

Calidad del empleo en el mercado laboral venezolano: un análisis para el período 1995-2005

Angel Martínez

Economista. Máster en Desarrollo Económico en la Universidad Carlos III de Madrid. Magister Scientiarum en Moneda e Instituciones Financieras. Docente en las Cátedras de Desarrollo Económico y Contabilidad Social en la Universidad Santa María y Teorías del Crecimiento Económico en la Universidad Central de Venezuela. E-mail: angelusm@yahoo.com.

Resumen

La calidad del empleo es un tema de análisis en muchos países, sobre todo en vías de desarrollo. La idea de un empleo de calidad siempre ha estado relacionada con la variable ingreso. Sin embargo, además de esta variable, estudios y propuestas recientes han volcado su atención en otras categorías como las horas trabajadas, los beneficios extra salariales, los contratos laborales, entre otros, como determinantes adicionales de una buena calidad en el empleo. Este trabajo realiza un análisis conjunto de los determinantes y características de la calidad del empleo en Venezuela en el período 1995-2005, mediante herramientas básicas, a través del índice de calidad de empleo (ICE) y la utilización de un modelo econométrico logit multinomial. Los resultados muestran principalmente, que un elevado nivel educativo determina el nivel de ingreso y sugieren igualmente, que la calidad del empleo tiene una relación positiva con un mayor nivel de educación, y de manera inversa, con el sector informal.

Palabras clave: Calidad del empleo, segmentación laboral, modelo logit multinomial.

Employment Quality in the Venezuelan Labor Market: An Analysis of the 1995-2005 Period

Abstract

The quality of employment is a subject of analysis in many developing countries. Quality employment has always been associated with income; however, studies and recent proposals have focused on other areas, such as hours worked, non-wage benefits and employment contracts, among others, as additional determinants for “good quality” work. This paper analyzes a set of determinants and characteristics for employment quality in Venezuela during the period 1995-2005, using basic tools, through the employment quality index (EQI) and the use of an econometric multinomial logit model. Results show that a high educational level determines the income level and that employment quality has a positive relation to a higher level of education and a negative relation to the informal sector.

Key words: Employment quality, labor segmentation, multinomial logit model.

Introducción

La calidad del empleo es un tópico económico motivo de estudio tanto de investigadores particulares como de organismos relacionados con el tema¹. En el pasado, el salario se usaba como un determinante en la calidad del empleo, pero en la actualidad, como fruto del desarrollo económico y de una mejora en la calidad de vida, lo que devenga un trabajador no es suficiente para saber que tan bueno es su empleo. En general, los empleados manifiestan su cons-

tante preocupación y demanda de mejoras en el ambiente de trabajo (tanto monetarias como no monetarias) que contribuyen a una mayor calidad del empleo que ostentan. Las políticas de una mejor calidad del empleo están enmarcadas en cuatro elementos primordiales: el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social (Ghai, 2003). El concepto de un empleo de calidad es válido tanto para la economía formal como para la economía informal e incluye ideas como la existencia de em-

1 El término “calidad del empleo” es equivalente a “trabajo decente”. Este concepto fue dado a conocer por primera vez en el año 1999 en la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada por la OIT.

pleos suficientes, la remuneración, la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres.

En el mercado laboral, las personas que están en situación de búsqueda de un empleo tienen una noción aproximada de lo que es un empleo decente. De allí pues, la importancia de medir, valorar y cuantificar lo que llamamos un empleo de calidad, lo cual hace necesario la construcción de indicadores que sean comparados entre sectores, empresas, regiones e incluso, entre países. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adelanta investigaciones al respecto desde distintas perspectivas para resolver el principal problema: hallar los «medidores» que abarquen todos los tópicos de un empleo de calidad y que expresen las interrelaciones que los unen.

En la mayoría de los países de la región, las condiciones laborales muestran que la calidad del trabajo es baja y, en muchos casos, reflejan una tendencia a deteriorarse. Esta realidad contrasta muchas veces con las nuevas encuestas sobre calidad de vida, lo cual tiende a crear incertidumbre acerca de las nociones de lo que se conoce como un buen empleo. Generalmente, un empleo informal es considerado como una forma inferior y menos deseable de ocupación, pero puede constituir para algunas personas una decisión de participar en este sector tomando en conside-

ración sus aptitudes, preferencias y condiciones². Las encuestas revelan que mucha gente que tiene un empleo asalariado, presentan preferencias por trabajar por cuenta propia, mientras que hay menos personas con las preferencias opuestas.

El presente documento, se centra en buscar evidencia estadística de la calidad del empleo en Venezuela, además de identificar y medir las variables sociales y económicas de su determinación, así como, interactuar entre los distintos factores para establecer conclusiones acerca de su evolución entre los años 1995-2005, período en el cual se dieron cambios en materia laboral. Para ello, se hizo necesario un análisis conjunto y la construcción del índice de calidad de empleo para Venezuela, para posteriormente, utilizar un modelo logit multinomial. Los resultados muestran principalmente, como un elevado nivel educativo determina el nivel de ingreso y sugieren igualmente, que la calidad del empleo tiene una relación positiva con un mayor nivel de educación, y de manera inversa, con el sector informal. Asimismo, la investigación arroja evidencia del cumplimiento de la teoría del capital humano.

La importancia de este trabajo radica en la calidad del empleo, que es un tema que merece la debida atención ya que es insumo para el estable-

2 Las preferencias en este sector considerado precario en términos de condiciones laborales, obedece a la posibilidad de mayores ingresos, más flexibilidad de horario y la opción de no tener un jefe. Esto último elimina la opción estar en una situación de “mobbing laboral”.

cimiento de políticas en torno al mercado laboral. A pesar de las limitaciones estadísticas existentes, es preciso establecer bases de estudio para futuras investigaciones, sobre todo en Venezuela. El trabajo se encuentra estructurado de la siguiente manera: en la sección 1, se describe la data y las fuentes de información utilizadas. La sección 2 aporta un primer acercamiento al concepto y variables que definen un empleo de calidad. La sección 3 presenta una visión general de la calidad del empleo en los países de la región. La sección 4 desarrolla un modelo logit multinomial, utilizando como variable dicotómica, una clasificación del índice de calidad del empleo y determinando los efectos de cada variable especificada sobre éste. Finalmente, se establecen las conclusiones derivadas del estudio.

1. Data y fuentes de información

Se emplea la base de datos del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales “Rodolfo Quintero” de la Universidad Central de Venezuela (IIES-UCV) acerca del mercado laboral, correspondiente al período 1995-2005³. Esta base de datos contiene in-

formación relacionada de la ocupación desagregada por sectores y estos a su vez, por rama de actividad económica, complementadas por datos de la población y hogares. Para la elaboración de los gráficos y cuadros de análisis, se consideraron únicamente datos del segundo semestre de cada año, desde 1995 hasta 2005. Asimismo, se ha construido una serie de salario mínimo real como resultado de deflactar el salario mínimo nominal entre el índice de precios al consumidor (base: 1997=100), cuya fuente de información es el trabajo de Bonilla (2009).

Igualmente, se ha construido un índice de calidad de empleo (ICE) y a partir de éste, modelos logit multinomial con datos de corte transversal de la encuesta de hogares por muestreo del INE para el segundo semestre de cada quinquenio del período de referencia (1995, 2000, 2005) disponible en la página web del profesor Francisco Rodríguez⁴, con el objetivo de generar evidencia empírica. La data bruta de las encuestas tuvo un proceso de selección y depuración a fin de disponerla de manera limpia y confiable para el desarrollo del modelo económico. Este proceso se basó principalmente en los siguientes aspectos:

- 3 Esta base de datos se encuentra elaborada a partir de los cuestionarios originales de la encuesta de hogares por muestreo del Instituto Nacional de Estadística (INE).
- 4 Francisco Rodríguez es profesor asistente de estudios económicos y latinoamericanos de la Wesleyan University en Connecticut y se desempeñó como Economista Jefe de la Oficina de Asesoría Económica de la Asamblea Nacional de Venezuela entre los años 2000-2004. Ha publicado numerosos artículos, algunos de los cuales son temas relacionados con la economía venezolana.

- En sintonía con el objeto de estudio, se eliminaron los encuestados sin ningún ingreso laboral debido a la no realización de alguna actividad económica.
- Se eliminó de la base de datos los encuestados que presentaban información incompleta, mal codificada, con inconsistencias o que crearan dudas acerca de la veracidad de la información.

2. Calidad del empleo: un acercamiento al concepto

Analistas del mercado de trabajo en el mundo, diferencian dos criterios para evaluar la calidad del empleo: un criterio objetivo y otro subjetivo. El primero se refiere a elementos como el número de horas, ingresos y la categoría del empleo. El segundo, categorías subjetivas acerca de la satisfacción del individuo con el trabajo. En los países desarrollados, la idea de un empleo de calidad se establece mediante factores como el salario y horas de trabajo, mientras que en los países en vías de desarrollo, se basan más en la colocación en el sector formal e informal⁵. En lo que se refiere a la remunera-

ción, los analistas asignan umbrales absolutos para los cuales todos los empleos con una remuneración por debajo de ese umbral son catalogados como de mala calidad. En cuanto a la duración, son considerados los trabajadores a tiempo parcial y si las horas deseadas coinciden con las trabajadas también es un factor clave para determinar la calidad del trabajo. Otros factores determinantes son el tipo de empleo si es permanente o temporal, lo que subyace una condición de estabilidad laboral.

Los empleos atípicos⁶ son relacionados muchas veces con empleos de mala calidad, pero no siempre es así. De hecho, pueden ser una buena opción ocupacional dependiendo de las preferencias de los individuos. Por otra parte, los empleos típicos pueden sufrir deterioro cuando se vuelven rutinarios, pierden autonomía y representación colectiva, ofrecen menores oportunidades de desarrollo, formación o ascenso, son más exigentes y se asocian a nuevas enfermedades profesionales (stress y las posturas ergonómicas), lo que conlleva a una forma de explotación laboral (Farné, 2003).

- 5 El Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC) de 1978 define como informales a los trabajadores de firmas que tienen 10 empleados o menos, los trabajadores familiares no remunerados, el personal doméstico y los trabajadores por cuenta propia (excepto los profesionales). Esta definición ha cambiado con el tiempo y la más reciente incluye a todos los asalariados cuyo empleo no está amparado por las leyes laborales nacionales o los sistemas de protección social.
- 6 Se caracteriza por situaciones de trabajo deslaborizadas, en lugares diferentes a la planta física de las empresas, eventuales, con horario flexible, de tiempo parcial y duración incierta.

En conclusión, no todos los empleos atípicos son malos y no todos los empleos típicos ofrecen la misma estabilidad o mejoras en términos cualitativos.

Desde el punto de vista de los agentes del mercado, el concepto de calidad del empleo toma connotaciones diferentes. Para el Estado, la idea está relacionada con el gasto social. Empleos de calidad reducen las presiones sobre el gasto social y permiten a las familias ubicarse por encima del nivel de pobreza (Infante-Vega, 1999), así como, conlleva al crecimiento económico⁷. Para las empresas, la idea de proveer empleos de calidad es importante debido a que les permite contar con trabajadores altamente productivos y versátiles.

Otros aspectos relacionados con la calidad del empleo tienen que ver con la calidad en los puestos de trabajo y la satisfacción en el empleo. La primera se refiere a las características de estos y depende de factores tecnológicos y organizacionales, que finalmente se reflejan en la productividad. En relación a la satisfacción en el empleo, ésta es una medida subjetiva. Se define como la percepción de las características objetivas, ponderadas por las preferencias, normas y expectativas del trabajador (Valenzuela, 2000). En general, los individuos buscan un empleo acorde a sus expectativas, conocimientos y preferencias, que permite

que la satisfacción dependa también de la probabilidad de esa combinación, lo cual es independiente de las calidades objetivas que puede tener el empleo o los puestos de trabajo deseados (Farné, 2003).

Tomando las consideraciones anteriores, se puede hacer un acercamiento a lo que se conoce como un empleo de calidad: definido como el conjunto de factores que se encuentran vinculados al trabajo y que influyen en el bienestar de los trabajadores (Valenzuela, 2000). Siguiendo a Ghai (2003), la idea de un empleo de calidad se relaciona con posibilidades de trabajar, remuneración suficiente, seguridad en el trabajo y condiciones salubres. Para el autor, el problema radica en medir todos estos conceptos que abarquen y expresen las interrelaciones que se desprenden de ello. Definiciones abundan en una amplia literatura y estudios empíricos, pero lo más importante, es que una definición precisa y explícita vinculada al trabajo, debe ser la expresión de características objetivas, dictadas por la institucionalidad laboral y por normas de aceptación económica, social y política (Farné, 2003). A su vez, se acepta si todo esto facilita una mayor equidad social, equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, promueve la igualdad de género y la adquisición de capacidades personales para la competencia (Infante-Sunkel, 2004).

7 Esta afirmación se establece de acuerdo a la teoría del capital humano en cuanto a que los niveles educativos y la experiencia laboral permiten el acceso a empleos mejor remunerados.

2.1 Variables de la calidad del empleo

La medida más tradicional de la calidad del empleo lo constituye el salario, debido a que se relaciona con un mayor nivel de consumo y bienestar para los trabajadores y sus familias. Además, la utilización de esta variable se debe a su disponibilidad y permite hacer relaciones económicas, sociales, institucionales y políticas. Sin embargo, en las encuestas a los trabajadores, existen otras variables (salariales y no salariales) lo que hace presumir que existen otros factores que intervienen en su bienestar.

Una amplia literatura propone considerar variables (tanto cuantitativas como cualitativas) aparte del ingreso de los trabajadores que deben estar presentes para determinar la calidad del empleo. Estas se pueden englobar y resumir de la siguiente manera:

- Riesgos ocupacionales: condiciones y seguridad en el trabajo, enfermedades ocupacionales, exposición a condiciones físicas y ambientales extremas, programas y servicios de salud ocupacional, accidentalidad en el trabajo.
- Satisfacción en el empleo: utilización de las capacidades, aprendizaje de nuevas capacidades, incentivo a la creatividad, oportunidades de ascenso, desarrollo técnico y profesional ofrecido por las empresas, entre otros.
- Período de trabajo: turnos bien establecidos, horas extras, flexibilidad del horario, organización del tiempo de trabajo, períodos de descanso.

- Representación sindical y organizacional: membresía a sindicatos e instituciones o asociaciones en defensa de los intereses de los trabajadores, participación de los trabajadores en la toma de decisiones y en los cambios de la organización.
- Protección social: seguro contra accidentes, contra desempleo, sueldo mínimo, descanso semanal, vacaciones, licencia contra enfermedad, maternidad y paternidad.
- Estabilidad laboral: antigüedad en el empleo, rotación laboral.
- Mobbing laboral: acoso sexual y de índole profesional.
- Balance trabajo/vida familiar.

A pesar de la gama de indicadores que resultan de todas las variables anteriormente expuestas, los problemas principales radican en la disponibilidad de la información para construir los indicadores, inconvenientes de comparabilidad geográfica y temporal, además de ausencia de síntesis. Es por ello, que los investigadores se centran en la construcción de un índice global que sintetice la calidad del empleo.

2.2 Estudios empíricos acerca de la calidad del empleo

Trabajos como el de Rubitzer y Robinson (1991) acerca de los mercados duales evidencian que mayores niveles de salarios están asociados positivamente con el tamaño de la firma. Este resultado es válido tanto en el sector primario como en el sector secundario, con la diferencia que en el primero, el efecto es mayor debido a los elevados niveles de monitoreo, lo

cual es compatible con el modelo de los mercados duales. Como lo definen Reich, Gordon y Edwards (1973), los mercados segmentados son consecuencia de las fuerzas políticas e históricas que conllevan a la división de los mercados de trabajo, separándolos en sub-mercados diferenciados con características y reglas de comportamiento particulares. Esto conlleva a la heterogeneidad de los trabajadores y a la diferenciación no sólo salarial, sino de condiciones de trabajo que definen la calidad del empleo.

En un estudio para los Estados Unidos acerca de la calidad del empleo y los puestos de trabajo, Kalleberg, Reskin y Hudson (2000) utilizando los datos de la encuesta de población de 1995, evidenciaron el vínculo entre el tipo de empleo y puestos de trabajo malos. Conceptualizaron “mal trabajo” como aquellos con bajos salarios y sin acceso a seguro de salud y a beneficios de pensión. Los resultados demuestran que uno de cada siete empleos en Estados Unidos es malo en estas tres categorías, así como, las agencias de ayuda temporal de empleo, empleo por contrato, independientes, empleo a tiempo parcial, son trabajos no estándar y su tenencia, aumenta considerablemente la exposición del trabajador a las características de mal trabajo⁸.

En Latinoamérica se han realizado esfuerzos en relación al tema, debido a que es uno de los principales problemas que afrontan estos países. Farné (2003) en un trabajo para el mercado laboral colombiano, determina un índice que sintetiza cuatro variables básicas asociadas a la calidad del empleo: el ingreso, la modalidad de contratación, la afiliación a la seguridad social y el horario de trabajo. Los resultados globales muestran que de los ocupados de las trece principales ciudades del país para junio del 2001, alcanzan apenas el valor de 37,5, lo cual representa un claro indicio de la precaria calidad del empleo colombiano. Asimismo y como era de esperarse, los trabajadores asalariados obtuvieron un mejor resultado del índice en comparación con los trabajadores independientes. En cuanto a los resultados por actividad económica, los mejores empleos están representados en la administración pública, en el sector energético y el financiero.

En el mercado laboral colombiano se ha analizado también la calidad del empleo desde dos perspectivas: la de los mercados de trabajo segmentados y, las aproximaciones propuestas por la OIT de manera empírica (Posso, 2010). Para ello, el autor utilizó regresiones de ingresos mediante técnicas del modelo switching y regresión por

8 Los autores resaltan que este tipo de empleos son una fuente potencial de flexibilidad en el mercado de trabajo, tanto para empleados como para empleadores y es por ello que, resultan atractivos para este último grupo debido a la reducción de los costos laborales.

percentiles. Los resultados evidencian la hipótesis de los mercados de trabajo segmentados. También realiza un modelo multinomial para la calidad del empleo, con la finalidad de determinar los factores asociados a una mejor calidad del empleo. En este sentido, la educación es preponderante no sólo en los mercados segmentados, sino como factor en la determinación en un empleo de calidad, además del tamaño de la firma. En este orden de ideas, Mora y Ulloa (2011) en un trabajo para el mismo mercado colombiano acerca del efecto de la educación sobre la calidad del empleo, establecen que la educación contribuye a aumentar la calidad del empleo y que existe diferencia entre ciudades.

En cuanto a estudios regionales en Colombia, Bustamante y Arroyo (2009) realizaron una investigación tomando en consideración el elemento discriminatorio en el mercado de trabajo en Cali. Mediante un modelo logit generalizado, los resultados para el primer trimestre del año 2007 revelan que en los empleos de mejor calidad, sigue presentándose discriminación para trabajadores de raza negra. Al comparar los resultados obtenidos con una investigación previa de los mismos autores para el año 2004, se encuentra que el grado del fenómeno discriminatorio en los empleos de mala calidad se ha reducido a la mitad. Se encontró que ser jefe de hogar, soltero, tener una menor edad, no haber alcanzado un nivel educativo más alto y ser un trabajador informal, se suman a los factores que hacen más probable que un trabajador esté en un empleo de mala calidad. La mejora en las condiciones laborales de la pobla-

ción de raza negra se fundamenta en algunas políticas de inclusión social y laboral gestadas desde la administración departamental, que si bien no ha resuelto el problema en su totalidad, muestra buenos resultados en cuanto a la disminución del fenómeno discriminatorio que se vive en la ciudad de Cali.

Solimano (2007), realizó una investigación en Chile sobre la creación de empleo, los salarios reales y la calidad del empleo. Partiendo del supuesto de que la prosperidad de una economía depende de su capacidad de proporcionar suficientes puestos de trabajo de buena calidad y el fomento de la integración y equidad social, demuestra que el sector de bienes comerciables, el motor del crecimiento en una economía abierta, genera sólo el 30 por ciento del empleo total, y que el alto crecimiento ha ido acompañado de un aumento en el salario real promedio de alrededor del 3 por ciento al año. Pese a esto, se observa que el crecimiento del empleo total alcanza menos a los hogares pobres, siendo a su vez este estrato, quien posee tasas de desempleo mucho más elevadas y tienden a trabajar más en el sector informal. Esto es evidencia de que no siempre los estratos más bajos salen más beneficiados de la expansión económica.

Otro estudio de Chile como el de Infante y Sunkel (2004), plasman conclusiones interesantes. La creación de empleos de buena calidad precisa una mejoría de la productividad generada en las condiciones de heterogeneidad del funcionamiento de los sectores económicos y del mercado laboral, y a su vez, la

ampliación de las oportunidades de los trabajadores de los estratos menos productivos. Para los autores, alcanzar este nivel influye de igual manera en la mejoría de la calidad de vida de las familias, por lo tanto, mejorar la calidad del empleo se traduce en mejorar la vida familiar. Para lograr esta tarea, es preciso políticas sociales y macroeconómicas, aunque con este último, existe consenso en que un crecimiento rápido y sostenido es condición básica para lograr estos cometidos, pero no necesariamente logra la equidad en la distribución de los puestos de trabajo de buena calidad entre los diferentes grupos sociales.

Por su parte, Mocelin (2008) analiza el mercado de trabajo en Brasil y revela datos relativos a la calidad del empleo en ese país. De acuerdo a su estudio, este país muestra importantes avances en materia del empleo entre 2003 y 2007. En este período, la población ocupada con carné de trabajo⁹ se elevó, además del contingente de trabajadores que contribuye para el fondo de pensiones (incluso más que la población ocupada). El rendimiento promedio mensual aumentó en todas las formas de inserción, incluyendo los trabajadores por cuenta propia, trabajadores no registrados y la categoría de los militares y funcionarios públicos estatutarios. Lo mismo ocurrió

en los agrupamientos por actividades económicas. También se ha formalizado el empleo en la agricultura, lo que parece estar relacionado con la modernización del sector rural. Por otra parte, también hay crecimiento de la presencia de los trabajadores con 50 años o más en el mercado de trabajo, lo que permite inferir un proceso de permanencia de los trabajadores en las empresas y por otro lado, los trabajadores más jóvenes están más envueltos con la formación, lo que es cónsono con el crecimiento de las matrículas en las escuelas y universidades. La modernización de la economía brasileña ha repercutido en el perfil de la mano de obra exigido por las empresas.

En España también se han hecho estudios sobre este tema, lo cual revela que no es preocupación exclusiva de los países en vías de desarrollo. Iglesias, Llorente y Dueñas (2010) realizaron un estudio acerca de la calidad del empleo y la satisfacción laboral en las regiones españolas. Los resultados señalan que a pesar que Madrid tiene una elevada calidad del empleo, sus trabajadores manifiestan caídas en la satisfacción laboral. Cabe entonces, que no necesariamente existe una relación positiva entre calidad del empleo y

9 Es un contrato entre trabajador y empleador creado en 1943, considerando a su poseedor como empleado formal pero que además implica registro en el Ministerio de Trabajo, acceso a beneficios de la Legislación Laboral Brasileña, vacaciones anuales, limitación de horas de trabajo semanales, indemnización en caso de despido, cobertura de seguro social, seguro de desempleo, sindicalización y derecho a un décimo tercer salario.

satisfacción laboral. Aspectos como la formación y la promoción, la salud y la seguridad en el trabajo, la flexibilidad y el diálogo social, son factores determinantes que definen la satisfacción en el trabajo. A pesar de este resultado, la comunidad de Madrid sigue siendo una de las regiones con mayor satisfacción laboral en relación con el resto de las ciudades, hecho que se asocia a que en ella se encuentra una población con elevados estudios, que desarrolla tareas de carácter no manual de elevada cualificación. Asimismo, los trabajadores autónomos y la agricultura presentan esta misma condición, atribuible al entorno geográfico y a su estructura productiva.

3. Calidad del empleo en Latinoamérica: una perspectiva en las dos últimas décadas

3.1 La calidad del empleo en los países de la región

Los países de la región han tenido mejor desempeño en materia de creación de empleo durante la década de los años noventa y la primera parte de la década del dos mil (BID, 2008). En efecto, Costa Rica, Honduras y Venezuela, fueron los países que más empleos crearon al año (18 por cada 1.000 personas en edad de trabajar), seguidos por Nicaragua (17 por cada

1.000). Argentina, Chile, Uruguay, Jamaica y Colombia, tuvieron los peores resultados, con menos de 10 por cada 1.000. Sólo Malasia, Singapur, España y los países angloparlantes de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) mostraron resultados similares a los de América Latina. La creación de empleos ha crecido a la par con la oferta de mano de obra, sobre todo por el crecimiento de la participación femenina¹⁰. Sin embargo, el dinamismo del crecimiento del empleo no ha sido compensado por un crecimiento de la productividad laboral, factor determinante de los salarios, combinación que desemboca en una creación de empleos de mala calidad. Por otra parte, la proporción de trabajadores por cuenta propia (empleos en el sector informal), ha aumentado en la mayoría de los países de la región, lo cual es un indicativo de deterioro en la calidad del empleo.

En cuanto a los salarios, su débil crecimiento está relacionado con la baja productividad. Sólo Bolivia, Chile y Nicaragua presentaron crecimiento real entre 1994 y 2004 (entre 1% y 2,5%). México, Uruguay y Venezuela, reflejaron las más agudas caídas del poder adquisitivo del ingreso de los trabajadores. Esta realidad

10 En el caso específico de Venezuela, las razones más representativas que han conllevado a esta afirmación, radican en aspectos como: inversión en capital humano, los salarios reales, las tasas de natalidad y fertilidad, las tasas de divorcio, la productividad en las labores domésticas, el deterioro en la calidad de vida y las preferencias y actitudes. Para una mayor extensión de la información, véase Martínez (2010).

contrasta con los resultados favorables de la mayoría de los países de la OCDE, con crecimiento real positivo en los ingresos¹¹. Otro indicador como las horas trabajadas, muestra resultados que no son nada alentadores. En América Latina se dedican más horas al trabajo en comparación con las economías desarrolladas. En éste último, el promedio de horas por semana en el trabajo es de 38 horas mientras que en la primera es de 43,7 horas, siendo los casos más profundos por encima del promedio Honduras, Ecuador, Colombia y Brasil. Aunado a esto, el porcentaje de trabajadores con empleo temporal aumentó en la mayoría de los países de la región.

No obstante, a pesar de los resultados de la calidad del empleo en América Latina y el Caribe, los trabajadores manifiestan un elevado grado de satisfacción en el empleo. En promedio, el 81% de los trabajadores de América Latina y el Caribe están satisfechos con su trabajo¹². Venezuela es el país con mayor grado de satisfacción, seguido por Costa Rica y Guatemala. Análogamente, República Dominicana, Cuba y Haití son los países cuyos trabajadores son los menos satisfechos con el trabajo. Es importante recalcar que el promedio de la región resulta más elevado en comparación con países como Japón y Corea del Sur, pero menor en comparación con los países de la OCDE.

En general, el sector informal es el sector laboral menos favorecido y presenta condiciones laborales y de remuneración muy marginal. En cambio, el sector formal implica protección que no está al alcance de los trabajadores informales. Sin embargo, es evidente que en ocasiones los trabajadores prefieren los empleos informales por varias razones. La principal razón es la autonomía que otorga un empleo informal o prefieren un régimen más flexible de las firmas pequeñas. Esto permitiría combinar el empleo con otras ocupaciones como las tareas del hogar o dedicarle más tiempo a los hijos. También se puede preferir empleos informales para no pagar impuestos y contribuciones de previsión social de los cuales no se benefician tanto. En vista de esto, se puede crear una relación no acertada entre tipo de empleo y satisfacción laboral, llevando consigo a una interpretación errada de empleo informal.

3.2 La calidad del empleo en Venezuela: una aproximación inicial

3.2.1 La calidad del empleo desde una perspectiva legal

En materia de régimen legal, nuestra legislación laboral comienza propiamente el 26 de junio de 1917, con la Ley de Talleres y Establecimientos Públicos, por su propósito relativo al

- 11 Los ingresos consisten en la suma de los salarios y las bonificaciones extras abonadas regularmente e irregularmente, y los pagos en especie.
- 12 Según encuesta mundial de Gallup para el año 2006.

trabajo humano de aplicación generalizada a todos los trabajadores. Esta Ley, establecía una jornada diaria de ocho horas y media, fijación de los días de descanso obligatorio, y la declaración del deber del patrono de garantizar la seguridad del trabajador. Esto asentó las bases para la promulgación de la primera Ley del Trabajo en 1928, la cual se considera el punto de partida legislativo en materia de Derecho del Trabajo. La historia definitiva de un Derecho venezolano del Trabajo comienza con la Ley del Trabajo de 1936, que representaba un esfuerzo con la cooperación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Araujo, 2011).

Tras las reformas sucesivas de 1945, 1947, 1966, 1974, 1975 y 1983, se mantuvo en vigencia hasta el 1° de mayo de 1991. El 20 de Diciembre de 1990 entra parcialmente en vigor la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), que constituye un agregado de leyes y disposiciones en materia laboral contemporánea. En fecha del 19 de Junio de 1997, fue promulgada la Reforma de la LOT, que contemplaba como parte del salario los subsidios, así como, la modificación del régimen de cálculo de las prestaciones sociales, insertando los beneficios de orden laboral en el marco de una proyectada Ley de Seguridad Social Integral, contribuyendo además, con la estabilidad del trabajador y favoreciendo las negociaciones colectivas. La reciente aprobación de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), el 30 de Abril de 2012, establece el pago de prestaciones a partir del primer día de trabajo y no a partir

de los tres meses, además, se recupera la retroactividad al calcularlas con el último salario y tomando en cuenta los años de servicio, reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales, entre otros aspectos.

En 1999 se redacta la última y vigente Constitución, reconoce el trabajo en el hogar como una actividad económica que crea valor agregado para lo cual otorga el derecho a la seguridad social. También, ese mismo año, se promulgó la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, la cual regula el ejercicio de los derechos y garantías necesarias para lograr la igualdad de oportunidades para la mujer, en atención a la ley aprobatoria de la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer, aprobada en 1982 en función de los lineamientos de las Naciones Unidas. Esta normativa enfatiza derechos laborales de la mujer y promueve la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo a través de organismos del Estado y de políticas públicas, tanto en el ámbito público como privado.

Además, existen disposiciones legales que garantizan una protección integral y armonización del trabajo con el entorno familiar. La nueva LOTTT, refuerza algunos de estos aspectos.

- *Protección de la maternidad y paternidad:* la mujer en estado de gravidez gozará de inamovilidad laboral durante el embarazo hasta 2 años después del alumbramiento. El padre goza igualmente de inamovilidad laboral por 2 años posterior a la fecha del parto.

- *Licencias por maternidad y paternidad*: la mujer trabajadora tiene un derecho al descanso remunerado de 6 semanas antes del parto y 20 semanas después de este ó por un tiempo mayor de acuerdo a dictamen médico debido a situación que la incapacite para trabajar (Artículo 336 LOTTT). Asimismo, durante el período de lactancia, la mujer tiene derecho a dos períodos de media hora cada una para amamantar al hijo en la guardería y en ausencia de ésta, de hora y media cada uno (Artículo 345 LOTTT). El padre goza de una licencia por igual motivo de 14 días continuos después del parto (Artículo 339 LOTTT y Artículo 9, Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad).
- *Guarderías sin costo alguno*: Obligación del patrono con más de 20 empleados de tener o pagar un centro de educación inicial con sala de lactancia o en su defecto un pago en dinero, para los hijos de trabajadores desde los 3 meses hasta los 6 años (Artículos 343 y 344 LOTTT).

En al ámbito legal, la creación de buenos empleos está ligada a la idea de promover la regulación laboral (tipos de contratos, salarios mínimos, costo de los despidos, entre otros). Venezuela ya ha trazado este umbral y habría que saber hasta qué punto puede lograr empleos de calidad¹³.

3.2.2 La calidad del empleo desde una perspectiva de la ocupación

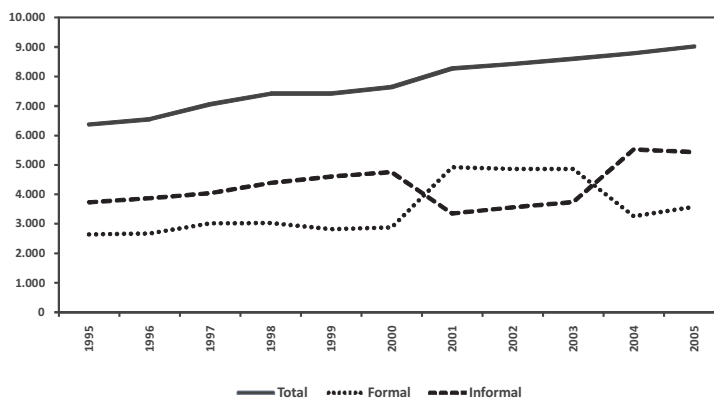
La mayor preocupación en cuanto al tema, se refiere a encontrar variables o factores de la calidad del empleo. A continuación, se establece un análisis simple a través de las relaciones entre variables económicas y sociales, para posteriormente en el apartado siguiente, realizar el estudio empírico de acuerdo a las propuestas de la OIT. En el Gráfico 1 se observa la evolución del empleo en Venezuela para el período 1995-2005. En general, se ha creado empleo de manera sostenida, sin embargo, en la segunda mitad de la década de los 90, la creación de empleos estuvo liderizada por el sector informal. En el período 2000-2005, se creaba en principio más empleo formal que informal, tendencia que tuvo su quiebre en el año 2003, al revertirse la situación. En este sentido, existe consenso en que la creación de empleos de calidad (relacionados con el sector formal), está vinculada de manera más directa con el buen desempeño global de la economía.

3.2.3 La calidad del empleo desde la perspectiva del ingreso

Para este enfoque de análisis, se utiliza el salario mínimo real. En 1996 refleja el nivel más bajo del período considerado (ver Gráfico 2). A partir de 1997, su poder adquisitivo se ha mantenido relativamente estable. La economía venezolana no ha sido lo

13 Ante cualquier cambio en la legislación, hay que tomar en cuenta los efectos que pueda tener en la oferta y la demanda en el mercado de trabajo, con el fin de no perjudicar la calidad del empleo existente y la que se pueda crear en el futuro.

Gráfico 1
Ocupación formal e informal (en miles)



Fuente: Elaboración propia. Base de datos del IIES-UCV.

suficientemente fuerte y estable para elevar el nivel de ingreso mínimo real de los trabajadores, y su deterioro revela la pérdida de calidad del ingreso, que se traduce en una economía generadora de empleos de mala calidad.

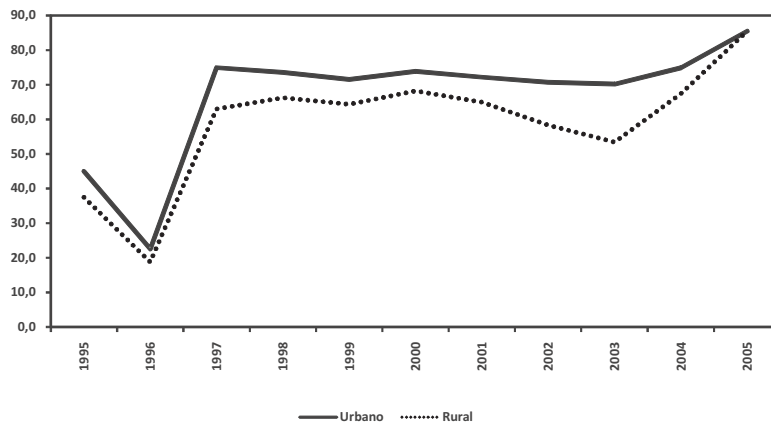
El Gráfico 3 muestra la razón o cociente entre salario mínimo urbano y la cesta básica¹⁴. La tendencia evidencia lo afirmado anteriormente en materia del deterioro del poder adquisitivo del salario mínimo. Durante el período 1995-2005, el salario mínimo apenas puede cubrir la necesidad básica alimentaria de quienes lo devengan. Un salario mínimo debe estar en capacidad de cubrir además de las necesidades alimentarias, las de vivienda, transporte, recreación, etc. Este

deterioro puede ser explicado por la inflación altamente persistente que ha sufrido el país desde 1976, año a partir del cual alcanzó dos dígitos, característica que se mantiene hasta los actuales momentos.

Al hacer referencia al ingreso medio real por actividad económica, en el Cuadro 1 se observa caída en la mayoría de las actividades durante el período. La mayor caída en el ingreso medio lo reportan las actividades de seguros y servicios prestados a las empresas y el comercio al detal y al por mayor, con 43,3 y 35,2, respectivamente. Por su parte, las actividades petróleo y gas, electricidad gas y agua, banca y finanzas, y minas y canteras, son las únicas que presentan

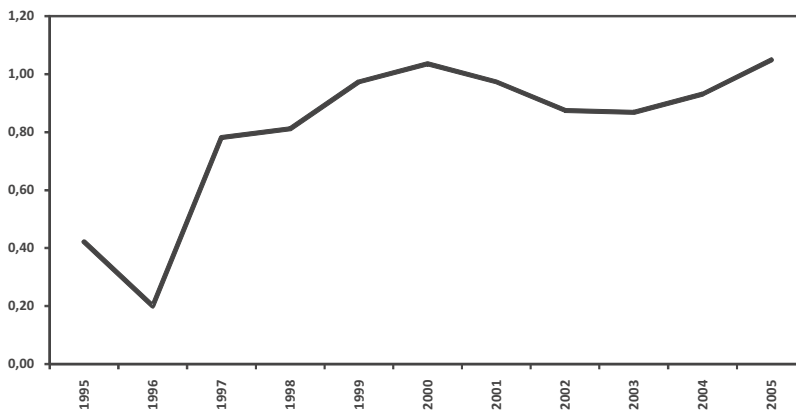
14 La cesta básica, mide el costo mensual de un conjunto de alimentos que cubren la totalidad de los requerimientos nutricionales. Toma en cuenta los hábitos de consumo de la población, las disponibilidades de la producción nacional y el menor costo posible.

Gráfico 2
Salario mínimo real (en miles)
(1997=100)



Fuente: Elaboración propia. Bonilla (2009).

Gráfico 3
Razón salario mínimo/cesta básica



Fuente: Elaboración propia. Bonilla (2009).

aumentos en el salario medio real. Cabe destacar el incremento de esta variable en la actividad de petróleo y gas de 26,1%, resultado cónsono con una economía petrolera competitiva. Si tomamos en consideración los sub períodos 1995-2000 y 2000-2005, se observa que las mayores disminu-

nes en el ingreso real están determinadas en el primero, hecho que puede ser explicado por una mayor inflación observada en el primer período (290,6%) en relación al segundo período (177,6%).

El Gráfico 4 muestra la distribución del ingreso condicionada a tres

Cuadro 1
Ingreso medio real por actividad económica
Cambios logarítmicos multiplicado por 100 (1997=100)

Grupo	Años		
	1995-2000	2000-2005	1995-2005
Rama de Actividad			
Agricultura	-19,2	4,8	-14,5
Petróleo y gas	17,3	8,9	26,1
Minas y canteras	3,0	-1,8	1,2
Manufactura	-14,2	1,1	-13,0
Electricidad gas agua	1,0	11,9	12,9
Construcción	-0,3	-2,2	-2,5
Comercio al por menor/mayor	-28,7	-6,5	-35,2
Restaurantes/hoteles	-17,2	-5,4	-22,6
Transporte	-13,1	-0,1	-13,2
Comunicaciones	14,5	-22,9	-8,4
Banca y finanzas	-9,3	15,9	6,6
Seguros/serv a empresas	-38,6	-4,7	-43,3
Servicios sociales personales	-7,5	2,2	-5,3
Actividades NEP	-11,9	7,1	-4,8

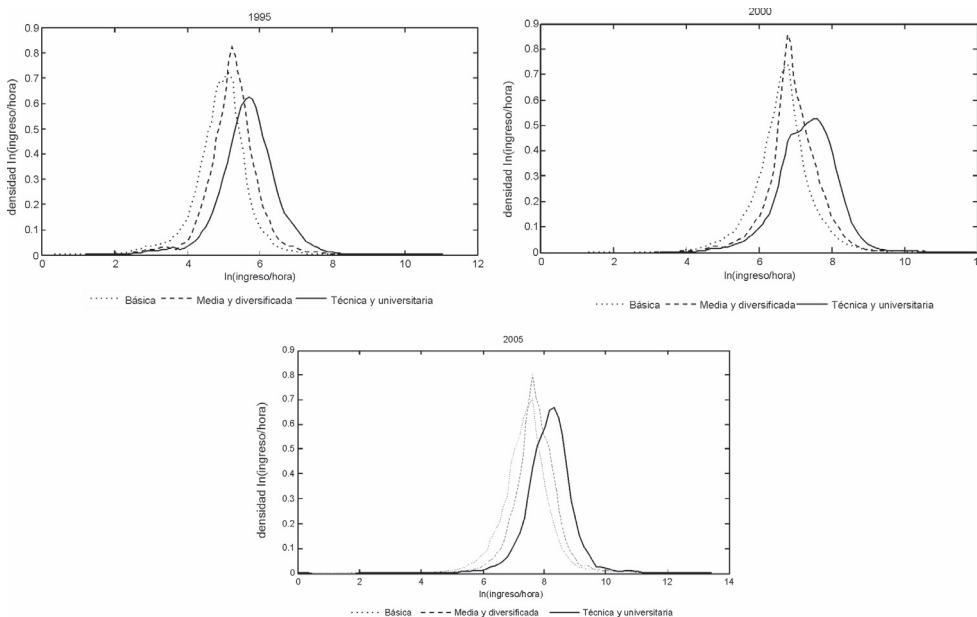
Fuente: Elaboración propia. Base de datos del IIES-UCV.

niveles diferentes de educación (básica, media y diversificada y, técnica y universitaria) para los años 1995, 2000 y 2005. En el gráfico se observa cómo los individuos con educación técnica y universitaria presentan una mayor acumulación a la derecha de la distribución de salarios. Es notable además la elevada kurtosis o concentración central que presentan las distribuciones con menor nivel educativo, principalmente la de los individuos con educación media y diversificada, comportamiento probablemente asociado a la concentración de esta población alrededor del salario mínimo. Destaca que para el año 2000, la kurtosis de los más educados es menor, lo

cual indica que hay una menor concentración de salarios alrededor de la media, hecho que puede ser explicado por la eliminación de la retroactividad de las prestaciones en la Ley del Trabajo de 1997, siendo su principal afectación en los trabajadores de mayor nivel educativo y de ingresos. En términos generales, se evidencia mayor diferencia salarial en favor de los individuos con elevado nivel educativo (educación técnica y universitaria).

Si condicionamos los ingresos por el tamaño de la empresa, las diferencias salariales están presentes pero no son tan pronunciadas entre los grupos como los observados por nivel educativo (ver Gráfico 5). La kurtosis

Gráfico 4
Ingresos laborales condicionados por el nivel educativo



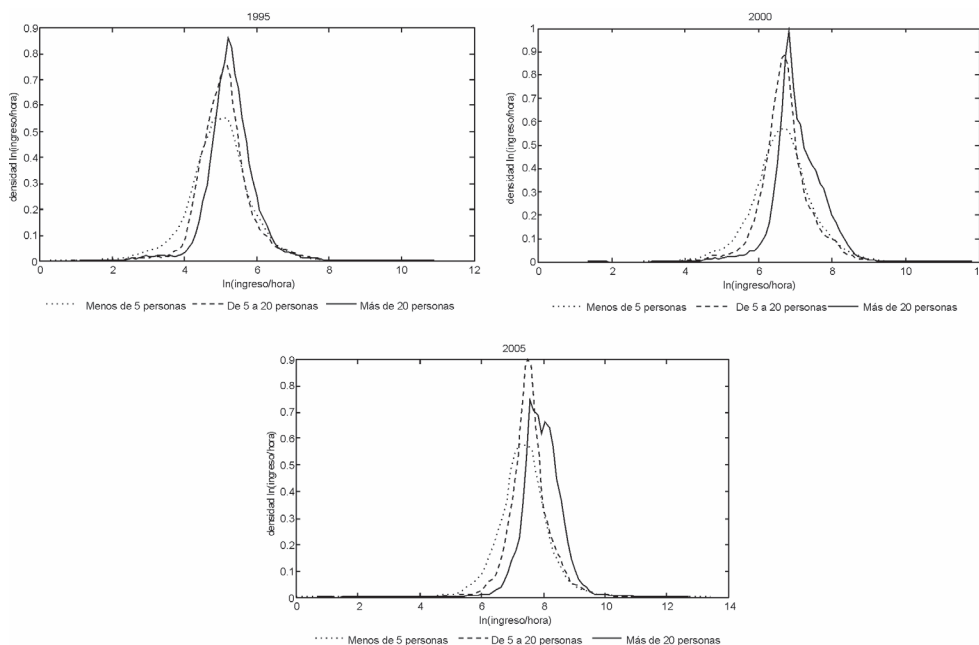
Fuente: Cálculos propios realizados en MATLAB R2009.INE-Encuesta de hogares por muestreo 1995, 2000, 2005.

es mayor en la distribución de individuos que laboran en empresas con más de 20 personas (empresas grandes) para los años 1995 y 2000, en cambio para el año 2005, lo presenta los que laboran en empresas con un número de trabajadores comprendidos entre 5 y 20 personas (empresas medianas). Las personas que trabajan en empresas con menos de 5 personas, muestran un sesgo relativamente hacia menores ingresos, mientras que los empleados en empresas de más de 20 personas tienen un leve sesgo hacia mayores salarios.

El Cuadro 2 contiene el ingreso promedio por entidad federal. En el Dis-

trito Federal para los años 1995, 2000 y 2005, el ingreso medio es superior al resto de las entidades del país. Un segundo grupo con salarios elevados estaría representado por Miranda, Carabobo, Anzoátegui y Delta Amacuro. Destaca el bajo nivel presente en Sucre, Barinas, Yaracuy y Apure, donde los salarios son inferiores al resto del país. Finalmente, es preciso recalcar que la diferencia salarial entre la principal entidad con mayor ingreso promedio y la entidad con menor ingreso promedio se ha reducido a través de los años, siendo para el año 1995 de 15,6% y pasar a una diferencia de 9,1% para el año 2005.

Gráfico 5
Ingresos laborales condicionados por el tamaño de la empresa



Fuente: Cálculos propios realizados en MATLAB R2009.INE-Encuesta de hogares por muestreo 1995, 2000, 2005.

3.3 Hacia una construcción del índice de calidad de empleo en Venezuela

3.3.1 Consideraciones metodológicas

Siguiendo a Farné (2003) y Posso (2010), la calidad de los empleos es medida a través de un índice basado en cuatro variables básicas: el ingreso, la modalidad de contratación, la afiliación a la seguridad social y el horario de trabajo¹⁵. El ingreso corresponde al ingreso laboral mensual del primer empleo desempeñado por los

individuos y se estratifica según el número de veces que el monto de dicho ingreso contiene el valor del salario mínimo legal urbano vigente (SML). Hay tres estratos: menos de 1.5 veces el salario mínimo, entre 1,5 y 3 salarios mínimos y más de 3 veces el salario mínimo. La modalidad contractual incluye tres alternativas: existencia de un contrato laboral escrito a término indefinido, existencia de un contrato laboral escrito a término fijo y ausencia de contrato escrito.

15 De hecho, esta medición es una metodología sugerida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Cuadro 2
Ingresos promedios por entidad federal de Venezuela.

1995			2000			2005					
Entidad	Posición	In(ingresos o/hora)	Diferencia % con el Distrito Federal	Entidad	Posición	In(ingresos o/hora)	Diferencia % con el Distrito Federal	Entidad	Posición	In(ingresos o/hora)	Diferencia % con el Distrito Federal
Dito. Federal 1/	1	5,33	-	Dito. Federal 1/	1	7,01	-	Dito. Federal	1	7,92	-
Miranda	2	5,31	0,38	Miranda	2	7,01	-	Delta Amacuro	2	7,80	1,50
Anzoátegui	3	5,25	1,55	Monagas	3	6,97	0,62	Amazonas	3	7,72	2,49
Monagas	4	5,21	2,21	Bolivar	4	6,95	0,88	Carabobo	4	7,70	2,81
Cojedes	5	5,20	2,39	Delta Amacuro	5	6,94	0,99	Miranda	5	7,68	3,03
Aragua	6	5,18	2,74	Amazonas	6	6,94	1,00	Vargas	6	7,68	3,11
Guárico	7	5,17	3,00	Carabobo	7	6,93	1,14	Monagas	7	7,67	3,14
Carabobo	8	5,15	3,39	Anzoátegui	8	6,92	1,33	Bolivar	8	7,66	3,29
Bolivar	9	5,15	3,40	Aragua	9	6,81	2,83	Anzoátegui	9	7,64	3,58
Delta Amacuro	10	5,11	4,09	Falcon	10	6,81	2,91	Zulia	10	7,62	3,85
Amazonas	11	5,09	4,41	Mérida	11	6,81	2,92	Aragua	11	7,61	3,91
Nva. Esparta	12	5,09	4,54	Cojedes	12	6,77	3,37	Portuguesa	12	7,60	4,06
Mérida	13	5,04	5,49	Zulia	13	6,76	3,57	Nva. Esparta	13	7,58	4,33
Táchira	14	5,03	5,62	Trujillo	14	6,75	3,67	Trujillo	14	7,58	4,33
Sucre	15	5,02	5,88	Nva. Esparta	15	6,72	4,16	Cojedes	15	7,57	4,46
Zulia	16	5,00	6,18	Guárico	16	6,69	4,64	Mérida	16	7,55	4,72
Barrinas	17	4,96	6,87	Lara	17	6,61	5,72	Falcon	17	7,52	5,07
Falcon	18	4,96	7,00	Apure	18	6,60	5,91	Lara	18	7,51	5,25
Portuguesa	19	4,95	7,13	Táchira	19	6,59	5,94	Yaracuy	19	7,41	6,42
Lara	20	4,93	7,49	Portuguesa	20	6,58	6,15	Táchira	20	7,40	6,54
Trujillo	21	4,87	8,65	Yaracuy	21	6,52	7,05	Guárico	21	7,40	6,59
Yaracuy	22	4,83	9,40	Barrinas	22	6,49	7,37	Apure	22	7,38	6,87
Apure	23	4,49	15,67	Sucre	23	6,27	10,63	Barrinas	23	7,28	8,15
								Sucre	24	7,19	9,18

Fuente: Cálculos propios. INE-Encuesta de hogares por muestreo 1995,2000,2005.

1/ Incluye el antiguo Departamento Vargas.

Con respecto a la seguridad social, se considera si el trabajador está afiliado a los sistemas de pensión y salud o a uno de ellos. Por último, conforme a lo establecido por la legislación laboral venezolana para los años en referencia, el horario habitual de trabajo es hasta 44 horas semanales, sin embargo, se ha considerado un umbral de 48 horas, con la finalidad de que sea comparativo con los demás estudios en los países de la región¹⁶. Cada una de las variables se pondera de manera horizontal y vertical.

La ponderación horizontal consiste en asignar un puntaje entre 0 y 100 a las diferentes alternativas cualitativas: en la variable ingreso se atribuye un puntaje de 100 al individuo que gana más de 3 SML, un puntaje de 50 si gana entre 1,5 y 3 SML y 0 si gana menos de 1,5 veces el SML; en el caso de la modalidad de contratación, recibe 100 puntos la contratación indefinida, 50 la temporal y 0 la ausencia de contrato; en el caso de la seguridad social, 100 puntos si está afiliado a pensión y salud, de 50 si está afiliado a una cualquiera de las dos y 0 si no está afiliado a ninguna de las dos; y por último, en el caso del horario de trabajo, el individuo recibe 100 puntos si trabaja hasta 48 horas semanales, 0 si trabaja más.

La valoración vertical agrega ponderación a cada variable principal según su importancia relativa. Se sepa-

ran los asalariados del sector privado y público y el servicio doméstico, de los trabajadores independientes (trabajadores por cuenta propia y los empleadores). Los respectivos porcentajes de ponderación son: para los asalariados el 40% corresponde al ingreso, el 25% a la modalidad de contratación, el 25% a la seguridad social y el 10% a las horas trabajadas; y, para los trabajadores independientes, el 50% corresponde al ingreso, el 35% a la seguridad social y el 15% a las horas trabajadas.

Para Farné (2003), el valor promedio aceptable de este índice es de 60 puntos y mientras más elevado sea el valor del índice, mejor es la calidad del empleo; sin embargo, también realiza una agrupación para determinar el nivel de calidad de empleo. El Grupo 1 abarca a todos los individuos que consiguieron un puntaje de 75 puntos hasta 100. Al Grupo 2 pertenecen los trabajadores que obtuvieron 50 y menos de 75 puntos. El tercer grupo comprende a los individuos con puntaje entre 25 y 50; el cuarto va desde 0 a 25 puntos. Los grupos con categorías de mayor puntaje registran un nivel más elevado de calidad del empleo, mientras que los de menor puntaje son considerados de baja calidad.

Debido a las características peculiares de la economía venezolana y de la información contenida en la en-

16 La metodología trata de unificar criterios que determinan la calidad del empleo desde un punto de vista de la dinámica de los mercados, y no desde una perspectiva de la legislación laboral.

cuesta de los hogares, hay que tomar en consideración algunos cambios en la medición del índice de calidad de empleo. La primera, es que a partir del año 1999, no se incluye en la encuesta de los hogares la pregunta concerniente a la modalidad de contrato e incluso, las disponibles en los años anteriores sólo establecen la modalidad de fijo o contratado, sin especificar el tiempo del contrato que ayudaría a ponderar esta variable. En segundo lugar y no menos importante, igualmente a partir del año 1999, no es posible conocer específicamente si el individuo está afiliado a planes de pensión y salud. Debido a esto y tratando de seguir los lineamientos de la metodología ya establecida, tomaremos en consideración los siguientes cambios para el cálculo del índice:

- En sustitución de las ponderaciones de la variable de la seguridad social, se crea una variable “beneficio” que toma en consideración los siguientes aspectos y ponderaciones: utilidad o bonificación de fin de año, vacaciones y prestaciones sociales. Si el trabajador goza de los tres beneficios, obtiene un puntaje de 100, si presenta uno o dos de los beneficios, obtiene 50 puntos y si no presenta alguno de los beneficios, obtiene 0 puntos. En el caso particular de Venezuela, es factible esta variable debido a que estos beneficios de los trabajadores definen un empleo de mejor calidad y son los más considerados o evaluados por la oferta de trabajo.
- Debido a la ausencia de la variable de contratación, la ponderación vertical es igual tanto para

Cuadro 3
Índice de calidad de empleo (ICE).
Total país

	Índice Global		
	1995	2000	2005
Total ocupados	38,4	39,6	27,2
Hombres	39,5	40,1	26,8
Mujeres	36,3	38,6	27,8
Trabajadores asalariados	41,5	54,8	35,1
Hombres	41,4	54,7	34,6
Mujeres	41,7	55,0	35,8
Trabajadores independientes	33,3	19,5	15,8
Hombres	36,6	20,8	16,3
Mujeres	25,6	17,1	14,9

Fuente: Cálculos propios. INE-Encuesta de hogares por muestreo 1995,2000,2005.

los trabajadores asalariados como para los trabajadores independientes.

3.3.2 Los resultados

El Cuadro 3 reporta el índice de calidad del empleo (ICE) según los dos grupos ocupacionales de asalariados y trabajadores independientes, al igual que según el sexo, para los años 1995, 2000 y 2005. El índice global para el total de los ocupados del país alcanza apenas el valor de 38,4 en el año 1995, siendo este resultado un valor que representa la precaria calidad del empleo en Venezuela. Para el año 2000, mejoró levemente y en el año 2005, refleja una importante caída al ubicarse en 27,2. Si consideramos el índice por sexo, los hombres mantienen un valor leve superior con respecto a las mujeres y para el año 2005, éste último es mayor en relación a los hombres. Como era de esperarse, los asalariados presentan mejores condiciones ya que su respectivo índice se sitúa por encima de los trabajadores independientes, siendo las mujeres quienes presentan mayor valor. Destaca el

persistente deterioro de los trabajadores independientes a través de los quinquenios. Es interesante el resultado por género el cual no refleja diferencias significativas, tanto a nivel total como en los asalariados, pero a nivel de trabajadores independientes, la diferencia es considerable para el año 1995 (11 puntos), con tendencia a reducirse y llegar a mostrar para el año 2005 una diferencia de apenas 1,4 puntos. El Cuadro 4 nos ayuda a ser más concluyentes con los resultados antes mencionados. Se evidencia claramente un desplazamiento de trabajadores de los grupos 1 y 2 (considerados de mayor calidad de empleo de acuerdo al resultado del índice) hacia los grupos 3 y 4 (de menor calidad de empleo).

El Cuadro 5 muestra el índice de calidad de empleo por rama de actividad económica. En todas las ramas y años predominan los de calidad media y buena (puntaje entre 25-75) con ausencia de trabajos excelentes (con puntaje entre 75 y 100). En el año 1995, las actividades consideradas buenas (puntaje entre 50-75) no son

Cuadro 4
Composición porcentual de trabajadores, según grupos de calidad de empleo.
Total país

Grupos	Total ocupados			Trabajadores asalariados			Trabajadores independientes		
	1995	2000	2005	1995	2000	2005	1995	2000	2005
1	7,3	12,2	1,3	11,7	21,4	2,1	0,0	0,0	0,0
2	32,4	40,0	8,9	36,7	65,8	13,2	25,2	6,0	2,6
3	30,8	13,8	46,0	28,6	12,0	72,0	34,4	16,1	8,4
4	29,5	34,0	43,9	23,0	0,7	12,6	40,4	77,9	89,0

Fuente: Cálculos propios. INE-Encuesta de hogares por muestreo 1995,2000,2005.

Cuadro 5
Índice de calidad de empleo (ICE) según rama de actividad económica.
Total país

	Índice Global		
	1995	2000	2005
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	24,0	32,5	22,3
Explotación de minas y canteras	51,6	70,3	43,1
Industrias manufactureras	42,5	40,8	27,8
Electricidad, gas y agua	53,9	62,5	39,5
Construcción	38,2	43,3	29,2
Comercio al por mayor y al por menor, restaurantes y hoteles.	34,4	31,3	21,6
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	40,7	35,9	23,4
Establecimientos financieros, seguros, bienes e inmuebles y servicios prestados a la empresa.	49,9	49,5	31,0
Servicios comunales sociales y personales	40,9	46,5	32,3

Fuente: Cálculos propios. INE-Encuesta de hogares por muestreo 1995,2000,2005.

muchas: electricidad, gas y agua (53,9) y explotación de minas y canteras (81,6). Agricultura, caza, silvicultura y pesca reportan el peor índice con 24,0. Para el año 2000, hay una mejoría en la calidad del empleo en la mayoría de las actividades, prevaleciendo como mejores empleos las actividades representadas en 1995, pero ahora siendo explotación de minas y canteras la líder con un índice de 70,3 y seguida de electricidad, gas y agua con 62,5. Comercio al por menor y mayor, restaurantes y hoteles desplaza a la actividad primaria como la actividad con la menor calidad de empleo ubicándose en 31,3. En el año 2005, cae en términos generales la calidad del empleo y siguen lideradas con mejor nivel actividades como explotación de minas y canteras y electricidad, gas y agua con puntajes de 43,1 y 39,5, respectivamente. En el extremo

opuesto, comercio al por menor y mayor, restaurantes y hoteles y, agricultura, caza, silvicultura y pesca, mantienen condición de actividades con empleos de menor calidad.

4. Modelo logit multinomial para el análisis de la calidad del empleo en Venezuela

4.1 Especificación econométrica

El modelo logit multinomial, es un modelo para enfrentar a más de dos alternativas en el proceso de elección, en donde la variable dependiente toma un conjunto discreto y finito de valores o categorías. La función que ejemplifica mejor la toma de decisiones de los individuos, es una que parte de la formulación de supuestos sobre los mecanismos de decisión que permita establecer la racionalidad en el proceso de elección. El individuo decide una determinada opción si la utili-

dad que le proporciona dicha alternativa supera la que le proporcionaría el resto de las alternativas, es decir, busca la opción que le proporcione la máxima utilidad alcanzable (Silva y Barroso, 2004).

Para especificar el modelo de regresión logít multinomial, se parte de una representación mediante una categorización Y_i , tal que $Y_i=J$, si el individuo elige la alternativa J . Se construye el regresando (variable explicada) y los regresores (variables explicativas) según características propias del individuo y de las alternativas en sí, suponiendo una función de distribución logística. La especificación entonces corresponde a la siguiente ecuación:

$$Y_i = F(X_i\beta) + \varepsilon_i = F(Z_i) + \varepsilon_i, i = 1, 2, 3, \dots, n$$

Donde:

Y_i = es la variable dependiente (latente no observada).

$F()$ = es una función no lineal de una combinación lineal de las características.

$Z_i = (X_i\beta)$ = es el índice del modelo.

ε_i = término de error del modelo.

El objetivo es estimar la probabilidad de que un individuo (medio), con un conjunto determinado de características elija la alternativa J , en lugar de las $J-1$ restantes. Se deben especificar los valores que toma el regresando y la función de forma general será:

$$Pr ob(Y_i = j) = P_{ij} = \frac{e^{\beta_j' x_i}}{\sum_{j=0}^{j-1} e^{\beta_j' x_i}}$$

Donde: J representa el índice asociado a cada alternativa y va desde 0 hasta $J-1$. Las ecuaciones estimadas proporcionan un conjunto de probabilidades para cada una de las alternativas que puede tomar un individuo i y tenga X_i como características individuales. X_i representa la matriz de los regresores del modelo. Las variables explicativas pueden ser variables que contienen aspectos específicos del individuo o aspectos específicos de las alternativas entre las que se ha de elegir, y varían tanto entre individuos como entre alternativas. El modelo de probabilidad asume que las perturbaciones son homocedásticas y no correlacionadas, no adopta el supuesto de linealidad entre la variable dependiente y las variables explicativas.

En el modelo a desarrollar, se toma como variable dependiente, el valor del ICE dividido de acuerdo al rango del valor que toma. Siguiendo a Posso (2010), la variable dependiente categórica del ICE toma los siguientes valores; la primera categoría es 0 y sería individuos que tengan un índice inferior a 60 puntos (empleo de baja calidad). El segundo grupo, con valor de 1 con un índice mayor o igual a 60 y menor de 80 puntos (empleo de calidad media). El tercer grupo con valor de 2, individuos con un ICE igual o superior a 80 (empleo de calidad alta). En las variables explicativas se ha incluido: sector donde labora, con alternativas agrupadas en sector público, privado y sector informal; el nivel educativo, categorizado en tres opciones (básica, media y diversificada y, técnico superior y universitario); rama de actividad económica, de acuerdo a la

codificación del INE; y región, agrupadas por la clasificación regional de Venezuela (ver Anexos I y II). La idea de este ejercicio es tratar de capturar las relaciones estadísticas de mayor relevancia entre la calidad del empleo y estas variables.

4.2 Análisis de los resultados

El Cuadro 6 presenta los efectos marginales de la estimación del modelo logit multinomial¹⁷. Como co-variables se incluyeron el sector, el nivel educativo, la rama de actividad económica y la región. Para el año 1995, los empleos de baja calidad están asociados a características como estar empleado en el sector privado, con bajo y medio nivel de educación y actividades primarias y en establecimientos financieros. Para el caso de empleos de calidad media, existe correlación negativa con las variables de educación baja y medio nivel, esto significa que poseer estas condiciones disminuye la probabilidad de poseer un empleo de este tipo.

Los resultados del año 2000 no distan mucho del año 1995. Los empleos de calidad baja están determinados positivamente por la ocupación en el sector informal, el sector privado, bajo nivel educativo, los sectores primarios y correlación negativa con la actividad

de explotación de minas y canteras, y, las regiones Capital, Guayana y Nororiental. En el caso de los empleos de calidad media, la mayor significancia positiva la poseen las regiones Guayana, Capital y Nororiental y la actividad de explotación de minas y canteras, y; las relaciones negativas, emplearse en el sector informal y privado, poseer baja y media cualificación educativa. Los empleos de calidad alta no tienen alguna correlación estadística notable en cualquiera de los casos. En cuanto al año 2005, no existe evidencia estadística que sustente los resultados antes mencionados. Las probabilidades estimadas no son lo suficientemente representativas para establecer alguna relación relevante, aunque se puede decir de manera general que en la mayoría de las actividades se observa relación positiva con el empleo de calidad baja.

El Cuadro 7 muestra los relative risk ratios (RRR)¹⁸. Son relevantes para el año 1995, los factores como la baja educación en la determinación de empleos de baja calidad. Destaca igualmente el empleo informal en el empleo de calidad media. Para el año 2000, la educación informal, la baja educación, la actividad en la agricultura y en el sector privado, resaltan entre las variables más representa-

17 Para el año 1995, no existe ningún individuo con un índice mayor o igual a 80 puntos, por lo tanto, no se muestran valores en la columna correspondiente a empleos de calidad alta.

18 Mide la fuerza de asociación entre la exposición y el evento. Indica la probabilidad de que se desarrolle el evento en los expuestos a un factor de riesgo en relación al grupo de los no expuestos a dicho factor.

Cuadro 6
Efectos marginales modelo logit multinomial para la calidad del empleo.

	1995			2000			2005		
	Baja	Media	Alta	Baja	Media	Alta	Baja	Media	Alta
Sector									
Público	-	-	-	-	-	-	0,0023	-0,0023	0,0000
							[0,592]	[0,020]	[1,000]
Privado	0,0652	-0,0652	-	0,0627	-0,0627	0,0000	-	-	-
	[0,000]	[0,000]	-	[0,000]	[0,000]	[1,000]	-	-	-
Informal	-0,0309	0,0309	-	0,1824	-0,1505	-0,0319	-0,0015	0,0109	-0,0094
	[0,000]	[0,000]	-	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,204]	[0,000]	[0,000]
Nivel educativo									
Básica	0,3121	-0,3121	-	0,1788	-0,1788	0,0000	0,0068	-0,0068	0,0000
	[0,000]	[0,000]	-	[0,000]	[0,000]	[1,000]	[0,000]	[0,000]	[1,000]
Media y diversificada	0,1044	-0,1044	-	0,0594	-0,0594	0,0000	-	-	-
	[0,000]	[0,000]	-	[0,000]	[0,000]	[1,000]	-	-	-
Técnico superior y universitario	-	-	-	-	-	-	-0,010	0,010	0,0000
	-	-	-	-	-	-	[0,000]	[0,000]	[1,000]
Rama de actividad económica									
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	0,0801	-0,0801	-	0,0533	-0,0533	0,0000	0,0052	-0,0052	0,0000
	[0,000]	[0,000]	-	[0,000]	[0,000]	[1,000]	[0,000]	[0,000]	[1,000]
Explotación de minas y canteras	-	-	-	-0,1504	0,1504	0,0000	-	-	-
	-	-	-	[0,002]	[0,002]	[1,000]	-	-	-
Industrias manufactureras	0,0371	-0,0371	-	-0,0010	0,0010	0,0000	0,0060	-0,0060	0,0000
	[0,002]	[0,002]	-	[0,949]	[0,949]	[1,000]	[0,000]	[0,000]	[1,000]

Cuadro 6. Continuación

	1995			2000			2005		
	Baja	Media	Alta	Baja	Media	Alta	Baja	Media	Alta
Electricidad, gas y agua	0,0122 [0,542]	-0,0122 [0,542]	-	-	-	-	0,0018 [0,684]	-0,0018 [0,473]	0,0000 [1,000]
Construcción	0,0254 [0,045]	-0,0254 [0,045]	-	-0,0583 [0,017]	0,0583 [0,017]	0,0000 [1,000]	0,0030 [0,057]	-0,0030 [0,057]	0,0000 [1,000]
Comercio, restaurantes y hoteles	0,0707 [0,000]	-0,0707 [0,000]	-	0,0309 [0,019]	-0,0309 [0,019]	0,0000 [1,000]	0,0082 [0,000]	-0,0082 [0,000]	0,0000 [1,000]
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0,0214 [0,102]	-0,0214 [0,102]	-	-0,0358 [0,101]	0,0358 [0,101]	0,0000 [1,000]	0,0052 [0,000]	-0,0052 [0,000]	0,0000 [1,000]
Establecimientos financieros, de seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas	0,0394 [0,001]	-0,0394 [0,001]	-	-0,0136 [0,463]	0,0136 [0,463]	0,0000 [1,000]	0,0041 [0,000]	-0,0041 [0,000]	0,0000 [1,000]
Servicios comunales, sociales y personales	0,0894 [0,000]	-0,0894 [0,000]	-	0,0353 [0,005]	-0,0353 [0,005]	0,0000 [1,000]	0,0093 [0,000]	-0,0093 [0,000]	0,0000 [1,000]
Región									
Capital	0,0008 [0,965]	-0,0008 [0,965]	-	-0,1506 [0,008]	0,1506 [0,008]	0,0000 [1,000]	-0,0039 [0,083]	0,0039 [0,083]	0,0000 [1,000]
Central	0,0375 [0,021]	-0,0375 [0,021]	-	-0,0844 [0,084]	0,0844 [0,084]	0,0000 [1,000]	0,0013 [0,364]	-0,0013 [0,364]	0,0000 [1,000]
Los Llanos	0,0134 [0,521]	-0,0134 [0,521]	-	-0,0257 [0,503]	0,0257 [0,503]	0,0000 [1,000]	-	-	-

Cuadro 6. Continuación

	1995			2000			2005		
	Baja	Media	Alta	Baja	Media	Alta	Baja	Media	Alta
Guayana	[0,021]	[0,021]	-	[0,027]	[0,027]	[1,000]	[0,655]	[0,490]	[1,000]
	0,0382	-0,0382	-	-0,1508	0,1508	0,0000	0,0009	-0,0009	0,0000
Insular	[0,018]	[0,018]	-	[0,010]	[0,010]	[1,000]	[0,530]	[0,530]	[1,000]
	-	-	-	-	-	-	0,0011	-0,0011	0,0000
	-	-	-	-	-	-	[0,759]	[0,716]	[1,000]
N	28283			25877			50526		
LR chi ² (40)	3745,11			6094,33			2119,92		
Prob chi2	0,0000			0,0000			0,0000		
Log likelihood	-10468,88			-10123,90			-5362,70		
pseudo R2	0,1517			0,2314			0,1650		

Nota: Estimaciones elaboradas en Stata 9.2. La P | z | entre corchete.

tivas en un empleo de baja calidad. Por su parte, en los de calidad media, son resaltables los localizados en la región Capital y en la explotación de minas y canteras. Similar apreciación se encuentra en los empleos de calidad elevada, además de los ubicados en las regiones Guayana y Nororiental. En el año 2005, en los empleos de menor calidad siguen siendo las variables de mayor relevancia la baja educación, actividades primarias, así como, servicios comunales, sociales y personales y, en industrias manufactureras. En los empleos de mediana calidad, adquiere mayor importancia el sector informal junto con elevado nivel de educación, y los ubicados en la región Capital. Finalmente, en empleos de elevada calidad, resulta determinante un mayor grado de educación y el sector público.

Los efectos marginales y los RRR del modelo logit multinomial al igual que el análisis del ICE, muestran que en general, el mercado laboral premia con mejores empleos a los individuos con mayor nivel educativo. El análisis de la calidad del empleo demuestra que, acceder a mayores niveles de educación asegura el acceso a mejores empleos, medidos en ingresos, beneficios laborales, horas trabajadas, etc. De igual forma, es mucho más probable acceder a empleos de media o alta calidad (o por lo menos no tener un empleo de baja calidad) si el individuo no ejerce alguna actividad económica en el sector informal. Por lo tanto, mayor proporción de individuos con estas características incrementarán la proporción de empleos de calidad, manteniendo los demás fac-

tores constantes. Es importante resaltar que la región Capital y Guayana proveen empleos de mayor calidad y en el otro extremo (trabajos de baja calidad), las actividades primarias y las manufactureras.

En cuanto a la evolución, vemos que el sector informal ha pasado de ser un sector de empleos de mala calidad a de calidad media. El sector público, generalmente con empleos de no muy buena calidad, también mejoró para el año 2005, pues ser empleado público representa un empleo con mejor calidad. En cuanto a las regiones, la región Capital y Guayana presentan los mejores empleos aunque se ha visto disminuido para el año 2005, lo que se traduce en que para conseguir un empleo de mejor calidad, hay que manejar la opción de ubicarse en estas regiones. Este resultado puede ser explicado por una mayor oferta en éstas y una menor oferta en el resto de las regiones, lo cual genera presión sobre los salarios. Si el RRR en estas regiones ha disminuido, se puede inferir que se ha descentralizado la inversión hacia el resto de las regiones, generando una mayor oferta de empleo formal y por lo tanto de mejor calidad.

Conclusiones

Este documento desarrolla un análisis de la calidad del empleo a través del mercado de trabajo en Venezuela, condicionados y mediante las aproximaciones empíricas tomando en consideración los estudios basados en las propuestas de la OIT. Para cada metodología, se utilizan aproximaciones empíricas con datos de la encuesta na-

Cuadro 7
Relative Risk Ratios (RRR) modelo logit multinomial para la calidad del empleo.

	1995			2000			2005		
	Baja	Media	Alta	Baja	Media	Alta	Baja	Media	Alta
Sector									
Público	-	-	-	-	-	-	1,4780	0,6764	2,1357
	-	-	-	-	-	-	[0,039]	[0,039]	[0,000]
Privado	1,8635	0,5366	-	2,4492	0,4082	0,5812	-	-	-
	[0,000]	[0,000]	-	[0,000]	[0,000]	[0,000]	-	-	-
Informal	0,7534	1,3271	-	8,8759	0,1126	0,0000	0,2611	3,8286	0,0000
	[0,000]	[0,000]	-	[0,000]	[0,000]	[1,000]	[0,000]	[0,000]	[1,000]
Nivel educativo									
Básica	9,0411	0,1106	-	6,3372	0,1577	0,0562	2,4476	0,4085	0,5942
	[0,000]	[0,000]	-	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,000]
Media y diversificada	3,6691	0,2725	-	2,8008	0,3570	0,1442	-	-	-
	[0,000]	[0,000]	-	[0,000]	[0,000]	[0,000]	-	-	-
Técnico superior y universitario	-	-	-	-	-	-	0,3384	2,9546	4,5715
	-	-	-	-	-	-	[0,000]	[0,000]	[0,000]
Rama de actividad económica									
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	2,8101	0,3558	-	2,6802	0,3731	0,3531	3,0941	0,3231	0,1369
	[0,000]	[0,000]	-	[0,000]	[0,000]	[0,004]	[0,003]	[0,003]	[0,000]
Explotación de minas y canteras	-	-	-	0,2863	3,4928	6,4621	-	-	-
	-	-	-	[0,000]	[0,000]	[0,000]	-	-	-
Industrias manufactureras	1,4749	0,6779	-	0,9862	1,0139	0,6501	4,3496	0,2299	0,2746
	[0,005]	[0,005]	-	[0,949]	[0,949]	[0,145]	[0,000]	[0,000]	[0,000]

Cuadro 7. Continuación

	1995				2000				2005			
	Baja	Media	Alta	Baja	Media	Alta	Baja	Media	Alta	Baja	Media	Alta
Electricidad, gas y agua	1,1287 [0,561]	0,8859 [0,561]	-	-	-	-	1,3774 [0,541]	0,7259 [0,541]	-	1,3774 [0,541]	0,7259 [0,541]	0,1302 [0,000]
Construcción	1,2973 [0,065]	0,7707 [0,065]	-	0,5275 [0,003]	1,8956 [0,003]	2,2598 [0,006]	1,7504 [0,133]	0,5712 [0,133]	2,2598 [0,006]	1,7504 [0,133]	0,5712 [0,133]	0,5773 [0,026]
Comercio, restaurantes y hoteles	2,1550 [0,000]	0,4640 [0,000]	-	1,5898 [0,031]	0,6289 [0,031]	0,2083 [0,000]	5,5221 [0,000]	0,1810 [0,000]	0,2083 [0,000]	5,5221 [0,000]	0,1810 [0,000]	0,1245 [0,000]
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1,2428 [0,129]	0,8046 [0,129]	-	0,6560 [0,059]	1,5241 [0,059]	0,9170 [0,784]	3,5040 [0,001]	0,2853 [0,001]	0,9170 [0,784]	3,5040 [0,001]	0,2853 [0,001]	0,2859 [0,000]
Establecimientos financieros, de segu- ros, bienes inmuebles y servicios pres- tados a las empresas	1,5366 [0,003]	0,6507 [0,003]	-	0,8393 [0,433]	1,1914 [0,433]	0,4808 [0,019]	2,4853 [0,017]	0,4023 [0,017]	0,4808 [0,019]	2,4853 [0,017]	0,4023 [0,017]	0,2452 [0,000]
Servicios comunales, sociales y personales	2,6511 [0,000]	0,3771 [0,000]	-	1,7015 [0,010]	0,5876 [0,010]	0,2546 [0,000]	5,1743 [0,000]	0,1932 [0,000]	0,2546 [0,000]	5,1743 [0,000]	0,1932 [0,000]	0,0955 [0,000]
Región												
Capital	1,0084 [0,965]	0,9916 [0,965]	-	0,2510 [0,000]	3,9836 [0,000]	4,7463 [0,032]	0,6142 [0,038]	1,6278 [0,038]	4,7463 [0,032]	0,6142 [0,038]	1,6278 [0,038]	2,2144 [0,001]
Central	1,4849 [0,039]	0,6734 [0,039]	-	0,4259 [0,024]	2,3477 [0,024]	1,6123 [0,520]	1,2365 [0,402]	0,8087 [0,402]	1,6123 [0,520]	1,2365 [0,402]	0,8087 [0,402]	0,7083 [0,198]
Los Llanos	1,1427 [0,541]	0,8750 [0,541]	-	0,7321 [0,451]	1,3657 [0,451]	0,7177 [0,699]	-	-	0,7177 [0,699]	-	-	-
Occidental	2,3358 [0,000]	0,4281 [0,000]	-	0,4807 [0,000]	2,0801 [0,000]	2,0980 [0,000]	1,2537 [0,000]	0,7976 [0,000]	2,0980 [0,000]	1,2537 [0,000]	0,7976 [0,000]	0,9982 [0,000]

Cuadro 7. *Continuación*

	1995			2000			2005		
	Baja	Media	Alta	Baja	Media	Alta	Baja	Media	Alta
Zulia	[0,000]	[0,000]	-	[0,051]	[0,051]	[0,310]	[0,343]	[0,343]	[0,994]
	2,4753	0,4039	-	0,3910	2,5572	1,9769	0,9647	1,0365	1,2705
Los Andes	[0,000]	[0,000]	-	[0,012]	[0,012]	[0,351]	[0,883]	[0,883]	[0,357]
	2,1443	0,4663	-	0,4687	2,1335	1,1389	1,0528	0,9497	0,7807
Nororiental	[0,000]	[0,000]	-	[0,047]	[0,047]	[0,864]	[0,829]	[0,829]	[0,343]
	1,4927	0,6699	-	0,3079	3,2471	3,6096	0,8358	1,1963	1,5464
Guayana	[0,045]	[0,045]	-	[0,002]	[0,002]	[0,083]	[0,460]	[0,460]	[0,083]
	1,4963	0,6683	-	0,2573	3,8852	5,1403	1,1622	0,8604	1,2246
Insular	[0,035]	[0,035]	-	[0,000]	[0,000]	[0,025]	[0,553]	[0,553]	[0,423]
	-	-	-	-	-	-	1,2012	0,8324	0,5360
N	-	-	-	-	-	-	[0,739]	[0,739]	[0,258]
LR chi ² (40)	28283			25877			50526		
Prob chi2	3745,11			6094,33			2119,92		
Log likelihood	0,0000			0,0000			0,0000		
pseudo R2	-10468,88			-10123,90			-5362,70		
	0,1517			0,2314			0,1650		

Nota: Estimaciones elaboradas en Stata 9.2. La P | z | entre corchete.

cional de hogares, lo cual permite generar evidencia de los resultados esperados en cada una de ellas.

En los países de la región hay avances en cuanto al tema. Colombia, Chile y Brasil han establecido estudios, facilitando la comprensión del mercado de trabajo. En Venezuela particularmente, los avances para mejorar la calidad en el empleo se han iniciado en el ámbito legal. El objetivo de cualquier regulación debe ir enfocado en permitir una mayor creación de empleos de calidad. En este sentido, el crecimiento del sector informal no procura en la consecución de este objetivo. Asimismo, el buen desempeño de la economía nacional es punto de partida para la creación de empleos de calidad, aunque desafortunadamente, el elevado proceso inflacionario que ha vivido nuestro país en las últimas décadas dificulta un sostenido crecimiento económico y por lo tanto, hace más volátil el mercado laboral.

Los resultados del análisis condicionado generan evidencia de un mercado de trabajo segmentado, sobre todo, la diferenciación que puede tener la educación universitaria completa y el tamaño de la empresa en la distribución de ingresos. De allí pues, que un mejor empleo puede estar asociado a un tema de la calidad de la educación superior en Venezuela, como ocurre en la mayoría de los países. Este resultado es cónsono con el modelo de capital humano, esto es, una mayor inversión en educación (en términos de cantidad y calidad) provee elevados retornos salariales en el mercado de trabajo, que evidencia una estructura salarial heterogénea

de los trabajadores. Tomando en consideración los ingresos promedios por entidad federal, los resultados se presentan como los esperados: la Capital y aquellos estados que concentran la mayoría de las actividades económicas, son los que reflejan mayores ingresos promedios.

En relación al índice de calidad de empleo (ICE), los valores muestran un promedio, una mala calidad del empleo en Venezuela. Se observa como ha disminuido progresivamente su valor, evidenciando un deterioro de la calidad del empleo, sobre todo en los trabajadores independientes. No existen diferencias sustanciales entre el ICE por sexo, llegando incluso a ser para el año 2005, ligeramente mayor en las mujeres con respecto a los hombres, resultado que da indicios de la no existencia de discriminación salarial entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo en Venezuela. Es lógico que en un país con tradición competitiva en las actividades petroleras, presente un mayor índice de calidad de empleo en éste, resultado que coincide con el mayor crecimiento del ingreso medio real en el período en estudio.

A través de los efectos marginales y los RRR de un modelo logit multinomial utilizando el índice de calidad del empleo (ICE) como variable dependiente, los resultados revelan factores asociados a la calidad del empleo. Nuevamente, la educación es un factor determinante en un empleo de media y alta calidad, y en el caso de empleos de baja calidad, el sector informal y el bajo nivel educativo son los factores claves. Con respecto al sector informal, el resultado demuestra la

concepción de que es por excelencia un sector generador de empleos de menor calidad. Sin embargo, es notable como desde el año 2000 al año 2005 el sector informal ha pasado de generar empleos de baja calidad a de mediana calidad, lo cual es resultado de políticas en pro de mejorar la calidad del empleo informal, caso particular de Venezuela, de un mayor interés por parte del Estado en impulsar el desarrollo de las cooperativas, a través del otorgamiento de créditos, impulso a su inclusión en la seguridad social y de contratación exclusiva por organismos del Estado (Fernández, 2008).

Las regiones como la Capital y Nororiental, son las que representan la mayor probabilidad de generar empleos de calidad alta. Esto puede estar asociado a que dichas regiones concentran en mayor medida, actividades económicas capaces de elevar la oferta de empleo. Por rama de actividad económica, la actividad primaria es preponderante en un empleo de calidad baja, resultado que evidencia la teoría del mercado dual: existencia de un mercado de trabajo con menores salarios característico de un empleo de mala calidad, de preferencia, el sector primario. El comercio, restaurantes y hoteles también caracterizan a un empleo de calidad baja, relación que pudiese ser explicada por la exis-

tencia de jornada de trabajo mayor a 48 horas, como en el caso de comercio, actividad que concentra gran parte de la economía informal.

Finalmente, es necesario un mayor estudio acerca del índice de calidad de empleo (ICE). Se sugiere establecer otras variables que resulten significativas a la hora de evaluar un empleo de calidad. En este sentido, Iglesias, Llorente y Dueñas (2010) relacionan calidad en el empleo con la satisfacción laboral, como variable que determina un empleo de mejor calidad percibida por el trabajador en relación con las características que definen su relación laboral y su puesto de trabajo. Aspectos como los gustos no salariales en los puestos de trabajo resultan en algunos casos, determinantes en la heterogeneidad de los individuos en el lugar de trabajo y condicionan de alguna forma la calidad en el empleo¹⁹.

La alta heterogeneidad que presentan los individuos en los salarios y la calidad del empleo es una referencia a que las políticas laborales en pro de mejorar la situación laboral en ellos deben considerarse también de manera heterogénea. Esa misma condición de heterogeneidad hace que los efectos de las políticas sean distintos en cada grupo de individuos. Por lo tanto, es preciso analizar los impactos

19 Resaltan entre este grupo, la probabilidad de sufrir accidentes laborales, las compensaciones extra salariales, el estatus del puesto, la localización, la regularidad de las ganancias, las perspectivas de conseguir mejoras salariales y el control del ritmo de trabajo (Para mayor información, véase McConnell, Brue y Macpherson. "Economía laboral", 2003, página 316).

de las políticas en materia laboral y contribuir así, a una mejor comprensión de este mercado. Asimismo, a pesar de esfuerzos a nivel regional en materia de unificación de criterios en las encuestas de los hogares, aún quedan vacíos que dificultan un estudio de esta naturaleza y la comparabilidad entre ellas. Con este trabajo de investigación se pretende sentar las bases para estudios posteriores y estrategias para el establecimiento de empleos de buena calidad.

Referencias Bibliográficas

- ALVARADO, Diony (2010). "Lo decente en el trabajo; ¿responsabilidad social, moral o política de la empresa?". En: **Observatorio Laboral**. Valencia: Universidad de Carabobo. Vol. 3. No. 5. Pp. 111-141.
- ARAUJO, Hugo (2011). **El derecho del trabajo en Venezuela**. En: <http://www.slideshare.net>. Fecha de Consulta: 16/07/2011.
- ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. "Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paterinidad". Gaceta Oficial No. 38.773. Caracas, 20 de Septiembre de 2007.
- RITTER, Joseph (2003). "La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos". En: **Revista Internacional del Trabajo**. Ginebra. Organización Internacional del Trabajo. Vol. 122. No. 2. Pp. 161-195.
- BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (2008). "La calidad del trabajo: una cuestión de enfoque". En: LORA, Eduardo (Coordinador). **Calidad de vida: más allá de los hechos**. México, D.F. Banco Interamericano de Desarrollo y Fondo de Cultura Económica Pp. 149-186.
- BESCOND, David; CHÂTAIGNIER, Anne y MEHRAN, Farhad (2003). "Siete indicadores para medir el trabajo decente. Comparación internacional". En: **Revista Internacional del Trabajo**. Ginebra. Organización Internacional del Trabajo. Vol. 122. No. 2. Pp. 197-231.
- BONILLA, Josué (2009). "El salario mínimo en Venezuela: algunas consideraciones generales". En: **Gaceta Laboral**. Maracaibo. Universidad del Zulia. Vol. 15, No. 1. Pp. 29-55.
- BUSTAMANTE, C. y ARROYO, S. (2009). **¿Qué ha pasado con la discriminación laboral por calidad del empleo en Cali?** Trabajo no publicado. Bogotá. Universidad de los Andes.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. "Ley Orgánica del Trabajo". Gaceta Oficial No. 4.240, Extraordinario. Caracas, 20 de Diciembre 1990.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. "Ley Orgánica del Trabajo". Gaceta Oficial No. 5.152, Extraordinario. Caracas, 19 de junio de 1997.
- FARNÉ, Stefano (2003). "**Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia**". Lima. Organización Internacional del Trabajo. Oficina Subregional para los Países Andinos. 38 p.
- FERNÁNDEZ, María E. (2008). "La protección social de los trabajadores asociados en cooperativas en Venezuela". En: **Gaceta Laboral**. Maracaibo. Universidad del Zulia. Vol. 14. No. 2. Pp. 171-192.

GHAI, Dharam (2003). "Trabajo decente. Concepto e indicadores". En: **Revista Internacional del Trabajo**. Ginebra. Organización Internacional del Trabajo. Vol. 122. No. 2. Pp 125-159.

GREENE, William H. (2000). **Análisis econométrico**. Tercera edición. Madrid. Prentice Hall.

IGLESIAS, Carlos; LLORENTE, Raquel y DUEÑAS, Diego (2010). "Calidad del empleo y satisfacción laboral en las regiones españolas. Un estudio con especial referencia a la Comunidad de Madrid". En: **Investigaciones Regionales**. Barcelona. No. 19. Pp. 25-49.

INFANTE, Ricardo y SUNKEL, Guillermo (2004). "Chile: trabajo decente y calidad de vida familiar, 1990-2000". Santiago de Chile. Organización Internacional del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo.

INFANTE, Ricardo y VEGA-CENTENO, Máximo (1999). "La calidad del empleo: Lecciones y tareas". En: INFANTE, Ricardo (Coordinador). **La calidad del empleo. La experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos**. Santiago de Chile. Organización Internacional del Trabajo. Capítulo I.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES "RODOLFO QUINTERO". **Base de datos encuesta de hogares**. Disponible en: <http://www.faces.ucv.ve/instituto/>. Fecha de Consulta: 15/09/2009.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2009). **Encuesta de hogares por muestreo 1995, 2000, 2005**. Disponible en: http://frrodri-

[web.wesleyan.edu/](http://www.gaceta.laboral.org.ve/web.wesleyan.edu/) Fecha de Consulta: 15/09/2009.

KALLEBERG, Arne; RESKIN, Barbara y HUDSON, Ken (2000). "Bad jobs in America: standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States". En: **American Sociological Review**. New York. Vol. 65. No. 2. Pp. 256-278.

MARTÍNEZ, Ángel (2010). "Determinantes de la participación laboral femenina en Venezuela: aplicación de un modelo probit para el año 2005". En: **Revista Venezolana de Estudios de la Mujer**. Caracas. Universidad Central de Venezuela. Centro de Estudios de la Mujer. Vol. 15. No.35. Pp. 15-44.

MCCONNELL, Cambell; BRUE, Stanley y MACPHERSON, David (2003). **Economía Laboral**. Sexta Edición. Madrid. Mc Graw-Hill.

MOCELIN, Daniel G. (2008). "¿Del trabajo precario al trabajo decente? La calidad del empleo como perspectiva analítica". **VI Congreso Regional de las Américas 2008**. Buenos Aires, Argentina. 2 y 4 de Septiembre de 2008.

MORA, Jhon y ULLOA, María (2011). "El efecto de la educación sobre la calidad del empleo en Colombia". En: **Borradores de economía y Finanzas**. Cali. Universidad ICESI. No. 26.

PAGÉS, Carmen y MADRIGAL, Lucía (2008). **La calidad del trabajo: una cuestión de enfoque**. Trabajo no publicado. Banco Interamericano de Desarrollo.

POSSO, Christian M. (2010). "Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado labo-

ral colombiano 2001-2006". En: **Desarrollo y Sociedad**. Bogotá. Universidad de los Andes. No. 65. Pp. 191-234.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. "Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial No. 6.076, Extraordinario. Caracas, 07 de Mayo de 2012.

REICH, Michael; GORDON, David; y EDWARDS, Richard (1973). "Dual labor markets: a theory of labor market segmentation". En: **American Economic Review**. Lincoln. Vol. 63. No. 2. Pp. 359-365.

RODRÍGUEZ, Francisco (2009). **Venezuelan household surveys 1975-2005**. Disponible en: <http://frrodriguez.web.wesleyan.edu/>. Fecha de Consulta: 23/09/2009.

RUBITZER, James B. y ROBINSON, Michael D. (1991). "Employer size and dual labor markets". En: **National Bureau of Economic**

Research. Cambridge. Working paper No. 3587.

SILVA, Luis y BARROSO, Isabel (2004). **Regresión logística**. Cuadernos de estadística No. 27. Madrid. Editorial La Muralla.

SOLIMANO, Andrés (2007). **Employment creation, real wages and job quality: how much aggregate economic growth delivers?** Policy Integration Department. International Labour Office. Geneva. Working Paper No. 79.

VALENZUELA, María E. (2000). "La calidad del empleo de las mujeres en los países del Cono Sur". En: VALENZUELA, María E. y REINECKE, Gerhard (Coordinadores). **¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile**. Santiago de Chile. Organización Internacional del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo.

Anexo 1

VARIABLES UTILIZADAS EN EL ANÁLISIS DE LA REGRESIÓN LOGIT MULTINOMIAL

VARIABLES	DEFINICIÓN
DEPENDIENTE	
Índice de calidad del empleo (ICE)	0= Empleo de calidad baja (valor del índice menor a 60)
	1= Empleo de calidad media (valor del índice mayor o igual a 60 y menor a 80)
	2= Empleo de calidad alta (valor del índice mayor o igual a 80)
INDEPENDIENTES	
Sector donde labora	1=Sector público 2=Sector privado 3=Sector informal (trabajador por cuenta propia, miembro de cooperativa, patrono o empleador)
Nivel educativo	1= Básica 2= Media y diversificada 3= Técnico superior y universitario
Rama de actividad económica	1= Agricultura, caza, silvicultura y pesca 2= Explotación de minas y canteras 3= Industrias manufactureras 4= Electricidad, gas y agua 5= Construcción 6= Comercio, restaurantes y hoteles 7= Transporte, almacenamiento y comunicaciones 8= Establecimientos financieros, de seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas 9= Servicios comunales, sociales y personales
Región	1= Capital (Dtto. Federal, Miranda y Vargas) 2= Central (Aragua, Carabobo y Cojedes) 3= Los Llanos (Guárico y Apure) 4= Occidental (Lara, Falcón, Yaracuy y Portuguesa) 5= Zulia (Zulia) 6= Los Andes (Táchira, Mérida, Trujillo y Barinas) 7= Nororiental (Anzoátegui, Sucre y Monagas) 8= Guayana (Bolívar, Amazonas y Delta Amacuro) 9= Insular (Nva. Esparta)

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2

Clasificación regional de la variable región para el modelo logit multinomial

Región	Entidad Integrante
Capital	Distrito Federal
	Miranda
	Vargas
Central	Aragua
	Carabobo
	Cojedes
Los Llanos	Guárico
	Apure
Occidental	Lara
	Falcón
	Yaracuy
	Portuguesa
Zulia	Zulia
Los Andes	Táchira
	Mérida
	Trujillo
	Barinas
	Anzoátegui
Nororiental	Sucre
	Monagas
	Bolívar
Guayana	Amazonas
	Delta Amacuro
Insular	Nueva Esparta

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Basado en el decreto presidencial No. 478 de 1980.