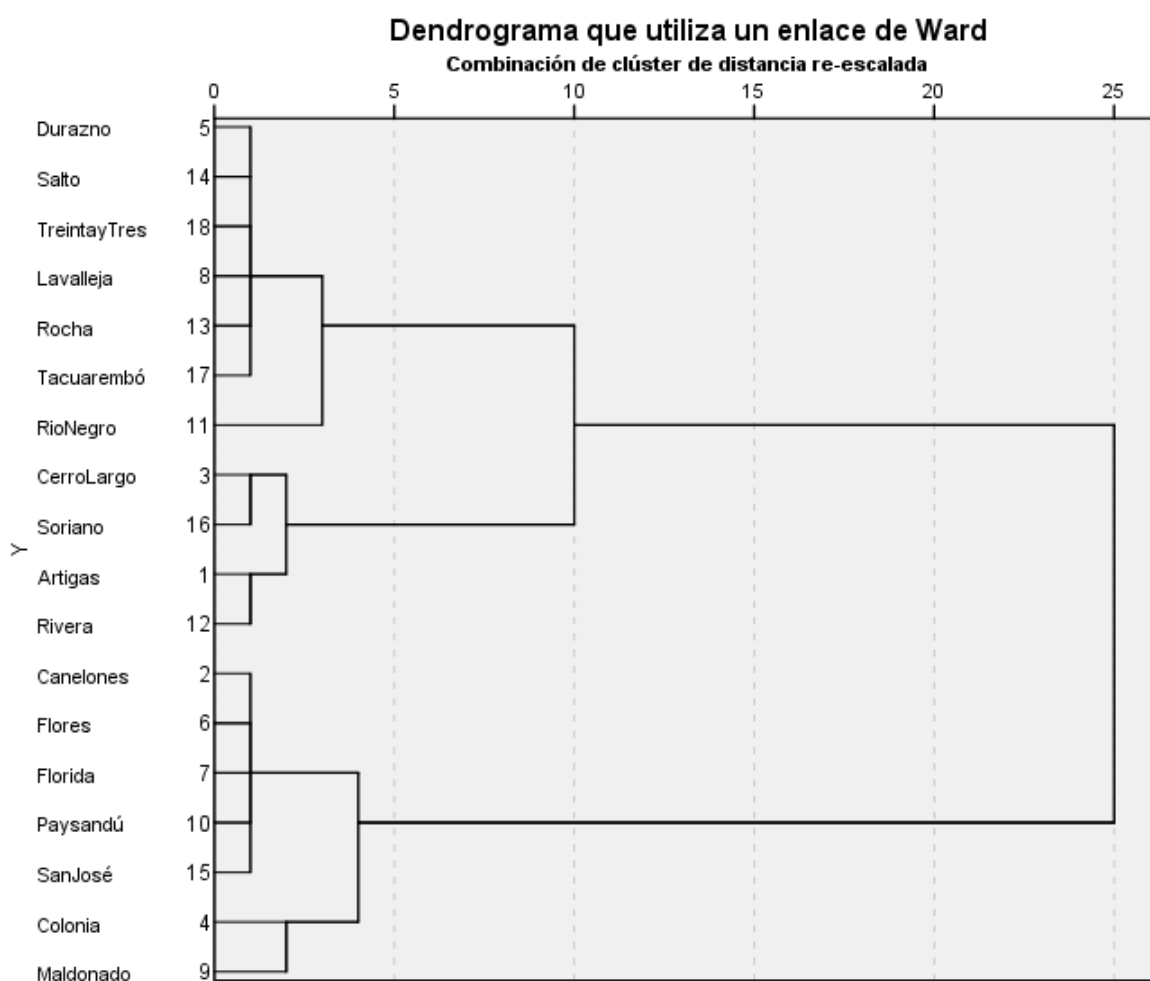


Figura 1 Dendrograma que utiliza Método de Ward.

Nota: Elaboración propia mediante datos de la ECH 2019

Señala Peña (2002) que, si se corta el dendograma a una distancia dada, se obtiene una clasificación del número de grupos existentes a ese nivel. De acuerdo a Vila, Rubio, Berlanga

y Torrado (2014), considerando que a menor distancia los conglomerados son más homogéneos, es conveniente detener el proceso de unión cuando las líneas horizontales sean muy largas: en el cuadro presentado se detiene el proceso en la distancia 3.

En tal sentido se definen cuatro agrupamientos, como se observa en la figura 1:

Agrupamiento 1: Cerro Largo, Soriano, Artigas, Rivera

Agrupamiento 2: Durazno, Salto, Treinta y Tres, Lavalleja, Rocha, Tacuarembó, Río Negro.

Agrupamiento 3: Canelones, Flores, Florida, Paysandú, San José

Agrupamiento 4: Maldonado, Colonia

A partir de la “regionalización” o agrupamiento departamental se procede a asignar a los departamentos el siguiente código en la base de datos: Agrupamiento 1=1; Agrupamiento 2=2; Agrupamiento 3=3; Agrupamiento 4= 4. Posteriormente se analizan los resultados para los datos agrupados de acuerdo al criterio resultante de la aplicación del ICE por umbral (57 puntos) como se observa en la tabla N°10 y figura N°2.

Tabla 10

Porcentaje de personas ocupadas por agrupamiento que alcanzan/no alcanzan el umbral de calidad del empleo según ICE (2019).

		Empleo de buena calidad	Empleo de mala calidad	Total
Agrupamientos departamentales	Agrupamiento 1	49,2%	50,8%	100,0%
	Agrupamiento 2	54,9%	45,1%	100,0%
	Agrupamiento 3	61,8%	38,2%	100,0%
	Agrupamiento 4	72,1%	27,9%	100,0%
Total		64,1%	35,9%	100,0%

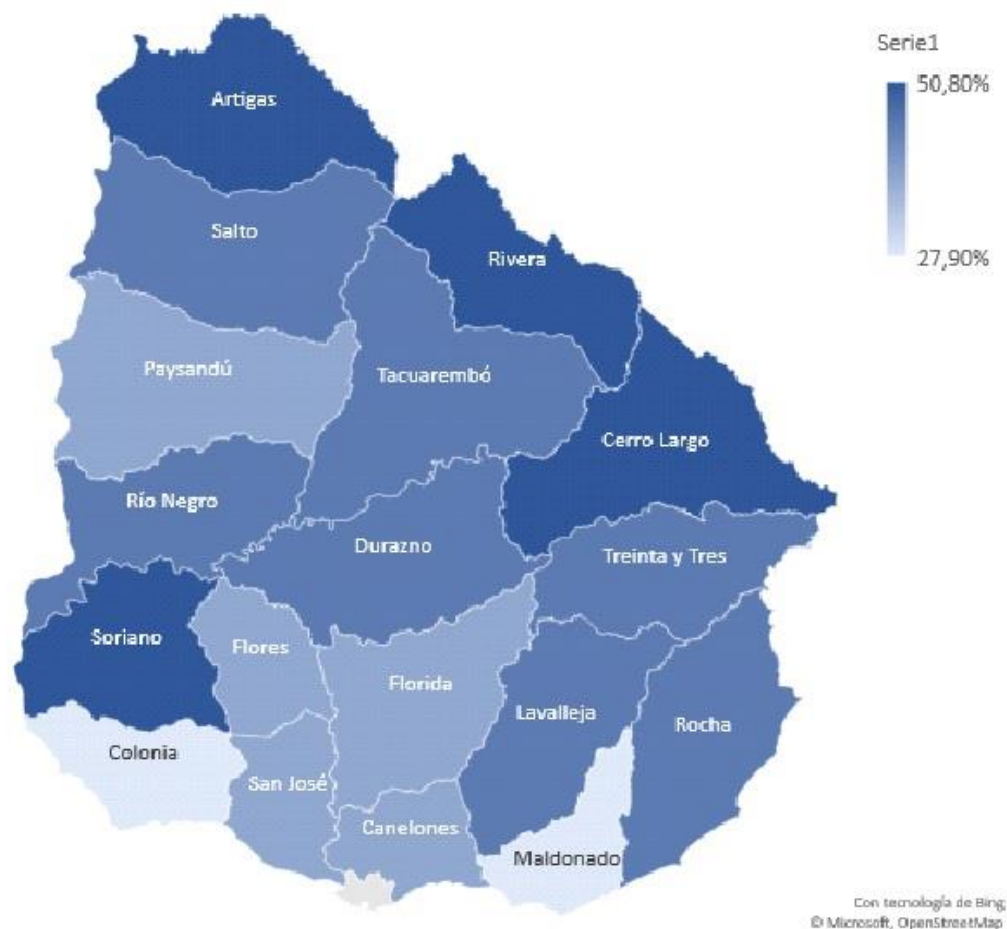


Figura 2. Porcentaje de personas ocupadas con empleo de mala calidad según agrupamiento.
Fuente: Elaboración propia en base a ECH-INE

De acuerdo a los resultados obtenidos, en el primer agrupamiento, integrado por los departamentos de Cerro Largo, Soriano, Artigas y Rivera un 49,2% de personas ocupadas alcanzan el umbral de calidad del empleo, frente a un 50,8% que no lo alcanzan. A su vez, si se desagregan estos datos por niveles, como muestra la tabla N° 11, se observa que en el Nivel 1, un 23,9% de las personas ocupadas (en ocupación principal) posee un empleo de muy buena calidad, presentando por tanto puntajes entre 79 y 100 puntos en el ICE que representan valores óptimos en todas o la mayoría de las dimensiones consideradas (Ingreso, Seguridad Social, Estabilidad, Horas de trabajo). Asimismo, el porcentaje de personas ocupadas con muy mala calidad del empleo para este agrupamiento, evidenciado en el nivel 4, es de 26,5% lo que supone puntajes entre 0 y 28 puntos en el ICE, en tal caso ninguna o solo una de sus dimensiones componentes presenta niveles aceptables de calidad del empleo. Esta situación marca una distancia importante en relación al Agrupamiento 4, conformado por los departamentos de Maldonado y Colonia. Para el mismo, el porcentaje que alcanza el

umbral de calidad es de 72,1%, 22,9 puntos porcentuales más que el primer agrupamiento. Asimismo, si se desagrega por estratos o niveles de calidad se observa para este agrupamiento que, las personas ocupadas que se encuentran en la mejor situación (nivel 1) son el 39,2%, en tanto que la peor situación (nivel 4) se sitúa en un 11,8%.

Los resultados obtenidos reafirman los hallazgos de otros estudios que desarrollan agrupamientos departamentales para Uruguay. En su análisis de agrupamientos territoriales vinculado a condiciones de empleo y nivel de ingreso según tipología socioeconómica 2014, Veiga (2015) considera indicadores que permiten apreciar la generación y demanda de empleo en los departamentos y regiones, detectándose las peores condiciones en la región norte del país (Artigas, Tacuarembó, Rivera y Cerro Largo). En contraste a la situación analizada, se reportan mejores desempeños para los departamentos de Maldonado, Colonia y Canelones (los dos primeros departamentos comprendidos en el Agrupamiento 4, y el último en el Agrupamiento 3).

Tabla 11

Porcentaje de personas ocupadas por Agrupamientos según ICE 2019 por estratos o niveles de calidad

		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Total
Agrupamientos departamentales	Agrupamiento 1	23,3%	26,0%	24,2%	26,5%	100,0%
	Agrupamiento 2	25,6%	29,3%	22,9%	22,1%	100,0%
	Agrupamiento 3	30,8%	31,0%	20,8%	17,4%	100,0%
	Agrupamiento 4	39,2%	32,9%	16,1%	11,8%	100,0%
Total		33,0%	31,0%	19,3%	16,6%	100,0%

Nota: Elaboración propia en base a ECH-INE 2019.

Finalmente, los agrupamientos 2 y 3 presentan un 54,9% y 61,8% de personas ocupadas que alcanzan el umbral de calidad del empleo respectivamente (fijado en 57 puntos), con mejor desempeño del Agrupamiento 3, que se mantiene favorable en relación al segundo agrupamiento si los datos se desagregan por estratos o niveles de calidad. En tal sentido, el nivel 1 presenta para el tercer agrupamiento un 30,8% de personas ocupadas y el nivel 4 un 17,4%, aproximándose a la situación de los departamentos incluidos en el cuarto agrupamiento; en tanto para el segundo agrupamiento estos valores son de 25,6% y 22,1% respectivamente.

Capacidad del instrumento para medir de forma más precisa la Calidad del Empleo

Finalmente, si se comparan los resultados obtenidos mediante la aplicación del ICE con datos disponibles para medidas unidimensionales, es posible observar diferencias, tal es el caso del indicador de informalidad laboral, medido como el no registro a la seguridad social. Según informan OPP y MTSS para el año 2019, Artigas presenta un 42,4% de informalidad, en tanto el análisis del ICE muestra que el porcentaje de personas con empleos de mala calidad para este departamento se sitúa en un 51,4%; Rivera por su parte presenta un 42,8% de informalidad y un porcentaje de personas con empleos de mala calidad de 51,9% de acuerdo al ICE. Asimismo, los departamentos de Rocha, Durazno y Treinta y Tres presentan valores cercanos a los 15 puntos porcentuales de diferencia entre ambos indicadores. En todos los casos, el valor obtenido en el ICE supera el valor obtenido si solo se observa por la dimensión de informalidad, como puede leerse en la tabla N° 12.

Tabla 12

Cuadro comparativo del indicador informalidad laboral (2019) y el resultado del ICE (2019) según personas ocupadas que no alcanzan el umbral de calidad del empleo.

Departamento	Informalidad	Empleo de mala calidad ICE	Diferencia
Artigas	42,4%	51,4%	9%
Canelones	26,6%	38,2%	11,6%
Cerro Largo	43,8%	49,5%	5,7%
Colonia	21,6%	32,8%	11,2%
Durazno	29,6%	45,3%	15,7%
Flores	27,7%	38,1%	10,4%
Florida	24,6%	37,2%	12,6%
Lavalleja	29,7%	45,9%	16,2%
Maldonado	25%	35,7%	10,7%
Montevideo	17,5%	26,4%	8,9%
Paysandú	27,3%	37,6%	10,3%
Río Negro	29,9%	42,2%	12,3%
Rivera	42,8%	51,9%	9,1%
Rocha	32,5%	46,1%	13,6%
Salto	35,5%	45,3%	9,8%
San José	27,8%	39,3%	11,5%
Soriano	38,9%	49,9%	11%
Tacuarembó	34,4%	44,5%	10,1%
Treinta y Tres	31,3%	45,6%	14,3%

Nota: Elaboración propia en base a datos de OPP (2019) e ICE (2019).

Las diferencias observadas entre una y otra medición, superiores en la mayoría de los departamentos a los 10 puntos porcentuales y superiores a los 15 puntos porcentuales en el caso de Lavalleja (16,2%) y Durazno (15,7), puede indicar la mayor sensibilidad y precisión para informar sobre calidad del empleo cuando la medición se efectúa de manera multidimensional, tal es el caso del ICE adaptado que, si bien contempla la variable relativa a informalidad dentro de sus componentes, también incluye otras dimensiones, dada la necesidad de medirlo en tanto concepto complejo, de manera multidimensional.

Asimismo, la medición por niveles o sub umbrales de calidad del empleo que posibilita el ICE adaptado permite desagregar la información, dado que contempla en su construcción un rango mayor de situaciones posibles: muy mala, mala, buena y muy buena calidad. En tal sentido, desagregado el ICE (2019) por niveles, se observan diferencias significativas entre los departamentos analizados, por ejemplo, si se focaliza en el nivel 4, es decir, el que representa las situaciones de por desempeño (muy mala calidad del empleo) se observan entre 15 y casi 20 puntos de diferencia entre la “mejor situación” para este nivel: Montevideo (10,8%) y Colonia (14,2%), y la peor situación: Artigas (28,2%) y Rivera (27,4%). Asimismo, si se observa por agrupamientos departamentales, el porcentaje de personas ocupadas en el nivel 4 es 15 puntos superior en el agrupamiento 1 (Cerro Largo, Soriano, Artigas y Rivera) con respecto al agrupamiento 4 (Maldonado y Colonia).

Capítulo 4

Conclusiones

La revisión de la literatura ha dado cuenta de diversas dificultades para la medición del concepto calidad del empleo, razón por la cual, diferentes estudios tienden a presentar y analizar un conjunto de indicadores de manera individual; no obstante, se registran antecedentes de la elaboración de índices sintéticos, tanto a nivel internacional como nacional (Porras y Rodríguez, 2014). Dichos estudios enfatizan la necesidad de medir la calidad del empleo a partir de múltiples variables, procurando captar un conjunto de elementos a partir de una medida síntesis (Farné, 2003).

Ante la ausencia de una teoría única, existen diversas valoraciones respecto a qué constituye un empleo de calidad y las dimensiones que lo componen, que resultan en instrumentos de medición también diversos (Jiménez y Páez, 2014). En este estudio, se consideró que la calidad del empleo está representada por un conjunto de factores vinculados al trabajo que inciden en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los/as trabajadores/as, asumiendo que los mismos son expresión de características objetivas dictadas por la institucionalidad laboral y por normas de aceptación económica, social y política (Farné, 2003). En este marco, la discusión sobre qué dimensiones considerar para captar el concepto de calidad del empleo no se encuentra saldada, no obstante, se registran un conjunto de variables recurrentes en la literatura, tales como el ingreso, la seguridad social, el tiempo de trabajo, la modalidad contractual y la sindicalización.

En el presente estudio se retomó la propuesta de medición desarrollada por la oficina de la OIT en Santiago de Chile y aplicada por primera vez en Colombia por Farné (2003), fundamentado en cuatro dimensiones: ingreso, seguridad social, estabilidad y tiempo de trabajo. El mismo se selecciona por su sencillez conceptual, metodológica y de cálculo (Farné, Rodríguez Guerrero y Carvajal, 2013), posibilitando captar en un conjunto reducido de indicadores, las principales dimensiones de la calidad del empleo señaladas por la literatura.

La adaptación del índice constituía uno de los objetivos del trabajo. La decisión por la adaptación y no la réplica del ICE elaborado por Farné (2003) surge de considerar las características del Uruguay, distintas a las del caso estudiado por el autor de referencia,

Colombia, el contexto histórico en el que se aplica, así como la disponibilidad de datos con las que cuenta cada país.

En este marco, algunas discusiones y dificultades en el proceso de construcción a destacar son aquellas vinculadas a la disponibilidad de datos, ya que las decisiones de los sistemas estadísticos oficiales acotan las posibilidades de incluir variables, obligando a recurrir a proxys, tal es el caso del tipo de contrato, considerada en el índice de referencia para la dimensión estabilidad, que no es relevada en la ECH, lo que implicó la utilización de la variable antigüedad en el empleo. Asimismo, para la dimensión tiempo de trabajo, se destaca la inclusión de una nueva variable, el subempleo (no considerada en la propuesta de referencia), contemplando que, de no incluirse, la variable quedaría comprendida en la categoría “Menos de 48 horas”, asignándose por tanto un valor de 100 puntos (óptimo de calidad para esta dimensión) a una situación considerada por diversos organismos (INE, OPP) dentro de la categoría “restricciones al empleo”.

Otras de las dificultades que debieron sortearse en el proceso de adaptación son las relativas al proceso de ponderación. Si bien los estudios de calidad del empleo han avanzado en la identificación de sus múltiples dimensiones, la ponderación de las mismas representa un importante obstáculo, dada la imposibilidad de contar con un criterio universal para asignar pesos diferenciales a las variables (Pineda y Acosta, 2010). Ello supuso una exhaustiva revisión de la literatura que se complementó con análisis empírico, mediante la Técnica de Análisis Componentes Principales (PCA).

Finalmente, se resaltan desafíos en torno al establecimiento de umbrales de calidad, lo que supone definir cuántas privaciones y en qué dimensiones se consideran tolerables en términos de calidad del empleo. En este estudio, se consideró que, para hablarse de buena calidad del empleo, todas las dimensiones deben tener cobertura, además, al menos una variable debe alcanzar la situación óptima, pudiendo presentar las restantes dimensiones valores parciales.

Por otra parte, el segundo objetivo del estudio se centró en evidenciar la desigual distribución territorial de la calidad del empleo en Uruguay. En esta línea, el análisis del ICE (2019) permite identificar territorios en situaciones notoriamente distintas, siendo un claro ejemplo los departamentos de Colonia y Rivera: mientras en Colonia el porcentaje de personas

ocupadas que alcanzan el umbral de calidad del empleo – no presentan por tanto problemas de calidad- se sitúa en un 67,2%, en Rivera este porcentaje desciende a 48,1%.

Desde una primera aproximación teórica, la desigual distribución territorial de la calidad del empleo se fundamentó a partir de indicadores que el INE incluye para medir calidad del empleo: subempleo e informalidad y de los aportes de la literatura disponible para países de América Latina. En tal sentido, para el caso uruguayo, un análisis del indicador de empleo no registrado en Uruguay en el período 2006-2016 permite observar que, si bien en el promedio nacional la informalidad bajó, cuando se comparan los datos entre departamentos se observa un aumento de la dispersión (Leal, 2018). Construido y aplicado el índice (ICE 2019), quedan de manifiesto desigualdades territoriales desde una medición que integra diferentes dimensiones y permite complementar y robustecer el análisis de la desigual distribución de la calidad del empleo.

Como se ha visto, uno de los casos comparativos más significativos es el de los departamentos de Colonia y Rivera; otros estudios, aplicando medidas unidimensionales también señalan desigualdades entre estos departamentos, no obstante se marcan algunas diferencias: si se comparan los resultados del ICE con datos disponibles para medidas unidimensionales, tal es el caso de la variable informalidad laboral, se observa que para el año 2019, Rivera presenta un 42,8% de informalidad (INE, OPP, 2019) mientras que, de acuerdo al ICE construido, el departamento presenta un porcentaje de personas con empleos de mala calidad de 51,9%. Las diferencias observadas entre una y otra medición, superiores en la mayoría de los departamentos a los diez puntos porcentuales y superior a los 15 puntos porcentuales en el caso de Lavalleja, puede indicar la mayor precisión para informar sobre calidad del empleo cuando la medición se efectúa de maneja multidimensional.

Asimismo, la medición por niveles o sub umbrales de calidad del empleo que posibilita el ICE adaptado permite desagregar la información con mayor precisión frente otras medidas existentes, trascendiendo la lectura dicotómica: buena/mala calidad; informal/formal; dado que contempla en su construcción un rango mayor de situaciones posibles: muy mala, mala, buena y muy buena calidad, lo cual contribuye a hacer más sensible el instrumento.

Por su parte, el comportamiento territorial de la calidad del empleo permitió construir agrupamientos de departamentos, mediante la técnica de conglomerados jerárquicos, obteniéndose cuatro grupos. Al analizar los datos agrupados, nuevamente se constatan

significativas diferencias: el agrupamiento 1 (Cerro Largo, Soriano, Artigas y Rivera) presenta un 49,2% de personas ocupadas que alcanzan el umbral de calidad del empleo definido, en tanto para el agrupamiento 4 (Maldonado y Colonia) este valor asciende a 72,1%, diferencias que se mantienen si los datos se desagregan por estratos o niveles de calidad. En tal sentido, desagregado por niveles, se observa que el porcentaje de personas ocupadas en peor situación (nivel 4 - muy mala calidad del empleo) es 22,9 puntos superior en el agrupamiento 1 con respecto al agrupamiento 4, dato que no puede evidenciarse cuando se analiza únicamente por criterios dicotómicos, reforzando las posibilidades del instrumento construido para medir con mayor precisión el fenómeno de interés frente a instrumentos existentes.

Al respecto de la propuesta y su evaluación en relación a los antecedentes revisados, se confirma que las posibilidades de acceso a un empleo de calidad varían inter regionalmente y entre departamentos. La literatura señala que esto se debe entre otros, a factores de tipo socioeconómico, ya se trate de zonas dinámicas, agroindustriales, de servicios, ciudades de tamaño medio o fronterizo. El análisis de las disparidades territoriales desarrollado en base a la aplicación del ICE (2019), permite describir esta expresión de la desigualdad territorial; si se desea trascender este nivel hacia la explicación, resultará necesario complementar el análisis con la introducción de otras variables, incorporando dimensiones históricas, sociopolíticas y culturales, muchas de las cuales no son cuantificables (Veiga, 2015). De acuerdo a estas consideraciones, la respuesta al porqué de estas desigualdades excede este trabajo, no obstante, se deja planteada como interrogante y línea a continuar profundizando en futuros estudios.

Referencias bibliográficas

- Anker, R et. al. (2002) La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. Revista Internacional del Trabajo, vol. 122 (2003) N° 2.
- Arranz, J., García-Serrano, C. y Hernanz, V. (2017) Calidad del empleo: una propuesta de índice y su medición para el periodo 2005-2013. *Hacienda Pública Española / Review of Public Economics*, 225(2), 133-164 DOI: 10.7866/HPE-RPE.18.2.5
- Cáceres, D. y Zúñiga, S. (2013) Disparidades regionales y estabilidad de la calidad del empleo en Chile:1998-2006. *Gestión y Política Pública* Vol. XXII N°1 pp. 203-243.
- Cecchini, S. (2005) Indicadores sociales en América Latina y el Caribe. CEPAL. Chile. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/4735/S05707_es.pdf
- CEPAL (2010) La hora de la igualdad. Brechas por cerrar, caminos por abrir. Santiago: Naciones Unidas.
- Cerda, T. y Vera, X. (2008) Indicadores sociales y marcos conceptuales para la medición social. Chile: Instituto Nacional de Estadísticas. Recuperado de: http://historico.ine.cl/canales/sala_prensa/revistaseconomicas/documentostrabajo/30_06_09/documento_de_trabajo_indicadores_sociales.pdf
- De la Fuente, S. (s/d) Análisis de componentes principales. Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado de: https://www.estadistica.net/Master-Econometria/Componentes_Principales.pdf
- Eurofound and International Labour Organization (2019), Working conditions in a global perspective, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and International Labour Organization, Geneva. Recuperado de: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18066en.pdf
- Farné, S. (2003) *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*. Lima: OIT.

- Farné, S., Vergara, C. y Baquero N. (2012) La calidad del empleo y la flexibilización laboral en Colombia. En: Farné, S. (Comp.) *La calidad del empleo en los países de América Latina a principios del siglo XXI*. Colombia: Universidad Externado de Colombia.
- Ghai, D (2013) Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, 122 (2), 125-160.
- Gómez Rojas, G. y Grinszpun, M. (2019) El uso de los índices y las tipologías en la construcción de indicadores complejos. En: Cohen, N. y Gómez Rojas, G. *Metodología de la Investigación, ¿para qué? La producción de los datos y los diseños*. Buenos Aires: Teseo.
- Granados, J, y Vences, J (2011) Construyendo un indicador para medir la Calidad del empleo en el tiempo en las ciudades de México. Recuperado de https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/productos/5445/calidad_del_empleo_en_ciudades_de_mexico_ii.pdf
- Gualavisi y Oliveri (2016) Antigüedad en el empleo y rotación laboral en América Latina. Nota Técnica. Banco Inter-Americano de Desarrollo. Recuperado de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Antig%C3%BCedad-en-el-empleo-y-rotaci%C3%B3n-laboral-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>
- Harvey, D. (2017) *La condición de la Posmodernidad: investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Buenos Aires: Amorrortu editores.
- Huneus, F; Landerretche, O; Puentes, E y Selamn, J. (2013) Calidad multidimensional del trabajo: El Caso de Brasil 2002-2011 Working papers (S/D),7.
- Iecon (2018) Calidad del empleo durante 2017 y derechos laborales de los uruguayos. Tercer informe del SICLAB. Recuperado de <http://www.enunion.com.uy/repo/arch/SICLABTercerinforme201805Informe.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística (2021) Actividad, empleo y desempleo. Boletín técnico. Recuperado de: <https://www.ine.gub.uy/documents/10181/30865/Actividad%2C+Empleo+y+Desempleo+Agosto+2021/a8b871f1-a40f-4004-b99f-b46fb4d81d97>

- Instituto Nacional de Estadística (2022) Salario Mínimo Nacional. Recuperado de:
<https://www.ine.gub.uy/salario-minimo-nacional>
- Instituto Nacional de Estadística. (2019) Actividad, empleo y desempleo. Series Históricas. Recuperado de <http://www.ine.gub.uy/actividad-empleo-y-desempleo>
- Instituto Nacional de Estadística. (2019) Ficha Técnica Encuesta Continua de Hogares 2019. Recuperado de https://www.ine.gub.uy/c/document_library/get_file?uuid=225fb0f2-44f2-4e3b-8496-6f613be0617a&groupId=10181
- Instituto Nacional de Estadística. (2019) *Encuesta Continua de Hogares*. Recuperado de:
<https://www.ine.gub.uy/web/guest/encuesta-continua-de-hogares1>
- Jiménez y Páez (2014) Una metodología alternativa para medir la calidad del empleo en Colombia (2008 -2012). *Sociedad y economía* (27), 129-154.
- Lazarsfeld, P (1973) De los conceptos a los índices empíricos. En: Boudon, G y Lazarsfeld, P. *Metodología de las Ciencias Sociales*. Barcelona: Laia.
- Leal, J; Borrelli, J; y Rundie, C. (2013) Inversión extranjera directa en Uruguay, una reflexión acerca de sus alcances para el desarrollo regional. En: *Transformaciones recientes y desafíos para el desarrollo regional*. Salto: Departamento de Ciencias Sociales-Regional Norte.
- Leal, J. (2018) Desigualdad territorial en la calidad del empleo en Uruguay, entre las políticas posneoliberales y la estrategia neodesarrollista. En: Sañudo, M. y Leal, J. (Eds.) *Aproximaciones críticas a la relación Estado y territorio en contextos de globalización neoliberal*. Bogotá: CLACSO.
- Marradi, A, Archenti, N., y Piovani, J. (2007) *Metodología de las Ciencias Sociales*. Argentina: Emecé.
- Marull, C. (2012) La calidad del empleo en Bolivia y Ecuador. En: Farné, S. (Comp.) *La calidad del empleo en los países de América Latina a principios del siglo XXI*. Colombia: Universidad Externado de Colombia.

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2019) Aproximación territorial a la situación del mercado de trabajo 2019-2020. Informe técnico. Recuperado de: [file:///C:/Users/Viviana/Downloads/Aproximacio%CC%81n%20territorial%20a%20la%20situacio%CC%81n%20del%20mercado%20de%20trabajo%202019-2020%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/Viviana/Downloads/Aproximacio%CC%81n%20territorial%20a%20la%20situacio%CC%81n%20del%20mercado%20de%20trabajo%202019-2020%20(4).pdf)
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2018) *Horario de trabajo*. Recuperado de: <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/institucional/derecho-laboral-uruguay/horario-trabajo>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2016) Estudios sobre trabajo y Seguridad Social. Recuperado de https://www.mtss.gub.uy/c/document_library/get_file?uuid=cf6ff492-ffee-49c3-89be-fd3fb96ec895&groupId=11515
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2013) Panorama de Trabajo decente en Uruguay, con perspectiva sectorial 2006-2012. Recuperado de: <https://bit.ly/3SsrkGk>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2020) Aproximación territorial a la situación del mercado de trabajo 2029-2020. Informe técnico. Recuperado de https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/datos-y-estadisticas/estadisticas?field_tematica_target_id=All&field_fecha_by_year=All&field_fecha_by_month=All&field_publico_target_id=All&page=1
- Naciones Unidas (2018), La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe (LC/G.2681-P/Rev.3), Santiago.
- Navarro, J.; Casas, G; González, E. (2010). Análisis de Componentes Principales y Análisis de Regresión para Datos Categóricos. Aplicación en la Hipertensión Arterial *Revista de Matemática: Teoría y Aplicaciones*, 17 (2), 199-230.
- Oficina de Planeamiento y Presupuesto. (2019) *Observatorio Territorio Uruguay. Indicadores*. Recuperado de: https://otu.opp.gub.uy/?q=listados/listados_datos_formato&id=2931&cant=0&fecha=2020-01-01

- Oficina Internacional del Trabajo. (1999) Memorias del Director General: Trabajo Decente. Recuperado de: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2004) ¿Qué es el trabajo decente? Recuperado de: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm
- Peña, D. (2002) *Análisis de datos multivariantes*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Daniel-Pena/publication/40944325_Analisis_de_Datos_Multivariantes/links/549154880cf214269f27ffae/Analisis-de-Datos-Multivariantes.pdf
- Pineda, J. y Acosta, C. (2010). Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. *Ensayos sobre política económica* (29) 65, 62-98.
- Porras, S. y Rodríguez, S. (2014) La calidad del empleo en Uruguay en tiempos de crecimiento. Recuperado de http://www.bcu.gub.uy/Comunicaciones/Jornadas%20de%20Economía/Rodriguez_Sandra.pdf
- Quiñones Domínguez, M (2011) El índice de calidad del empleo, una propuesta alternativa aplicada a Colombia. Documento de trabajo N°136.
- Reinecke G. y Valenzuela, M. (2000) *¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile*. Chile: OIT.
- Riella, A. y Mascheroni, P. (2009) *Explorando la calidad del empleo en la forestación. Un estudio de caso*. Montevideo.
- Riella, A. y Mascheroni, P. (2011) Desigualdades sociales y territorios rurales en Uruguay. *Pampa* 07, pp. 39-63. Montevideo.
- RIMISP (2013) *Empleo de calidad y Territorio. Informe latinoamericano 2013*. Chile. Recuperado de http://rimisp.org/wp-content/files_mf/14303291422013INFORMELATINOAMERICANOCOMPLETO.pdf

- Rodgers, G (2007) Decent Work, Social inclusión, and *Development*. *Indian Journal of Human Development*, 1 (1), 21-32.
- Rodríguez Miranda, A. (2014) Mapeo de capacidades territoriales y desarrollo productivo. Oportunidades de intervención para el desarrollo local con inclusión. Montevideo.
- Sañudo, M.; Leal, J; Quiñones, A. y Andrioli, A. (2020) *Uruguay y Colombia: Políticas de desarrollo y dinámicas de territorialización*. Buenos Aires: CLACSO.
- Sehnbruch, K. (2012) La calidad del empleo en Chile: teoría y medición. En: Farné, S. (comp.) La calidad del empleo en los países de América Latina a principios del siglo XXI. Colombia: Universidad Externado de Colombia.
- Veiga, D. (2015) *Desigualdades sociales y territoriales en Uruguay*. Montevideo: FCS – UdelaR.
- Vila-Baños, R., Rubio, M., Berlanga, V. y Torrado, M (2014) ¿Cómo aplicar un cluster jerárquico en SPSS? REIRE, Revista d’Innovació i Recerca en Educació, 7 (1), 113-127. Recuperado de: <https://revistes.ub.edu/index.php/REIRE/article/view/reire2014.7.1717/17688>
- Weller, J. y Roethlisberger C. (2011) *La calidad del empleo en América Latina*. Recuperado de http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5341/1/S2011956_es.pdf