

Estudio Sobre la Evolución de La Calidad del Empleo en Colombia

¿Además de Ingresos que más Ofrecen los Empleos?

(2007 – 2009)

JEISSON ARLEY CARDENAS RUBIO

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

ESCUELA DE ECONOMÍA

2011

Estudio Sobre la Evolución de la Calidad del Empleo en Colombia

¿Además de Ingresos que más Ofrecen los Empleos?

(2007 – 2009)

JEISSON ARLEY CARDENAS RUBIO

Trabajo de Grado realizado como requisito para optar al título de

ECONOMISTA

Director:

FREDDY RUIZ

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

ESCUELA DE ECONOMÍA

2011

## DEDICATORIA

A Dios quien me ha iluminado para seguir adelante,  
A mis padres Ricardo Cárdenas, Luz Amparo Rubio  
Y a mi hermano Wilmar, por darme el apoyo  
incondicional a lo largo de mi carrera.

## AGRADECIMIENTO

Al Profesor Freddy Ruiz, por el tiempo prestado en cada paso para esta investigación.

A cada persona que me apoyo en el proceso como estudiante de pregrado.

## TABLA DE CONTENIDO.

	Pág.
INTRODUCCION	14
1. APROXIMACIÓN A LA DISCUSIÓN TEÓRICA DEL MERCADO LABORAL	16
2. ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO (ICE) APLICADO PARA EL CASO COLOMBIANO 2007 -2009	24
2.1 Antecedentes	24
2.2 Dinámica y calidad del empleo en Colombia (2007 - 2009)	26
2.2.1 Descripción y construcción del ICE.	27
2.2.2 Aplicación del ICE para Colombia.	29
2.2.3 ICE ajustado.	32
2.3 Análisis de resultados del ICE para Colombia.	36
3. MODELOS PROBIT APLICADOS A LA AFILIACIÓN EN SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD DE LA POBLACIÓN OCUPADA.	38
3.1 Definición de variables y descripción del modelo Probit de la afiliación a seguridad social en salud.	39

3.2 Construcción del modelo Probit desagregado por regímenes de seguridad social en salud de los ocupados.	44
3.3 Análisis de resultados de los modelos probabilísticos.	49
4. EVOLUCIÓN DE LA SATISFACCIÓN Y ESTABILIDAD DE LOS OCUPADOS PARA LOS AÑOS 2007-2009 EN EL TOTAL NACIONAL.	53
4.1 Análisis estadístico del nivel de satisfacción de los trabajadores colombianos.	53
4.2 Análisis de resultados de la satisfacción y estabilidad laboral.	61
CONCLUSIONES	64
BIBLIOGRAFÍA	68
ANEXOS	71

## LISTA DE TABLAS.

	Pág.
<b>Tabla 1.</b> Índice Calidad del Empleo.	29
<b>Tabla 2.</b> Distribución porcentual por variables de estudio (ICE) Asalariados.	30
<b>Tabla 3.</b> Distribución porcentual por variables de estudio (ICE) Independientes.	31
<b>Tabla 4.</b> Índice Calidad del Empleo Ajustado.	32
<b>Tabla 5.</b> Distribución porcentual por variables de estudio (ICE) ajustada asalariados.	33
<b>Tabla 6.</b> Distribución porcentual por variables de estudio (ICE) ajustada independientes.	34
<b>Tabla 7.</b> Modelo Probit: Afiliación a seguridad social en salud de los ocupados.	42
<b>Tabla 8.</b> Efectos Marginales Afiliación a seguridad social en salud de los ocupados 2007 – 2009.	44
<b>Tabla 9.</b> Modelo Probit: Afiliación a seguridad social en salud por régimen 2007 – 2009.	47
<b>Tabla 10.</b> Efectos Marginales Afiliación a seguridad social en salud por régimen 2007 – 2009.	49
<b>Tabla 11.</b> Prestaciones de los asalariados (2007 – 2009).	59
<b>Tabla 12.</b> Prestaciones de los Independientes (2007 – 2009).	60
<b>Tabla 13.</b> Estabilidad de los asalariados (2007 – 2009).	60
<b>Tabla 14.</b> Estabilidad de los independientes (2007 – 2009).	61

## LISTA DE GRÁFICAS.

	Pág.
<b>Gráfica 1.</b> Subempleo de los asalariados.	54
<b>Gráfica 2.</b> Subempleo de los independientes.	55
<b>Gráfica 3.</b> Subempleo por insuficiencia de horas de los asalariados.	56
<b>Gráfica 4.</b> Subempleo por insuficiencia de horas de los independientes.	57
<b>Gráfica 5.</b> Subempleo por ingresos de los asalariados.	57
<b>Gráfica 6.</b> Subempleo por ingresos Independientes.	58

## LISTA DE ANEXOS

<b>Anexo 1.</b> Participación de la población ocupada afiliada a seguridad social en salud según régimen.	71
<b>Anexo 2.</b> Participación de la población ocupada afiliada a seguridad social en salud según régimen. Cabecera.	71
<b>Anexo 3.</b> Participación de la población ocupada afiliada a seguridad social en salud según régimen. Resto.	72
<b>Anexo 4.</b> Distribución de la población ocupada afiliada a seguridad social en salud por tamaño de empresa.	72
<b>Anexo 5.</b> Proporción de la población ocupada en el empleo informal según sexo. Total 13 áreas.	73
<b>Anexo 6.</b> Distribución porcentual de la población ocupada Informal subempleada. Total 13 áreas.	73

## RESUMEN

TITULO: ESTUDIO SOBRE LA EVOLUCIÓN DE LA CALIDAD DEL EMPLEO EN COLOMBIA<sup>1</sup>

Autor: Jeisson Arley Cárdenas Rubio<sup>2</sup>

Palabras claves: Mercado laboral, Calidad del empleo, Asalariados, Independientes, Ingresos, Contratos, Horario de trabajo, Seguridad Social, Modelo Probit.

El estudio tiene como objetivo analizar la evolución de la calidad del empleo en Colombia para los años de 2007 a 2009. Esto resulta esencial para evaluar las políticas que promueven la reducción del desempleo con mayores niveles de ocupación pero que no tienen en cuenta la calidad del empleo. Para ello, se presentan las estimaciones del índice de calidad del empleo, modelos probabilísticos y satisfacción de los ocupados con respecto a sus empleos. Los resultados indican que, la estructura del mercado laboral ofrece baja condiciones de calidad de empleo, especialmente para los trabajadores independientes dado que en dicha población se concentra el empleo informal, sin afiliación en seguridad social, de tiempo parcial, y formas de contratación irregulares.

De esta manera, se pone en evidencia que las políticas de de flexibilización laboral no solo desmejoran las condiciones de los trabajadores además no logran los efectos deseados en la disminución de la tasa de desempleo a tal punto que Colombia sigue con una de las tasas más altas de Latinoamérica. Desde este punto de vista, se debería replantear el modelo general del mercado laboral colombiano para alcanzar mejores condiciones que puedan aumentar significativamente el capital humano de los ocupados que incremente la productividad nacional, circunstancia que en Colombia no se ha presentado. En el futuro del mercado laboral se debe tener en consideración las nuevas políticas públicas que afectan directamente la calidad del empleo, como por ejemplo la ley del “Primer Empleo”.

---

<sup>1</sup> Proyecto de Grado

<sup>2</sup> Universidad Industrial de Santander, Facultad de Ciencias Humanas, Director: Freddy Ruiz.

## ABSTRACT

TITLE: STUDY ABOUT THE EVOLUTION OF EMPLOYMENT QUALITY IN COLOMBIA<sup>3</sup>.

AUTHOR: Jeisson Arley Cárdenas Rubio<sup>4</sup>

KEY WORDS: Labor market, Employment quality, Employees, Independent workers, Incomes, Contractual relations, Working hours, Social security, Model Probit.

This work aims an analysis about the evolution of employment quality in Colombia from 2007 to 2009. The analysis result essential in the evaluation of policies which promote the unemployment reduction trough higher levels of occupation, ignoring quality issues. In that way, this study presents estimations for a quality index of employment, matching probabilistic models and satisfaction of the employees about their jobs. The results, concludes that the labor market structure offer low conditions (in terms of quality) for the occupied population, particularly for independent workers due mainly for concentration of informal employment in that population, without social security affiliation, partial times and irregular forms of contractual relations.

It shows that the new policies of labor flexibility not only worsen the conditions of workers also do not achieve the desired effect in reducing unemployment, even currently Colombia has the highest rates of unemployment of Latin America. Since this point o view, should be rethink the Colombian labor market model to catch up better employment conditions that could raise the human capital of occupied population increasing the national productivity, fact that in Colombia there hasn't been presented. Finally in the future of labor market is necessary to take into account the new public policies that directly affect the quality of employment, such as the law of the "First Job".

---

<sup>3</sup> Proyecto de Grado

<sup>4</sup> Universidad Industrial de Santander, Facultad de Ciencias Humanas, Director: Freddy Ruiz.

## INTRODUCCIÓN

El aumento de la tasa de ocupación ha sido una constante a nivel nacional (alrededor del 4.0% de 2007 a 2009<sup>5</sup>), estos resultados se han mantenido a pesar de la crisis económica mundial que comenzó en el 2008 y se profundizó en el 2009. En este sentido, la economía colombiana, aparentemente, ha tenido un buen desempeño absorbiendo el aumento de la oferta de trabajo en el mercado laboral.

Este aumento de la ocupación ha estado conformado por una creciente fuerza de trabajo perteneciente al sector informal (alrededor del 51%), subcontratado (68%) y trabajo independiente (46%)<sup>6</sup>, en especial cuenta propia, que carecen de garantías laborales y las mínimas condiciones contractuales. De esta manera, buena parte de la generación de empleo ofrecido durante los últimos periodos no satisfacen las necesidades socioeconómicas básicas de la población en edad de trabajar (PET).

Ligado a la generación de mayor ocupación, la calidad del empleo constituye un elemento central para entender las condiciones de vida que ofrece el mercado laboral, pues en ella se enmarcan diversos factores como la remuneración, la protección social, estabilidad laboral

---

<sup>5</sup> EN DANE, anexo de mercado laboral enero – marzo 2010  
[http://www.dane.gov.co/daneweb\\_V09/index.php?option=com\\_content&view=article&id=121&Itemid=67](http://www.dane.gov.co/daneweb_V09/index.php?option=com_content&view=article&id=121&Itemid=67). Tomado Mayo 12 de 2010.

<sup>6</sup> En DANE, anexo de informalidad enero- marzo 2010:  
[http://www.dane.gov.co/daneweb\\_V09/index.php?option=com\\_content&view=article&id=123&Itemid=67](http://www.dane.gov.co/daneweb_V09/index.php?option=com_content&view=article&id=123&Itemid=67). Tomado Mayo 12 de 2010.

y la percepción de las personas hacia sus empleos, que determinan las condiciones de vida de los trabajadores.

En Colombia, la existencia de trabajo en condiciones de baja calidad es, según la OIT, un indicador fundamental para evaluar la insuficiente capacidad de absorción de la demanda laboral que intenta incorporar la oferta creciente de mano de obra en busca de empleos con las garantías laborales mínimas. El aumento de este tipo de empleos en la economía nacional muestra que la maximización de un factor productivo del país como el trabajo está basado en el alto grado de precarización de las condiciones laborales.

Por estos motivos, resulta relevante estudiar el tema de calidad del empleo, pues aporta una visión del comportamiento del mercado laboral y sus implicaciones para los trabajadores y para la sociedad en su conjunto.

A continuación, este documento presenta un análisis teórico de la discusión de calidad del empleo, revisa su medición en Colombia en el periodo 2007 a 2009, estima modelos de probabilidad de participación en el Sistema de Seguridad Social de las personas ocupadas en el periodo en mención y posteriormente, presenta indicadores de satisfacción y estabilidad de los ocupados que permiten establecer un acercamiento para entender la realidad del mercado laboral colombiano.

## 1. APROXIMACIÓN A LA DISCUSIÓN TEÓRICA DEL MERCADO LABORAL.

El marco conceptual de calidad del empleo se ha basado en discusiones sobre cómo surge a través de las preferencias subjetivas y la promoción de factores objetivos una medida de calidad, por lo que se han presentado discrepancias en la definición de “malos” y “buenos”, de esta manera, existe en el tema una dualidad entre elementos objetivos y subjetivos del trabajo. El gran interrogante es entonces definir los límites de baja y alta calidad de empleo, cuya dificultad aumenta en un contexto nacional como el colombiano donde existe flexibilidad laboral.

Tradicionalmente se ha aceptado que la medida común para el tema de calidad del empleo es el nivel de ingreso (Lawrence 1999,1464) pues en un trabajo bien remunerado se pueden adquirir mayores niveles de calidad de vida. Sin embargo, los salarios no solo determinan la calidad del empleo ya que, como lo señala Rodgers (Rodgers 1998,16), el trabajo humano es una expresión del trabajador que dedica gran parte de su vida a esa actividad y éste se constituye de más elementos no monetarios que resultan difíciles de medir.

Por ejemplo según la comisión económica de las Naciones Unidas para Europa<sup>7</sup>, se han identificado tres elementos para la calidad del empleo: el social, corporativo y el individual. Sin embargo, cada una de estas caracterizaciones tienen falencias. Para citar un ejemplo, en el elemento corporativo, se parte del supuesto que empleos con alta

---

<sup>7</sup> United Nations Economic Commission For Europe. “Measuring quality of employment” Pp. 17.

calidad podrían resultar en mantener trabajadores productivos, pero esto depende del punto de vista, los empleadores pueden ver que brindar altos niveles de calidad sería costoso por lo que sus beneficios se verían afectados. De esta manera, los factores objetivos resultan complejos de valorar como positivos o como negativos.

Debido a la complejidad y a las múltiples dimensiones del tema es necesario un marco conceptual de referencia que conciba estos factores como inversiones en capital, incluso los no monetarios, que contribuyen al aumento de la competitividad y el desarrollo nacional y así se pueden distinguir los empleos de baja de los de mayor calidad. Por ello, este trabajo se ha basado en la teoría de la economía laboral la cual *“examina la organización, el funcionamiento y los resultados de los mercados de trabajo; las decisiones de sus participaciones actuales y futuros; y las medidas relacionadas con el empleo y la remuneración de los recursos de trabajo.”* (McConnel 1997) y dentro de esta, específicamente en la teoría de la calidad del trabajo concebida por el capital humano.

En dicha teoría, se enfatiza en los factores cualitativos de la oferta de trabajo ya que los trabajadores aportan e influyen en diferentes aspectos cualitativos como la educación, salud física y mental, etc., puesto que los trabajadores no solo requieren un nivel de ingresos adecuado sino además les es necesario tener un stock de condiciones básicas que afectan directamente el nivel de productividad de ellos. De esta manera, se entiende que cualquier actividad que influya en la calidad del trabajo se puede considerar una inversión de capital humano.

Por otro lado, una de las principales explicaciones de la teoría de capital humano, es la diferenciación salarial. Las personas que invierten en capital humano sacrifican la renta actual para obtener rentas futuras mayores que deben compensar el sacrificio realizado, en consecuencia los más pobres tienen un nivel inadecuado de capital humano. Con respecto a la calidad del empleo a medida que los conocimientos y calificaciones de los trabajadores aumenta la calidad del empleo mejora por lo que están mejor protegidos aquellos trabajadores que tienen mayor capital humano, mientras que los trabajadores sin altas calificaciones poseen menor poder de negociación, por lo que tienden a estar en situaciones de inseguridad que en síntesis disminuye la calidad del empleo.

Desde este enfoque (Fiana 1987,28), la relación laboral no es única ni principalmente mercantil, sino sobre todo, es una relación social entre el empleador y el empleado; estas relaciones distinguen el mercado laboral de otro tipo de mercado. El empleador contrata en el mercado de trabajo la capacidad para trabajar pero para llevar este intercambio efectivo es necesaria una relación social empleador-empleado en la cual surge un posible conflicto frente a las condiciones de producción capitalista y el interés de los trabajadores, que además de ingresos reclaman prestaciones sociales y características no necesariamente monetarias.

Un análisis completo de la calidad del empleo no sólo se delimita a las características monetarias, como es la remuneración, sino que debe tomar más factores que son valorados por los trabajadores e influyen en el bienestar de ellos al interior de los empleos.

Desde el punto de vista de las empresas, según esta teoría, cuando realizan inversiones en capital humano se espera que mejoraran sus cualificaciones y como consecuencia sus futuras ganancias. Por tanto, los gastos en salud o educación son concebidos de manera similar a los gastos en capital físico. La decisión de invertir tiene tanto costes directos como indirectos y los beneficios son una forma de ganancias futuras adicionales.

Adicionalmente, la existencia de costos fijos como la formación de los trabajadores, prestaciones sociales, etc., hace que la rotación de estos sea costosa para las empresas, especialmente en aquellas que necesitan a sus trabajadores con formación especializada para desempeñar su labor eficientemente (Piore 1983:108), por lo que estas se consideran inversiones para mejorar la productividad del capital humano.

En este sentido, existen empresas que aumentan su competitividad en el corto plazo debido a la reducción de costos laborales y sin mayores logros en productividad, como lo señala Infante y Vega (Infante et al 1999, 12), la reducción de los costos laborales se puede lograr por dos medios, por medio de la disminución del nivel de empleo o por la disminución en las remuneraciones. En su conjunto ambas formas pueden llegar a deteriorar las relaciones contractuales y en general las condiciones laborales. Por lo que en ocasiones, el aumento de la competitividad representa deterioro en la calidad en el empleo.

Cuando las empresas basan el aumento de la competitividad en el largo plazo el efecto está correlacionado positivamente con la calidad del

empleo, dado que las empresas invierten en la calificación de la mano de obra, y en general, mejora las condiciones laborales.

De esta forma, la calidad del empleo se compone de un conjunto de factores objetivos que influyen en el bienestar socio-económico, psíquico y en la salud de los ocupados.

Tales factores que son tenidos en cuenta para determinar la calidad del empleo son: el ingreso y las horas de trabajo que tradicionalmente se ha tenido en cuenta para medir la utilidad de los individuos. Entre un mayor nivel de ingresos mayor utilidad de los individuos debido a que con mayores ingresos pueden adquirir más bienes, mientras que el nivel de utilidad disminuye cuando aumenta el número de horas trabajadas dado que un número excesivo de horas afecta la salud de los ocupados.

Una forma de contratación formal y estable brinda a los trabajadores protección contra despidos repentinos, derechos a un salario mínimo, prestaciones sociales como descanso semanal, vacaciones y tranquilidad de tener un empleo estable. La afiliación a la seguridad social, que va muy relacionado con la forma de contratación, es garantía de protección frente a accidentes dentro y fuera del trabajo, para el trabajador y su familia, lo cual aumenta su bienestar.

De esta manera, se tiene que el mercado laboral no se comporta como un único mercado, es decir, existen segmentos, existentes en las posiciones ocupacionales, ramas de actividad, género, etc., que se caracterizan por ofrecer diferentes niveles de ingreso y relaciones contractuales. En consecuencia en el mercado laboral pueden existir

“buenos” empleos caracterizados por ingresos adecuados, estabilidad laboral, acceso a seguridad social y prestaciones sociales. Por otro lado, se tiene segmentos cuya inestabilidad de empleo es alta, poco acceso a seguridad social y un nivel de ingresos inadecuado.

Una vez establecidos los factores que pueden llegar a afectar la calidad del empleo es importante profundizar en los determinantes de las variables tenidas en consideración para completar el estudio, y que a partir del marco del capital humano se puedan analizar y tomar las acciones adecuadas para el aumento de este mismo y por ende la calidad del empleo.

Con respecto a las características subjetivas se han considerado las nociones de bienestar y satisfacción que los trabajadores tienen con respecto a su trabajo, pero igualmente resulta de gran complejidad medir los límites de satisfacción y elegir los elementos apropiados para el análisis de calidad del empleo.

La satisfacción en el empleo es definida como un elemento emocional resultante de la evaluación realizada por los ocupados de sus empleos, es decir, mide de manera subjetiva la percepción, expectativas y preferencias de las características objetivas de los empleos:

**CUADRO 1**

Dimensiones objetivas	Dimensiones subjetivas	
Características objetivas del empleo, tales como estabilidad del empleo, protección social, salud ocupacional, etc	Percepción Preferencias Normas Expectativas	Satisfacción en el empleo

Tomado de: Stefano Farné 2003.

Asimismo, los trabajadores tienden a buscar un empleo de acuerdo a sus capacidades, expectativas, preferencias y conocimientos de forma que la satisfacción en el empleo termina dependiendo también de la probabilidad de éxito, la aplicación de sus conocimientos en las labores que realizan, horas trabajadas, etc., que puede ser independiente de la calidad del empleo. Así pues, en conjunto el tema de ocupación va más allá de la simple existencia de empleos con el único objetivo de recibir ingresos. Por el contrario, es menester analizar la calidad de los empleos en un mundo de rápidos cambios sociales y tecnológicos.

Cabe anotar que este enfoque tiene dificultades al valorar la satisfacción debido a que en algunos casos mayores niveles de ésta pueden corresponder a las bajas expectativas de los trabajadores. Desde el enfoque de las capacidades desarrollado por Amartya Sen (Sen 1997), se propone no concentrarse en la percepción sobre el empleo sino en las capacidades que este genera, es decir, se pone en consideración las facultades de progreso y superación que el empleo ofrece para elegir un mayor nivel de calidad de vida. Aunque desde este punto de vista es solucionado el problema de comparabilidad es difícil, al menos para el caso colombiano, encontrar las herramientas adecuadas para llevar a cabo el enfoque desarrollado por Amartya Sen. Por este motivo, la medida de la satisfacción en el empleo se convierte en una herramienta que permite un acercamiento a los factores subjetivos de la calidad.

En consecuencia, la teoría de capital humano que se refiere a la forma cómo se absorbe la mano de obra en el mercado laboral, teniendo en cuenta la acumulación de inversiones en educación, prestaciones

sociales, formas de contratación entre otros factores y el enfoque en el mejoramiento de la satisfacción del empleo que es medido a través la percepción de los trabajadores, y que pueden aumentar la productividad de la economía en general (McConnell et al 1997,126), brindan un marco consistente para abordar el estudio de calidad del empleo, en este caso para Colombia.

## 2. ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO (ICE) APLICADO PARA EL CASO COLOMBIANO 2007 -2009

### 2.1 Antecedentes

El tema del mercado laboral ha sido extensamente estudiado por diferentes puntos de vista, enfocados en la generación de empleo y posterior disminución del desempleo y relativamente poco se ha tratado sobre su calidad, pues se parte del supuesto que el crecimiento económico conlleva a mejorar la calidad de los empleos generados. Pero la experiencia, especialmente Latinoamericana, muestra que ello no ha conllevado a mejorar las condiciones de los trabajadores, debido a que ésta abarca múltiples dimensiones socioeconómicas que escapan a la simple relación del crecimiento económico.

Entre los primeros trabajos que tratan de abordar el tema de calidad del empleo multidimensionalmente se encuentra el elaborado por Rosenthal, N. H. en 1989, "More than wages at issue in job quality debate", donde determina, según él, cuales deberían ser las variables a considerar para medir la calidad del empleo. Dentro de esta menciona que las categorías como la peligrosidad, el esfuerzo, espacio, el nivel vida y satisfacción en el empleo, el tipo de contratación y la seguridad que este ofrece al trabajador, son las de mayor interés para medir este fenómeno.

En el mismo sentido de la investigación realizada por Rosenthal, se encuentran trabajos con aportes teóricos importantes como los realizados por Gittleman y Howell en 1995 al incorporar en el análisis un indicador de habilidades personales, Francisco Verdura en el mismo año al tener en cuenta la duración de la jornada de trabajo, Rodgers, G.

en 1997 que resalta la confiabilidad del trabajo, entre otros. De igual manera existen trabajos empíricos, en especial para Latinoamérica, como los elaborados por Rodgers, G. y Reinecke, G. en 1998 para el caso de Chile y Brasil. En estudios, más recientes como los realizados por Valenzuela, M. E. en 2000, Bernat Díaz en 2005, entre otros, han aplicado este bagaje teórico y lo han llevado a desagregaciones de género, ubicación geográfica, posición ocupacional y rama de actividad económica.

A partir de 1999 la Organización Internacional del Trabajo (OIT), inició una serie de estudios donde se investigaba por los temas relacionados con el trabajo decente, en el cual se abordó este tema bajo diversas dimensiones tanto teóricas como prácticas.

Dentro de los aportes más importantes en materia de calidad del empleo de la OIT, está el estudio realizado por Stefano Farné, donde reflexiona sobre las diversas dimensiones conceptuales y el estado de ésta en Colombia para el año 2001. En el trabajo se contextualiza el concepto de calidad del empleo y su medición aplicado para el caso colombiano cuyos resultados compara con la calidad del empleo en Chile.

También es importante resaltar la labor realizada por el observatorio del mercado laboral y la seguridad social de la Universidad Externado de Colombia, la cual analiza las variables que influyen en la afiliación de las personas ocupadas a la seguridad social, en especial de los trabajadores independientes, que es un importante factor para medir la calidad del empleo.

En este sentido, la GEIH que es una encuesta llevada a cabo por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), que solicita información sobre las condiciones de empleo a la población colombiana, desde mediados de 2006 ha indagado de manera continua por la percepción que tienen los ocupados frente a sus respectivos empleos.

Este subcapítulo de calidad del empleo consta de cinco preguntas donde se investiga sobre el nivel de satisfacción en el empleo, la afiliación a una asociación gremial o sindical, la estabilidad de su empleo actual y la compatibilidad del empleo con las responsabilidades familiares, cuyos resultados pueden utilizarse para medir la calidad del empleo de manera subjetiva en base a la opinión de los ocupados.

## 2.2 Dinámica y calidad del empleo en Colombia (2007 - 2009)

El tema de calidad del empleo puede abarcar un gran número de variables debido a la heterogeneidad de las condiciones laborales. El enfoque tradicional considera que las ocupaciones de buena calidad son aquellas que garantizan estabilidad, la protección social, regulación de las horas de trabajo, minimización del factor riesgo, niveles de ingresos adecuados y condiciones de trabajo aceptables.

Debido a lo anterior, es útil un índice sintético donde agrupe un número de variables que describan en cierta manera el comportamiento de mercado laboral en materia de calidad aunque, en algunos casos, puede ser arbitraria la ponderación relativa de cada una de las variables seleccionadas.

### 2.2.1 Descripción y construcción del ICE.

Para efectos de este trabajo se toma como referencia el índice sintético desarrollado por Stefano Farné aplicado para el año 2001 al total de las trece áreas metropolitanas de Colombia y nuevamente se calcula desde el año 2007 hasta el 2009 debido a los cambios en la encuesta de mercado laboral que no permiten una base más prolongada. En este índice se consideran cuatro variables: el horario de trabajo, la existencia de contrato, el ingreso y la afiliación en seguridad social. Una vez establecidas se le asigna a cada una de ellas un puntaje de 0, 50 ó 100 dependiendo de:

- El horario de trabajo normal está establecido por la legislación laboral en 48 horas semanales. Se asigna 100 puntos a las personas que trabajan hasta 48 y 0 si han trabajado más de 48 horas a la semana.
- Los ingresos para los asalariados<sup>8</sup> están conformados por los ingresos mensuales recibidos, incluyendo pagos en especie (alimentos y vivienda) asimismo para los independientes<sup>9</sup> sus ingresos están conformados por las ganancias netas mensuales o los honorarios netos de su negocio, actividad, profesión, etc. De esta manera, el índice establece tres niveles de ingresos

---

<sup>8</sup> Trabajo asalariado, es un trabajo remunerado, por salario o sueldo en efectivo o a destajo, con comisión, propina o pago en especie (comida, alojamiento o mercaderías recibidas en lugar de salario en efectivo); son asalariados los obreros o empleados de empresa particular, obreros o empleados del gobierno, empleados domésticos y jornaleros o peones.

<sup>9</sup> Trabajo independiente, es el ejercicio de una profesión u oficio o la explotación directa de un negocio particular. En este caso la remuneración se asimila a la ganancia y se encuentran aquí los patrones o empleadores, los trabajadores por cuenta propia y “Otros”

teniendo como referencia el salario mínimo legal vigente correspondiente a cada año, si reciben menos de 1,5 SMLV reciben un puntaje de 0; desde 1,5 hasta 3 tienen 50 puntos y más de 3 veces el salario mínimo reciben 100 como puntaje.

- La afiliación en seguridad social está compuesta por dos elementos, afiliación al sistema de salud y al de pensiones. Si las personas tienen la cobertura de ambos sistemas reciben un puntaje de 100, si solo están cubiertos por uno obtienen 50 y al no pertenecer a alguno 0 puntos.
- Se determina la existencia de un contrato laboral escrito para los asalariados tanto a término fijo como indefinido o la ausencia de un contrato escrito. Si un asalariado no tiene algún tipo de contrato escrito tiene 0 puntos, si tiene un contrato escrito a término fijo le es asignado 50 puntos mientras que si tiene un contrato escrito y a término indefinido se asigna 100 puntos.

Una vez establecido el puntaje correspondiente a cada una de las cuatro variables se pondera cada una de ellas por su importancia relativa en el índice correspondiente a los asalariados e independientes<sup>10</sup>. Para los primeros el tipo de contratación tiene una importancia relativa del 25%, la afiliación a seguridad social 25%, el ingreso 40% y las horas trabajadas 10%. Mientras que para los trabajadores independientes la afiliación a seguridad social tiene una importancia relativa del 35%, el ingreso 50% y 15% las horas trabajadas.

---

<sup>10</sup> Estas ponderaciones fueron definidas con base a las investigaciones de la OIT y Stefano Farné (2002).

## 2.2.2 Aplicación del ICE para Colombia.

Con base en lo anterior se llevó a cabo el cálculo del índice de calidad del empleo; los resultados de la tabla 1 son representativos para el total nacional. Valores mayores a 75 puntos quiere decir que existe alta calidad del empleo, desde 75 a 50 media, menos de 50 hasta 25 baja, y menor a 25 existe precariedad.

Tabla 1  
Índice Calidad del Empleo  
Total nacional 2007 – 2009

ICE	2007	2008	2009
Independientes	31,08	32,15	31,89
Asalariados	41,61	44,40	44,16

*Fuente:* Base de datos Gran Encuesta Integrada de Hogares.  
A partir de la metodología de Stefano Farné.  
Cálculos propios.

Según los resultados obtenidos se puede observar que en los años de estudio tanto para los trabajadores independientes como asalariados existe un nivel de baja calidad del empleo, siendo estos últimos los que gozan de un mayor nivel de calidad debido al mayor grado de formalización que tienen comparativamente con los trabajadores independientes<sup>11</sup>.

La tabla 2 muestra la distribución porcentual de cada una de las variables tenidas en cuenta en el cálculo del índice. En lo referente al nivel de ingresos de los asalariados, la mayor proporción (alrededor de 71,75%) para los años de 2007-2009, reciben ingresos menores a 1,5

---

<sup>11</sup>En DANE:

[http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech\\_informalidad/Anexo\\_InformalidadT5P.xls](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/Anexo_InformalidadT5P.xls)

salarios mínimos vigentes, mientras que una minoría (9,2%) recibe salarios mayores a 3 veces el salario mínimo.

Así mismo, aproximadamente el 46,07% de los asalariados tienen relaciones contractuales inadecuadas y una menor proporción (38,20%) tiene un tipo de contratación escrito a término fijo. El horario de trabajo para la mayor parte de asalariados (64,77%) no sobrepasa las 48 horas semanales lo que sugiere que no hay abusos en la intensidad horaria a la que es sometida la mano de obra asalariada en el país.

Por otro lado, la variable que aparentemente muestra mejor desempeño con respecto a los demás factores es la afiliación en seguridad social, pues la mayor proporción (cerca de 53,693%) de ocupados asalariados están afiliados al sistema pensional y de salud, mientras que una minoría no tienen acceso a estos dos sistemas.

Tabla 2  
Distribución porcentual por variables de estudio (ICE)  
Total nacional 2007 – 2009  
Asalariados

Niveles	2007	2008	2009
Menor ingreso	72,74	70,13	72,38
Medio ingreso	18,30	20,22	18,62
Alto ingreso	8,95	9,65	9,00
No contrato	49,22	44,83	44,18
Medio contrato	15,07	15,70	16,25
Alto contrato	35,57	39,48	39,57
Baja seguridad	12,27	9,60	9,04
Media seguridad	36,90	35,61	35,50
Alta seguridad	50,83	54,79	55,46
Horario > 48 horas	36,91	34,85	33,91
Horario <= 48 horas	63,09	65,15	66,09

*Fuente:* Base de datos Gran Encuesta Integrada de Hogares.  
A partir de la metodología de Stefano Farné.  
Cálculos propios.

Para los trabajadores independientes el comportamiento de los ingresos es similar a los asalariados, en promedio 82,44% de estos ganan menos de 1,5 veces el salario mínimo legal vigente mientras que una pequeña parte reciben ingresos superiores a 3 veces el salario mínimo. Las horas trabajadas de los independientes (alrededor de 62,18%) no excede las 48 horas semanales.

La seguridad social para los independientes es la única variable que no tiene un comportamiento similar con los asalariados. Aproximadamente el 72,726% de los trabajadores independientes pertenecen a uno de los sistemas de pensión ó salud y una menor proporción tienen acceso a los dos sistemas de seguridad. Como ya se mencionó, este resultado refleja que en los trabajadores independientes se concentra un número mayor de ocupados informales caracterizados por su desprotección social.

Tabla 3  
Distribución porcentual por variables de estudio (ICE)  
Total nacional 2007 – 2009  
Independientes

Niveles	2007	2008	2009
Menor ingreso	82,20	81,24	83,88
Medio ingreso	10,80	11,52	9,46
Alto ingreso	7,00	7,24	6,66
Baja seguridad	19,61	17,13	14,93
Media seguridad	71,02	72,47	74,66
Alta seguridad	9,38	10,40	10,41
Horario > 48 horas	38,89	37,83	36,74
Horario <= 48 horas	61,11	62,17	63,26

*Fuente:* Base de datos Gran Encuesta Integrada de Hogares.  
A partir de la metodología de Stefano Farné.  
Cálculos propios.

### 2.2.3 ICE ajustado.

El índice anterior, toma como cubiertos en seguridad social en salud a aquellas personas que pertenecen al régimen subsidiado, contributivo y especial<sup>12</sup>, pero es necesario tener en cuenta que el régimen subsidiado “se financia con aportes fiscales de la Nación, los departamentos, los distritos, los municipios, el Fondo de Solidaridad y Garantía y recursos de los afiliados en la medida de su capacidad<sup>13</sup>”, por lo que el índice no capta la capacidad real del sistema económico de proveer cobertura de seguridad por sí solo, es decir, debido a las características de los empleos, sino que está sobrevalorado por los subsidios del Estado. Por esta razón en la tabla 4, 5 y 6 se realiza nuevamente el índice asignándoles a aquellos trabajadores afiliados a seguridad social en salud por el régimen subsidiado 0 ó 50 puntos según sea el caso.

Tabla 4  
Índice Calidad del Empleo Ajustado  
Total nacional 2007 – 2009

ICE	2007	2008	2009
Independientes	22,74	23,39	22,55
Asalariados	38,38	41,23	40,94

*Fuente:* Base de datos Gran Encuesta Integrada de Hogares.  
A partir de la metodología de Stefano Farné.  
Cálculos propios.

Como se puede observar, el ICE se ve afectado por la ausencia de la participación del régimen subsidiado de salud, mostrando una disminución para asalariados de aproximadamente 3,20 puntos del índice y para los independientes de 8,81 puntos, siendo estos últimos

---

<sup>12</sup> Régimen especial: Fuerzas Armadas, ECOPETROL y Universidades Públicas

<sup>13</sup> DANE, Manual de recolección y conceptos básicos julio septiembre 2010. Pp 66 GEIH.

los que sufren una mayor disminución de la calidad del empleo. Lo anterior muestra que la participación del régimen subsidiado se presenta mayormente en los trabajadores independientes por lo que sus empleos no están ofreciendo a estos trabajadores la cobertura de seguridad social en salud sino que, debido a las características socioeconómicas de estas personas acceden al servicio por otros medios.

Tabla 5  
Distribución porcentual por variables de estudio (ICE)  
Ajustada  
Total nacional 2007 – 2009  
Asalariados

Niveles	2007	2008	2009
Menor ingreso	72,74	70,13	72,38
Medio ingreso	18,3	20,22	18,62
Alto ingreso	8,95	9,65	9,00
No contrato	49,22	44,83	44,18
Medio contrato	15,07	15,7	16,25
Alto contrato	35,57	39,48	39,57
Baja seguridad	37,53	34,25	34,32
Media seguridad	12,2	11,63	10,67
Alta seguridad	50,26	54,12	55,02
Horario > 48 horas	36,91	34,85	33,91
Horario <= 48 horas	63,09	65,15	66,09

*Fuente:* Base de datos Gran Encuesta Integrada de Hogares.  
A partir de la metodología de Stefano Farné.  
Cálculos propios.

Aunque se ajustó el ICE la distribución para la mayoría de los asalariados sigue presentando una alta afiliación en seguridad social. Se presentó un aumento en la composición de afiliación a seguridad

social baja (25,065 puntos porcentuales) y una disminución en salud media de aproximadamente 24,50 puntos porcentuales.

Tabla 6  
Distribución porcentual por variables de estudio (ICE)  
Ajustada  
Total nacional 2007 – 2009  
Independientes

Niveles	2007	2008	2009
Menor ingreso	82,2	81,24	83,88
Medio ingreso	10,8	11,52	9,46
Alto ingreso	7,00	7,24	6,66
Baja seguridad	66,71	66,69	67,96
Media seguridad	24,43	23,38	22
Alta seguridad	8,86	9,93	10,04
Horario > 48 horas	38,89	37,83	36,74
Horario <= 48 horas	61,11	62,17	63,26

*Fuente:* Base de datos Gran Encuesta Integrada de Hogares.  
A partir de la metodología de Stefano Farné.  
Cálculos propios.

Con el índice ajustado la mayor proporción de trabajadores independientes cambió de media seguridad a tener baja seguridad social en salud lo que evidencia la fuerte participación del régimen subsidiado.

Todo lo anterior muestra el alto grado de flexibilización laboral en el mercado laboral colombiano, como consecuencia de la reformas aprobadas, como por ejemplo Ley 789 de 2002<sup>14</sup>, para disminuir los costos laborales y aumentar la competitividad, pretendiendo hacer al

<sup>14</sup> Ver: Gaviria Alejandro, Ley 789 de 2002: ¿Funcionó o no?. Documento CEDE. Noviembre 2004.

país más productivo y provocando que la demanda de trabajo se adapte rápidamente para absorber la oferta de mano de obra.

Si se compara los resultados del índice con el comportamiento del mercado laboral se observa, según el Informe de la Junta Directiva del Banco de la República al Congreso de 2008, que en el 2007 la tasa de ocupación fue en promedio igual a la del 2006 lo que muestra que la economía creció sin requerir empleo adicional, mientras que la tasa de desempleo disminuyó debido a la caída de la tasa global de participación; esto es debido, según el Informe, al aumento de los salarios en los receptores del grupo familiar haciendo que los demás miembros dejaran de participar en el mercado laboral.

Sin embargo según el informe mencionado, durante 2008 el mercado laboral mostró un comportamiento gradualmente desfavorable, las cifras del mercado laboral mostraron una desaceleración gradual con el aumento de la tasa de desocupación y la demanda de trabajo estuvo enfocada en empleo no asalariado, es decir, para este periodo hubo una desaceleración económica acompañada de un deterioro de las condiciones de empleo.

Para el 2009 la tasa de desempleo siguió aumentando acompañado de la disminución de la calidad del empleo, especialmente en lo relacionado con el nivel de ingreso y la estabilidad laboral de los trabajadores. En este sentido, las políticas para flexibilizar el mercado laboral, han afectado a los trabajadores independientemente del ciclo económico, cuando el ciclo está descendiendo el nivel de desempleo aumenta, la tasa de ocupación aumenta basado en empleo no asalariado y la calidad disminuye. Cuando el ciclo económico está en su

auge, las condiciones de los trabajadores no aumentan al igual que la tasa de desempleo no varía significativamente lo cual, independientemente del ciclo, afecta directamente la productividad del trabajo debido a que los empleadores no están o invierten poco en capital humano.

### 2.3 Análisis de resultados del ICE para Colombia.

Una vez obtenidos estos resultados se puede observar que la estructura del mercado laboral ofrece bajas condiciones de calidad de empleo, especialmente respecto a los ingresos, tipo de contratación y seguridad social. Cuando se ajusta el índice, las condiciones de empleo para los trabajadores descienden, especialmente para los trabajadores independientes llegando a niveles de precariedad laboral por la concentración de afiliados en seguridad social en salud por el régimen subsidiado.

En consecuencia, los trabajadores independientes están expuestos a mayores riesgos tanto laborales como de salud. En este sentido y como conclusión preliminar se tiene que gran parte de los trabajadores independientes, como individuos racionales, desearían trabajar como asalariados puesto que ofrece mejores condiciones de vida y similar intensidad horaria, pero estos se ven obligados a participar en el mercado laboral como independientes debido a la carencia de trabajo asalariado y por ello están dispuestos a aceptar menores retribuciones por su actividad.

Aunque no se observa una tendencia significativa para cada una de las variables, para un periodo aumenta los niveles de calidad y para otro disminuye, es evidente que las condiciones laborales están en un nivel

bajo para la mayoría de los ocupados y este comportamiento se mantiene incluso con el aumento de la tasa de ocupación para el periodo analizado, es decir, que el aumento de la tasa de ocupación está basado en la sobreexplotación de la mano de obra existente y entrante al mercado laboral por lo cual estos empleos no están ofreciendo e incentivando lo suficiente para el aumento del capital humano en el país.

En sentido, la apertura del mercado del trabajo y las reformas implementadas para afrontarla no han aumentado la competitividad del país como se había previsto, ya que se ha promovido el empleo independiente que concentra buena parte de informalidad cuya característica es la baja productividad, dificultad de aprendizaje en el trabajo debido a la alta rotación por el tipo de contratación, exposición a riesgos en salud y la persistencia de problemas de la demanda para absorber la oferta laboral.

### 3. MODELOS PROBIT APLICADOS A LA AFILIACIÓN A SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD DE LA POBLACIÓN OCUPADA.

Una vez presentado los resultados del ICE, es importante conocer a profundidad los determinantes de la afiliación en seguridad social en salud, pues como se ha observado una parte los ocupados para el total nacional no están afiliados (alrededor del 13%<sup>15</sup>), mientras que del total de afiliados gran parte pertenece al régimen subsidiado (alrededor del 46%) lo que afecta en buena medida la calidad del empleo en Colombia<sup>16</sup>.

Es necesario señalar que el sistema de seguridad social en salud se encuentra regido por el marco normativo de la ley 100, en donde se esperaba eliminar la inequidad y la ineficiencia del sistema, así todas las personas debían pertenecer al régimen contributivo o subsidiado. En el primer régimen deberían estar todos los ocupados que tuvieran un contrato de trabajo, los pensionados y los trabajadores independientes con capacidad de pago, mientras que en el régimen subsidiado deberían estar todas las personas que no pudieran pagar en el régimen contributivo. Pero como se señaló en el párrafo anterior buena parte de los ocupados pertenece al régimen subsidiado o no están afiliados, lo que pone de manifiesto que este sistema está soportando las ineficiencias del mercado laboral.

---

<sup>15</sup> Ver:

[http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ss/anexo\\_jun\\_a\\_go10.xls](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ss/anexo_jun_a_go10.xls). Tomado: Octubre de 2010

<sup>16</sup> Ver anexos 1, 2, 3 y 4

### 3.1 Definición de variables y descripción del modelo Probit de la afiliación a seguridad social en salud.

Con el propósito de conocer a profundidad el tema de la seguridad social en salud que constituye un elemento importante dentro del capital humano y que tiene componentes a destacar, como la gran participación del régimen subsidiado en el total de ocupados, es necesario analizar los determinantes de la afiliación en los diferentes regímenes de salud y establecer cuales variables socioeconómicas efectivamente influyen en la mejora de calidad del empleo.

En este sentido, los modelos Probit que son utilizados para estimar la probabilidad que un evento suceda en función de un número de variables resultan de gran utilidad. Para el ejercicio elaborado en este trabajo, la información es obtenida a través de la Gran Encuesta Integrada de Hogares agrupada para los años de 2007 a 2009, en donde la probabilidad que una persona esté afiliada en seguridad social depende de ciertas características socioeconómicas.

En primer lugar, se estima un modelo para medir la probabilidad de estar afiliado en seguridad social en salud (régimen contributivo, subsidiado y especial), que depende de características sociodemográficas como el sexo, el estado civil, edad y el nivel educativo; y de características laborales como el ingreso, el tamaño de la empresa<sup>17</sup> y la posición ocupacional. En la tabla 7 se presentan los resultados del modelo.

---

<sup>17</sup> La variable tamaño de empresa esta dada por rangos de la siguiente forma: Tam1 cuando es una empresa unipersonal, Tam2 cuando trabaja de 2 a 5 personas, Tam3 de 6 a 10 y Tam4 de 11 y más personas. Estos rangos, y

Según los resultados obtenidos, una mujer ocupada tiene mayor probabilidad de estar afiliada en seguridad social en salud con respecto a un hombre ocupado. En este sentido, las mujeres tienen más cuidado con su salud, y en términos de afiliación en salud esto representan un aspecto positivo ya que cada vez más las mujeres entran a participar en el mercado de trabajo. En lo referente al estado civil, una persona que esté casada tiene mayor probabilidad de afiliación, es decir, que la existencia de un compromiso ya sea con una institución religiosa ó del Estado, favorece la probabilidad de afiliación incluso con respecto a otro individuo que convive en unión libre.

El coeficiente de la edad muestra que a medida que se incrementa la edad de una persona hay una mayor probabilidad que esté afiliado. Asimismo, cuando el nivel educativo de una persona llega a ser Superior completa su probabilidad de afiliación es mayor incluso con respecto a aquellas personas que han llegado a un nivel superior pero que aun no han completado sus estudios, esto muestra que la educación hace que la personas sean más precavidas y que sus empleos le provean este servicio.

De acuerdo con las características laborales, al ser una persona independiente la probabilidad de afiliación en salud es menor con respecto a un trabajador asalariado. De igual manera, si un individuo pertenece a una empresa de tamaño inferior a 11 personas reduce su posibilidad de afiliación comparativamente con un trabajador que se

---

general los rangos utilizados en los modelos, son los calibrados por la encuesta lo que garantiza su representatividad.

encuentra en una empresa de 11 o más personas. En ambos casos, esto es debido a que en empresas pequeñas o unipersonales se concentra la mayor parte de trabajadores informales<sup>18</sup> y este fenómeno toma relevancia cuando se considera la gran participación de informalidad y su continuo incremento en Colombia.

A medida que aumenta el ingreso la probabilidad de afiliación en el sistema de salud también es mayor. De esta manera personas que obtienen altos ingresos están mejor cubiertos contra riesgos de salud; en consecuencia, dada la situación del mercado laboral colombiano el crecimiento de los ocupados esta acompañado de un gran número de trabajadores sin afiliación.

---

<sup>18</sup> Según la definición del DANE.

Tabla 7  
Modelo Probit  
Afiliación a seguridad social en salud de los ocupados 2007 -  
2009

Afiliación	Coef.	Std. Err.	P> z
mujer	0,2080667	0,0035916	0,00
Unión libre	-0,1444426	0,0050657	0,00
divorciado	-0,3002397	0,0065776	0,00
viudo	-0,3380776	0,0063054	0,00
soltero	-0,1417137	0,0053427	0,00
Edad	0,0137481	0,00014	0,00
ninguno	-0,5805873	0,0100839	0,00
Primaria incompleta	-0,399894	0,0081707	0,00
Primaria completa	-0,3598313	0,0080345	0,00
Secundaria incompleta	-0,3904402	0,0076823	0,00
Secundaria completa	-0,2990054	0,0074699	0,00
Superior incompleta	-0,2317564	0,0085745	0,00
Independiente	-0,1241842	0,0044523	0,00
tam1	-0,8378567	0,0063294	0,00
tam2	-0,8243712	0,0057909	0,00
tam3	-0,6750557	0,0081192	0,00
ingresos	0,0105252	0,0005362	0,00
_cons	1,50356	0,0124151	0,00

*Fuente:* Base de datos Gran Encuesta Integrada de Hogares  
Cálculos propios

La tabla 8 contiene los efectos marginales del modelo expuesto. Una mujer tiene 4,1074% mayor probabilidad de estar afiliada en seguridad social en salud en comparación a un individuo del sexo opuesto. En lo referente al estado civil, un individuo que esté viudo tiene la menor probabilidad (- 7,8488%) de afiliación con respecto a una persona casada.

La afiliación tiene una correlación positiva con la variable edad, a medida que aumenta la edad de una persona su probabilidad de afiliación aumenta en 2,7598%, dado que entre mayor edad mayor grado de formalización y concienciación frente a los riesgos de salud. Por otra parte, un individuo que no tiene ningún grado aprobado de educación presenta menor probabilidad de afiliación (-15,330%) a diferencia de alguien que haya alcanzado un nivel universitario completo.

Una persona que trabaja como independiente tiene una menor probabilidad de afiliación de 2,4914% frente un trabajador asalariado. De igual manera, un individuo que pertenezca a una empresa entre 2 a 5 presenta una probabilidad de afiliación de 20,705% menor con respecto a individuo que labora en una empresa de mayor de 10 personas. A medida que el ingreso de un individuo aumenta también la probabilidad de afiliación se incrementa en 0,21128%.

Tabla 8  
Efectos Marginales  
Afiliación a seguridad social en salud de los ocupados 2007 -  
2009

afiliación	dy/dx	Std, Err,	P> z
mujer	0,0410742	0,0007	0,00
Unión libre	-0,0299666	0,00108	0,00
divorciado	-0,0689683	0,0017	0,00
viudo	-0,0784882	0,00166	0,00
soltero	-0,0295582	0,00116	0,00
Edad	0,0027598	0,00003	0,00
ninguno	-0,1533054	0,00325	0,00
Primaria incompleta	-0,0946463	0,00221	0,00
Primaria completa	-0,0834643	0,0021	0,00
Secundaria incompleta	-0,089872	0,00198	0,00
Secundaria completa	-0,0651654	0,00174	0,00
Superior incompleta	-0,0514552	0,00208	0,00
Independiente	-0,0249147	0,00089	0,00
tam1	-0,1866367	0,00149	0,00
tam2	-0,2070535	0,00165	0,00
tam3	-0,1832673	0,00269	0,00
ingresos	0,0021128	0,00011	0,00

*Fuente:* Base de datos Gran Encuesta Integrada de Hogares  
Cálculos propios

### 3.2 Construcción del modelo Probit desagregado por regímenes de seguridad social en salud de los ocupados.

Al igual que el modelo general anterior se toman las mismas variables explicativas. La diferencia consiste en que para un caso se considera como afiliado a los ocupados afiliados a los regímenes contributivo y

especial, mientras para el otro modelo se toma como afiliado los ocupados que pertenecen al régimen subsidiado como se observa en la tabla 9.

Al comparar el modelo general con el modelo que considera como afiliados a los pertenecientes en regímenes contributivo y especial, se tiene que no hay cambios en los signos de los coeficientes en cada una de las variables. Los cambios se observan al comparar con el modelo que considera afiliados a los pertenecientes en el régimen subsidiado.

Estas diferencias muestran que un individuo casado tiene menor probabilidad de afiliación a seguridad social en el régimen subsidiado mientras que tiene mayor probabilidad de estar en el régimen contributivo o especial debido a que su cónyuge lo puede afiliar como beneficiaria en el régimen contributivo. Asimismo, a medida que la edad de una persona aumenta, menor es la probabilidad de afiliación al régimen subsidiado lo que muestra que el régimen subsidiado soporta a los jóvenes trabajadores, es decir, el mercado laboral no está dando las garantías suficientes para que este grupo de personas pertenezcan al régimen contributivo.

Una persona que alcanza un alto nivel educativo tiene menor probabilidad de estar afiliado al régimen subsidiado en comparación con una persona que tiene menor nivel educativo. En este sentido, las personas no calificadas buscan, debido a la precariedad de sus trabajos, afiliarse en salud por el régimen subsidiado.

Un trabajador independiente con referencia a los asalariados tiene mayor probabilidad de estar en el régimen subsidiado. De igual manera,

se puede observar que las variables de tamaño de empresa e ingresos se comportan inversamente a la afiliación en el régimen subsidiado, a medida que estas aumentan la afiliación en este régimen disminuye. Lo anterior confirma la alta concentración de informalidad en pequeñas y empresas unipersonales que deciden afiliarse principalmente por el régimen subsidiado o no afiliarse.

Es importante notar que la variable mujer es la única que no cambia de signo, es decir, que para todos los modelos una mujer tiene mayor probabilidad de afiliación en seguridad social en salud sin importar el régimen, lo que constituye un punto positivo, ya que la inserción al mercado laboral no ha afectado la probabilidad de afiliación dada las leyes para la protección de la mujer.

Tabla 9  
Modelo Probit  
Afiliación a seguridad social en salud por régimen 2007 - 2009

	General	Reg. Cont y Esp	Reg. Subsidiado
afiliación	Coef.	Coef.	Coef.
mujer	0,2080667	0,1747877	0,0099248
Unión libre	-0,1444426	-0,2811906	0,1929621
divorciado	-0,3002397	-0,5186716	0,2781017
viudo	-0,3380776	-0,447437	0,182757
soltero	-0,1417137	-0,262776	0,1738906
Edad	0,0137481	0,0286026	-0,0142133
ninguno	-0,5805873	-2,519462	2,069563
Primaria incompleta	-0,399894	-1,980912	1,894234
Primaria completa	-0,3598313	-1,587443	1,63816
Secundaria incompleta	-0,3904402	-1,308001	1,390515
Secundaria completa	-0,2990054	-0,8478023	1,028196
Superior incompleta	-0,2317564	-0,4281533	0,5652601
Independiente	-0,1241842	-0,2575296	0,1458818
tam1	-0,8378567	-1,406079	1,06227
tam2	-0,8243712	-1,253103	0,9506408
tam3	-0,6750557	-0,873557	0,6860638
ingresos	0,0105252	0,0224201	-0,012594
_cons	1,50356	1,057469	-2,001368

*Fuente:* Base de datos Gran Encuesta Integrada de Hogares  
Cálculos propios

En la tabla 10 se presentan los efectos marginales de los respectivos modelos. Al comparar el primer modelo desarrollado con aquel que sólo tiene en cuenta a los trabajadores que pertenecen al régimen contributivo o especial, se puede observar que todos los efectos marginales son más negativos o positivos en cada variable correspondiente al modelo general. Por ejemplo, en el modelo general un trabajador independiente tiene una probabilidad menor de 2,4914%

frente a los asalariados, mientras que en el segundo modelo la diferencia aumenta al pasar a 10,153%.

Por otro lado, según el modelo que considera como afiliados a los pertenecientes del régimen subsidiado, una persona que no ha alcanzado ningún nivel educativo su probabilidad de pertenecer al régimen subsidiado es de 67,726% mayor con respecto a personas que tienen un nivel superior completo. De igual manera, un trabajador independiente tiene una probabilidad de 4,7191% de afiliación en este régimen superior con respecto un trabajador asalariado.

Tabla 10  
Efectos Marginales  
Afiliación a seguridad social en salud por régimen 2007 - 2009

	General	Reg. Cont y Esp	Reg. Subsidiado
afiliación	dy/dx	dy/dx	dy/dx
mujer	0,0410742	0,068907	0,0032154
Unión libre	-0,0299666	-0,1114691	0,0639191
divorciado	-0,0689683	-0,2040536	0,0959887
viudo	-0,0784882	-0,1768837	0,0617411
soltero	-0,0295582	-0,1042602	0,0577068
Edad	0,0027598	0,0113098	-0,0046027
ninguno	-0,1533054	-0,5824622	0,677265
Primaria incompleta	-0,0946463	-0,5936891	0,6554317
Primaria completa	-0,0834643	-0,5294001	0,5865966
Secundaria incompleta	-0,089872	-0,4709176	0,5036783
Secundaria completa	-0,0651654	-0,3276076	0,3651706
Superior incompleta	-0,0514552	-0,1694319	0,20349
Independiente	-0,0249147	-0,1015346	0,0471919
tam1	-0,1866367	-0,5179207	0,3554617
tam2	-0,2070535	-0,4616831	0,3392545
tam3	-0,1832673	-0,327601	0,2538277
ingresos	0,0021128	0,0088651	-0,0040783

*Fuente:* Base de datos Gran Encuesta Integrada de Hogares  
Cálculos propios

### 3.3 Análisis de resultados de los modelos probabilísticos.

Las características socio-demográficas que favorecen la probabilidad de un individuo en la afiliación en seguridad social en salud son el sexo mujer, el estado civil casado, mayor edad, un nivel educativo superior completa, ser asalariado, pertenecer a una empresa de 11 o más personas y un mayor nivel de ingreso.

De esta manera, a medida que aumenta el capital humano de un individuo también aumenta la posibilidad de pertenecer al sistema de salud, es decir, mientras las personas tienen mayor nivel de capital humano son más propensas a estar protegidas contra los riesgos de salud.

Sin embargo, en la búsqueda de ventajas para competir en los mercados internacionales se ha llevado a cabo la minimización de los costos de la mano de obra en este caso de la seguridad social en salud y como consecuencia, se ha promovido el tipo de empleos que no favorecen a la probabilidad de afiliación en seguridad social en salud.

Es necesario discriminar el modelo por regímenes de afiliación para medir realmente la posibilidad de que el empleo le ofrezca a un individuo la cobertura de seguridad social.

Una vez mostrados los resultados por regímenes, las mujeres ocupadas están más protegidas contra riesgos de salud con respecto a los hombres por todos los regímenes de salud. De otra parte, cuando la edad de un individuo es menor, la probabilidad de afiliación en el régimen subsidiado aumenta, es decir, que en la población más joven ocupada concentra mayor participación de este régimen lo cual muestra que gran parte de los empleos para los jóvenes no les ofrecen la seguridad social en salud.

Las personas con menor capital humano en educación tienen menos probabilidad de estar afiliados en seguridad social, y por régimen es más probable que estén afiliados al régimen subsidiado en comparación con personas que tienen mayor nivel de capital humano, lo que muestra

que el sistema subsidiado se encarga de proteger contra los posibles riesgos de salud a las personas con nivel educativo bajo.

Un comportamiento similar tiene la variable de posición ocupacional, el trabajador independiente está en desventaja con respecto al asalariado, en consecuencia los empleos para los trabajadores independientes no ofrecen las garantías sociales adecuadas.

Los resultados de la variable tamaño de empresa indican que las empresas de mayor tamaño aseguran las prestaciones a los trabajadores en seguridad social en comparación con empresas pequeñas, esto debido al mayor grado de legalidad y de formalización que tienen las empresas de gran tamaño en el país. Por último, los ingresos de las personas mostraron un comportamiento lógico, mientras más ingreso una persona tiende a afiliarse más en seguridad social, especialmente al régimen contributivo o especial.

Teniendo en cuenta el objetivo de la ley 100<sup>19</sup>, que busca garantizar la cobertura de todas las personas, y los resultados anteriormente mostrados, se puede decir que ese objetivo no se ha cumplido y por el contrario está lejos de lograrse debido al surgimiento de diferentes formas de trabajo que no promueven la afiliación en seguridad social en salud.

Otro aspecto a resaltar es cuando el ciclo económico cae, dada la flexibilidad laboral, las probabilidades de afiliación en seguridad social

---

<sup>19</sup> Ver:

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/1993/ley\\_0100\\_1993.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/1993/ley_0100_1993.html). Tomado: Enero de 2011

en salud se verían afectadas dado que los empleadores buscarían formas de minimizar aun más los costo de la mano de obra.

En consecuencia, existen empleos que garantizan la seguridad social en salud pero por otra parte, existen empleos que no garantizan esta prestación o que traspasan estos costos al sistema subsidiado, y el fenómeno toma mayor relevancia cuando se tiene en cuenta que gran parte de la población ocupada pertenece a este último tipo de empleos y dada la dinámica macroeconómica en donde se promueven estos tipos de empleos. Por tanto las políticas elaboradas con el propósito de aumentar la competitividad del país también han tendido a aumentar la probabilidad de no afiliación en seguridad social o a pertenecer al régimen subsidiado.

#### 4. EVOLUCIÓN DE LA SATISFACCIÓN Y ESTABILIDAD DE LOS OCUPADOS PARA LOS AÑOS 2007-2009 EN EL TOTAL NACIONAL.

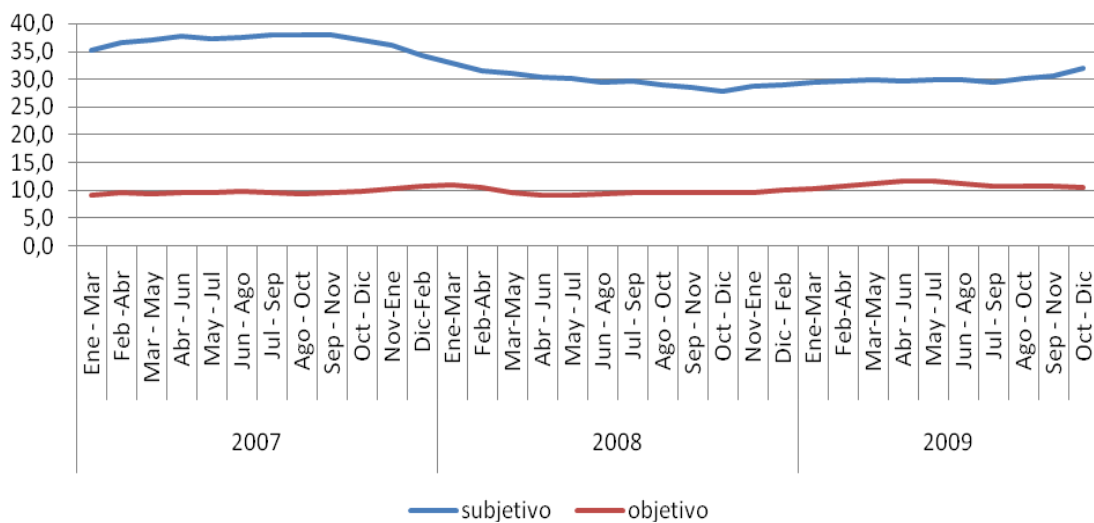
##### 4.1 Análisis estadístico del nivel de satisfacción de los trabajadores colombianos.

Una vez tenidos en cuenta los principales factores objetivos de la calidad del empleo en Colombia, es necesario analizar la forma como los ocupados perciben estos factores. El concepto de subempleo, el cual se define como la situación expresada por los ocupados que refleja la subutilización de la capacidad productiva del mercado laboral (DANE 2010,103), es una medida adecuada para conocer el nivel de satisfacción de los ocupados.

El subempleo se divide en: subempleo subjetivo, que es el simple deseo manifestado de insatisfacción en el empleo, ya sea por el nivel de ingresos, competencias ó insuficiencia de horas. Por otra parte el subempleo objetivo, es el deseo manifestado de cambiar de empleo y además se han hecho diligencias para cambiarlo.

En la grafica 1, se tiene la proporción de los asalariados para el total nacional que son subempleados subjetivos y objetivos. Como se puede observar el subempleo subjetivo disminuyó en el 2008. Sin embargo esta tendencia se ha estabilizado con una leve tendencia a la alza. Mientras que el subempleo objetivo no tiene este comportamiento, para todo el periodo de estudio, la tendencia se mantiene con una leve alza, debido al deterioro del mercado laboral en el 2009.

Gráfica 1  
Subempleo  
Asalariados (2007 – 2009)

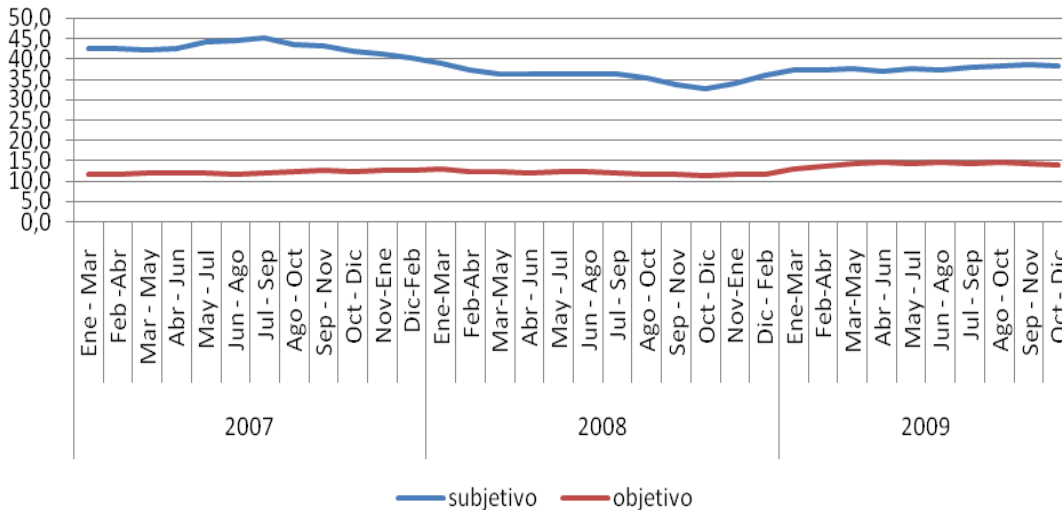


Fuente: Base de datos Gran Encuesta Integrada de Hogares  
Cálculos propios

Para los independientes, el comportamiento del subempleo subjetivo y objetivo es diferente al que se observó para los asalariados. Para los independientes existe una mayor proporción de subempleados objetivos y subjetivos respectivamente cuyo comportamiento se ve más afectado por las etapas del ciclo económico. Para el 2007 se contaba con una economía favorable por lo que el subempleo objetivo se mantuvo en los mismos niveles ya que los ocupados no tenían deseos efectivos de cambiar de empleo, pero a finales de 2008 y en el 2009 la economía Colombiana desmejoró lo que motivo a los trabajadores independientes a buscar nuevos trabajos para solventar los efectos de la disminución de los ingresos y la estabilidad laboral<sup>20</sup>.

<sup>20</sup> Ver: Informe de la Junta Directiva al Congreso de la República. Marzo 2010

Gráfica 2  
Subempleo  
Independientes (2007 – 2009)

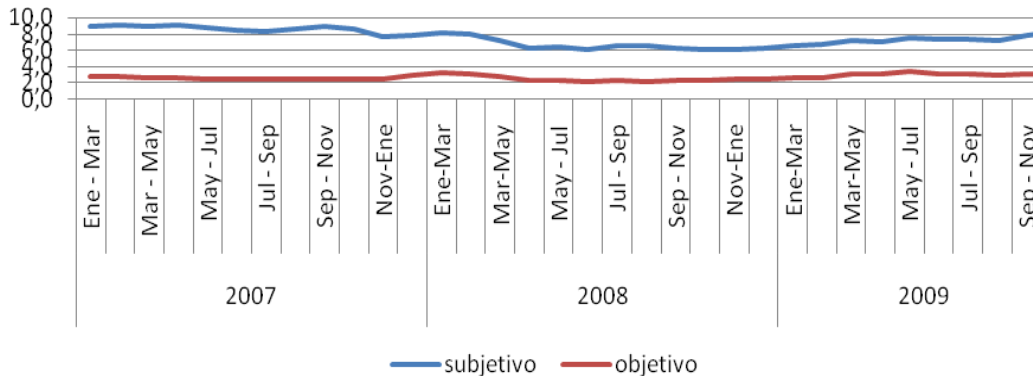


Fuente: Base de datos Gran Encuesta Integrada de Hogares  
Cálculos propios

Al desagregar por tipo de subempleo, se puede observar en la grafica 3, que la proporción de asalariados en subempleo subjetivo por insuficiencia de horas trabajadas ha disminuido mientras que el objetivo ha aumentado, cabe resaltar que los asalariados subempleados por insuficiencia de horas son una minoría<sup>21</sup>.

<sup>21</sup> Ver anexos 5 y 6

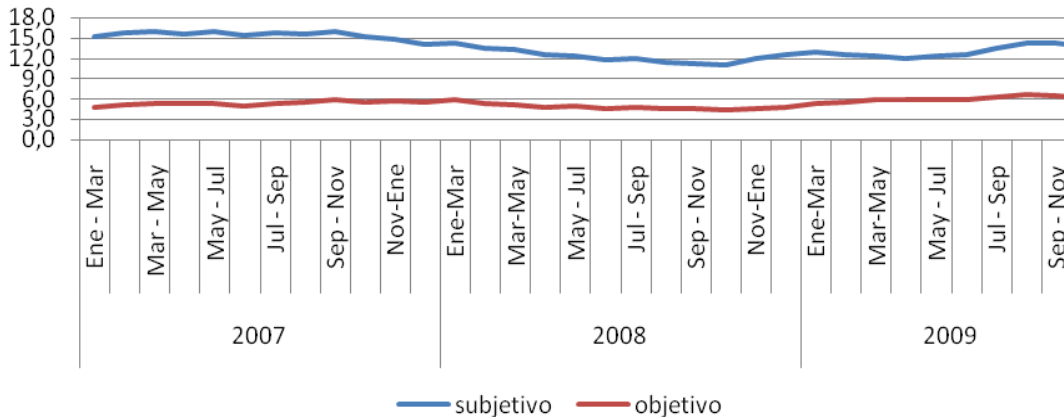
Gráfica 3  
Subempleo por insuficiencia de horas  
Asalariados (2007 – 2009)



Fuente: Base de datos Gran Encuesta Integrada de Hogares  
Cálculos propios

Asimismo, en la grafica 4 se muestran los resultados para los independientes. La proporción de los trabajadores independientes subempleados subjetivos y objetivos por insuficiencia de horas es mayor a la proporción de asalariados subempleados. Sin embargo, los efectos del ciclo económico no se observan significativamente para el subempleo objetivo, solo se ve un pequeño aumento en el año 2009 lo que muestra que los empleados independientes no se consideraron afectados por falta de horas trabajadas.

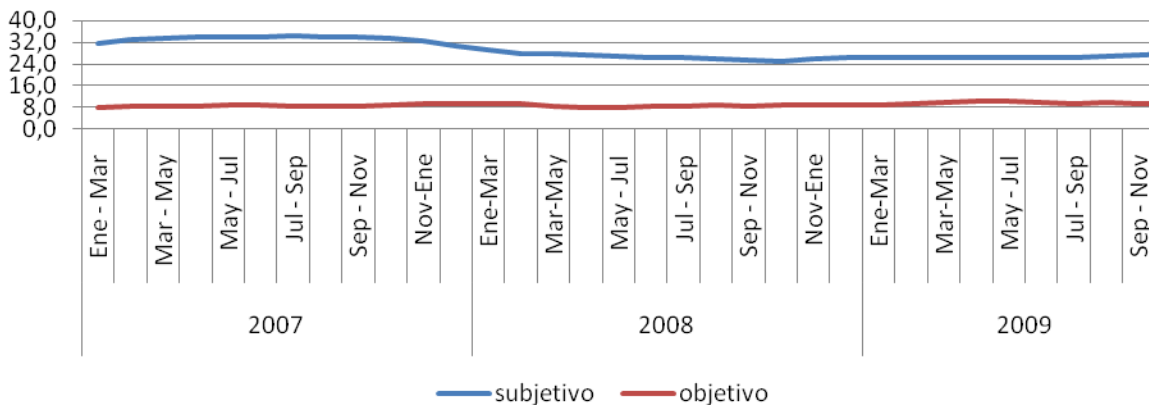
Gráfica 4  
Subempleo por insuficiencia de horas  
Independientes (2007 – 2009)



Fuente: Base de datos Gran Encuesta Integrada de Hogares  
Cálculos propios

En lo referente al subempleo por ingresos, la grafica 5, muestra que para los asalariados el subempleo objetivo se ha mantenido constante mientras que el subjetivo ha disminuido.

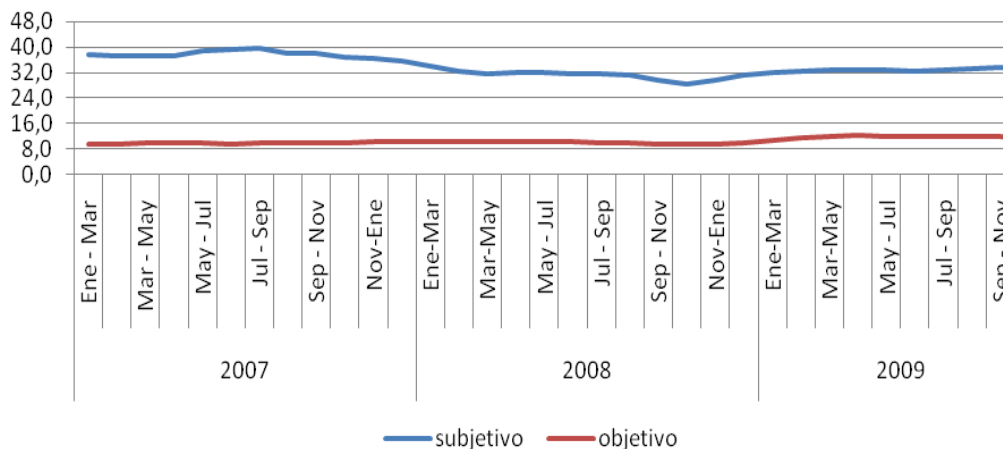
Gráfica 5  
Subempleo por ingresos  
Asalariados (2007 – 2009)



Fuente: Base de datos Gran Encuesta Integrada de Hogares  
Cálculos propios

Para los independientes, en la gráfica 6, el subempleo subjetivo por ingresos ha disminuido pero el objetivo aumentó para el periodo de 2009 a diferencia de los trabajadores asalariados. Esto es evidencia que la desaceleración económica afectó a los trabajadores independientes por parte de los ingresos.

Gráfica 6  
Subempleo por ingresos  
Independientes (2007 – 2009)



Fuente: Base de datos Gran Encuesta Integrada de Hogares  
Cálculos propios

En este sentido, los trabajadores asalariados no se consideran generalmente afectados por las etapas del ciclo económico aunque buena parte de ellos creen que sus empleos no les ofrecen las horas o los ingresos suficientes. El mayor problema se encuentra con los trabajadores independientes que llevan condiciones de calidad bajas y son los más expuestos a los cambios del ciclo económico. Por tanto, las políticas de flexibilidad han ocasionado que los estos trabajadores se sientan más inconformes con sus empleos.

Aunque el subempleo muestra el grado de subutilización de la mano de obra, hace falta conocer el nivel de satisfacción con respecto a las prestaciones que reciben los ocupados ya que hace parte de un importante rubro en el tema de calidad del empleo, pues los trabajadores no solo buscan ingresos por el contrario existe un importante numero de factores no monetarios que pueden afectar la rotación de los empleos y la calidad de los mismos.

Para ello en la tabla 11 se muestran los resultados del grado de satisfacción de los asalariados con respecto a las prestaciones que reciben. La mayoría de los asalariados (59,05%) manifiestan estar satisfechos con las prestaciones sociales recibidas. Sin embargo, el grado de insatisfacción es 35,7%, es decir que un número considerable de asalariados manifiestan estar en descontento con las prestaciones recibidas y desearían tener más de ellas.

Tabla 11  
Prestaciones  
Asalariados (2007 – 2009)

Concepto	Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy insatisfecho
Asalariados	2,91	59,05	35,7	2,37

*Fuente:* Base de datos Gran Encuesta Integrada de Hogares  
Cálculos propios

En la tabla 12 se muestran los resultados para los trabajadores independientes, el grado “insatisfecho” es mayor (58,0%) con respecto a los demás grados, mientras que 36,17% de los independientes están satisfechos con las prestaciones recibidas.

Tabla 12  
Prestaciones  
Independientes (2007 – 2009)

Concepto	Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy insatisfecho
Independientes	1,07	36,17	58,0	4,76

*Fuente:* Base de datos Gran Encuesta Integrada de Hogares  
Cálculos propios

En este sentido, los asalariados se sienten más satisfechos con sus prestaciones que los trabajadores independientes, en gran parte, debido a que el trabajo independiente no garantiza la mayoría de las prestaciones sociales y por el alto nivel de informalidad que se concentra en este tipo de empleos.

Asimismo la estabilidad laboral percibida por los trabajadores es un elemento de importancia, entre mayor estabilidad los trabajadores se sentirán más seguros de los ingresos, prestaciones recibidas, etc. En la tabla 13, se muestran los resultados para los asalariados.

Según los resultados, la mayoría de los trabajadores asalariados perciben que sus empleos les ofrecen una estabilidad laboral, mientras que una minoría (2,19%) manifiesta que sus empleos son muy inestables.

Tabla 13  
Estabilidad  
Asalariados (2007 – 2009)

Concepto	Muy inestable	Inestable	Estable	Muy estable
Asalariados	2,19	25,43	69,4	3,02

*Fuente:* Base de datos Gran Encuesta Integrada de Hogares  
Cálculos propios

En la tabla 14, la mayoría (55,00%) de los trabajadores independientes percibe que sus empleos son estables, sin embargo una gran parte (40,01%) de los independientes consideran que sus empleos son inestables. De esta manera, en comparación con los asalariados, los independientes están más expuestos a quedar sin trabajo.

Tabla 14  
Estabilidad  
Independientes (2007 – 2009)

Concepto	Muy inestable	Inestable	Estable	Muy estable
Independientes	4,00	40,01	55,0	0,95

*Fuente:* Base de datos Gran Encuesta Integrada de Hogares  
Cálculos propios

Ahora bien, se podría argumentar que los trabajadores independientes manifiestan un mayor grado de insatisfacción debido a que ellos tienen mayores expectativas que los asalariados, por lo que subvaloran las condiciones de sus empleos, pero como se ha señalado anteriormente las condiciones efectivas de los trabajadores independientes son desfavorables lo que muestra que la baja satisfacción corresponde a que estos trabajadores no reciben las condiciones mínimas.

#### 4.3 Análisis de resultados de la satisfacción y estabilidad laboral.

Una vez obtenidos los resultados en lo referente al subempleo, es importante resaltar que aunque ha disminuido el subempleo subjetivo, el subempleo objetivo, que es una medida más precisa para explicar el comportamiento del mercado laboral, no disminuye, por el contrario se ve un leve aumento tanto para los asalariados como los independientes, incluso con el aumento en la ocupación durante los años analizados.

Al desagregar por tipo de subempleo, los trabajadores independientes desean trabajar más horas en comparación con los asalariados que están más conformes con su jornada laboral, lo anterior muestra que gran parte de las personas que trabajan como independientes no trabajan en esta forma porque sus horarios de trabajo se adecuan a otras responsabilidades.

En general se tiene que hay más personas subempleadas por causa de la insatisfacción con respecto el ingreso recibido que con la intensidad horaria de trabajo, tanto para los trabajadores independientes como asalariados, es decir, los ocupados consideran que sus empleos actuales no les están ofreciendo los niveles de ingresos que ellos consideran adecuados. Adicionalmente se observa que el subempleo objetivo por ingresos mantiene aproximadamente la misma proporción tanto para trabajadores independientes como asalariados.

Con respecto a la satisfacción frente a las prestaciones recibidas, los trabajadores asalariados se sienten más satisfechos con ellas en comparación con los trabajadores independientes, pero la proporción de estos no es muy grande como se esperaría ya que este tipo de trabajo supone la garantía de todas las prestaciones sociales regidas por la legislación laboral.

Por último, los trabajadores perciben que existe estabilidad laboral sin embargo, los trabajadores no asalariados manifiestan una mayor inestabilidad con respecto a los trabajadores asalariados. En este sentido el trabajo independiente ofrece ocupación temporal y cuya rotación de mano de obra es mayor, por lo que este tipo de empleos no

promueven la especialización laboral y por ende afecta la acumulación de capital humano, factor importante dentro de la producción nacional, lo cual es una contradicción con las políticas adoptadas para aumentar la competitividad del país.

## CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos a través de este documento, se evidencia que el mercado laboral ofrece condiciones de calidad bajas sin importar la posición ocupacional de los trabajadores, pero el efecto más agudo está en los trabajadores independientes quienes pueden llegar a niveles de precariedad.

Las variables de ingreso y tipo de contratación, son las que reportan mejoras en calidad, sin embargo al comparar esta información con el nivel de satisfacción de los ocupados se evidencia que gran parte de los ocupados han tratado de buscar otro trabajo diferente al actual intentando mejorar sus ingresos. Por otro lado, la estabilidad laboral que perciben los trabajadores es diferente dependiendo su posición ocupacional, es decir, para los trabajadores no asalariados sus trabajos son inestables, lo cual concuerda con la tendencia en la flexibilidad laboral.

En consecuencia, el nivel de bienestar de los ocupados con respecto a sus ingresos y contratación es bajo, aunque ha mejorado levemente, el efecto no se ve reflejado significativamente en la percepción de los ocupados, lo cual implica efectos negativos en la productividad de los trabajadores.

El indicador de la intensidad horaria muestra un comportamiento positivo para la calidad del empleo, pues la proporción de personas que trabajan hasta 48 horas ha aumentado, sin embargo al cotejar lo anterior con la satisfacción de los ocupados se evidencia que parte de estos, especialmente los independientes, desean trabajar más tiempo,

es decir, que una proporción de los empleos actuales no satisfacen las necesidades de las personas, dado que trabajan menos de 48 horas semanales ó con el numero de horas trabajadas no alcanzan a recibir remuneraciones adecuadas para sus necesidades, por lo que tiene incidencias negativas en pues la mano de obra se siente subvalorada.

Es importante señalar que al estudiar la calidad del empleo con respecto a la seguridad social, ésta tiene un comportamiento especial dada la naturaleza de los regímenes de afiliación. En este sentido, existe un problema de afiliación en seguridad social en salud por causa del empleo, pues buena parte de la afiliación de los ocupados está recayendo sobre los subsidios brindados por el Estado, sin embargo se esperaría que al tener un empleo se impulsa a las personas a ser cotizantes en el sistema de salud. Esto evidencia que las sinergias dadas entre los empleos y el sistema de seguridad social no son los adecuados, por el contrario establecen condiciones de dependencia, donde el Estado paga por las ineficiencias del mercado laboral y muestra que es necesario un nuevo acuerdo social donde realmente a los trabajadores les brinden las mínimas condiciones a través de sus empleos.

Con los modelos Probit se demostró que las características que favorecen realmente a una persona a estar afiliada en seguridad social en salud corresponden a aquellas que tienen niveles mayores de capital humano mientras que la probabilidad de no afiliación ó la afiliación al régimen subsidiado es favorecida a características de bajo capital humano y de empleo informal en el cual se concentra gran parte de la mano de obra del país, y cuyos puestos de trabajo están siendo promovidos por la estructura del mercado laboral.

Este problema se presenta para los asalariados. Sin embargo para los independientes es más fuerte, dado que su participación en el régimen subsidiado ha aumentado del 2007 a 2009. Lo anterior se ve reflejado en el grado de satisfacción por las prestaciones recibidas, los asalariados se sienten más satisfechos que los independientes en amplias proporciones. De esta manera se fortalece la discusión en quien paga realmente por las condiciones mínimas de los trabajadores y pone en evidencia que el promovido aumento de los trabajadores por cuenta propia en el mercado nacional ha sido en pro del deterioro de la calidad del empleo.

Aunque para los trabajadores independientes pueden existir empleos de buena calidad, los empleos de baja calidad se concentran en dicha población, lo que afecta la calidad general de la economía durante el periodo analizado, dado que son aproximadamente el 46% del total de ocupados, mientras que el empleo asalariado no ha tenido grandes variaciones positivas. Es por ello que se debe replantear el modelo general del mercado laboral colombiano para alcanzar un verdadero óptimo social que pueda aumentar significativamente la productividad nacional.

En este sentido, con la creciente mano de obra independiente que está surgiendo en la economía colombiana se esperaría que afectara la calidad del empleo nacional aún más, produciendo relativamente más empleo atípico, brindado a los trabajadores bajos niveles de bienestar socioeconómico y pocos incentivos al aumento del capital humano.

Al observar el comportamiento de la economía en general se obtiene que los niveles de calidad no son altos cuando el ciclo económico se encuentra en su etapa de crecimiento mientras que cuando se desacelera las condiciones de calidad disminuyen sobre todo para los trabajadores independientes, lo que pone en evidencia que las políticas de flexibilización laboral no solo desmejoran las condiciones de los trabajadores además no logran los efectos deseados en la disminución de la tasa de desempleo a tal punto que Colombia sigue con una de las tasas más altas de Latinoamérica.

Finalmente, en el futuro del mercado laboral debe tener en consideración las nuevas políticas públicas que afectan directamente la calidad del empleo, como por ejemplo la ley del Primer Empleo que pretende formalizar el trabajo y aumentar las oportunidades de los jóvenes al darle descuentos tributarios a los empleadores quienes contratan a término indefinido a esa población, y de esta forma, se pretende promover la acumulación de capital humano.

Sin embargo, es necesario tener en cuenta las limitaciones de estas políticas, pues las empresas pueden decidir reemplazar su personal más antiguo por uno más joven, perdiendo cierta acumulación de capital humano y traspasando las bajas condiciones de calidad de empleo a la población mayor; este es un tema de alta relevancia que amerita el desarrollo de una nueva investigación. Debe recordarse entonces, que la calidad del empleo se mejora a través del incremento en la satisfacción y del capital humano circunstancia que en Colombia no se ha presentado.

## BIBLIOGRAFÍA

Banco de la Republica, “*Informe de la Junta Directiva al Congreso de la Republica*” Bogotá Colombia, 2007, 2008, 2009.

Bernat Díaz, Luisa Fernanda. Análisis de género de las diferencias salariales en las siete principales áreas metropolitanas colombianas: *¿Evidencia de discriminación?* Bogotá Colombia.

DANE, “*Manual de recolección y conceptos básicos julio septiembre 2010*”. GEIH. Bogotá Colombia.

Farné, Stefano (2003), “*Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*”. Oficina Internacional del Trabajo – Oficina Subregional para los Países Andinos, Lima, Perú.

Fiana Sanglas, Lluís, “*Caracterización de los mercados de trabajo: consideraciones teóricas e implicaciones*” 1987.

Gaviria Alejandro, “*Ley 789 de 2002: ¿Funcionó o no?*”. Documento CEDE. Noviembre 2004.

Gittleman, M.B. y Howell, D.R. (1995), “*Changes in the structure and quality of jobs in the United States: effects by race and gender, 1973-1990*”, Industrial and Labor Relations Review, Vol. 48, No. 3, April.

Infante Ricardo y Vega Centeno Máximo. “*La calidad del empleo: lecciones y tareas*”. OIT, 1999, Lima, Peru.

Katz Lawrence and H. David. Handbook of labor economics (1999),  
“Changes in the wage structure and earnings”.

Mac-Clure, Oscar (2008), “*Calidad De Los Empleos Según Grupos Ocupacionales*” Documento N° 5 Departamento de Estudios  
División Social Gobierno de Chile, Ministerio de Planificación.

McConnell R., Campell y Brue L., Stanley, “Economía laboral contemporánea”, Cuarta edición.

Piore J. Michael, “*La importancia de la teoría del capital humano para la economía del trabajo*” 1983.

Rodgers, G. (1997), “*The quality of employment: issue for measurement, research and policy*”, OIT-Santiago, mimeo, marzo.

Rodgers, G. y REINECKE, G. (1998), “*La calidad del empleo: perspectivas y ejemplos de Chile y Brasil*”, en OIT, Reestructuración, integración y mercado laboral. Crecimiento y calidad del empleo en economías abiertas.

Rosenthal, N.H. (1989), “*More than wages at issue in job quality debate*”, Monthly Labor Review, diciembre.

Sen, Amartya (1998), “*Capacidad y bienestar*”, Economía Contemporánea, Fondo de Cultura Económica.

Senado de la República, Diario Oficial “Ley 100 de 1993” No. 41.148. 23 de diciembre de 1993.

Universidad Externado de Colombia. Observatorio Del Mercado De Trabajo Y La Seguridad Social (2008), “*Caracterización del Trabajo Independiente y su Afiliación a la Seguridad Social en Colombia*” Bogotá, diciembre.

United Nations Economic Commission For Europe (2010), “*Measuring quality of employment*” Geneva.

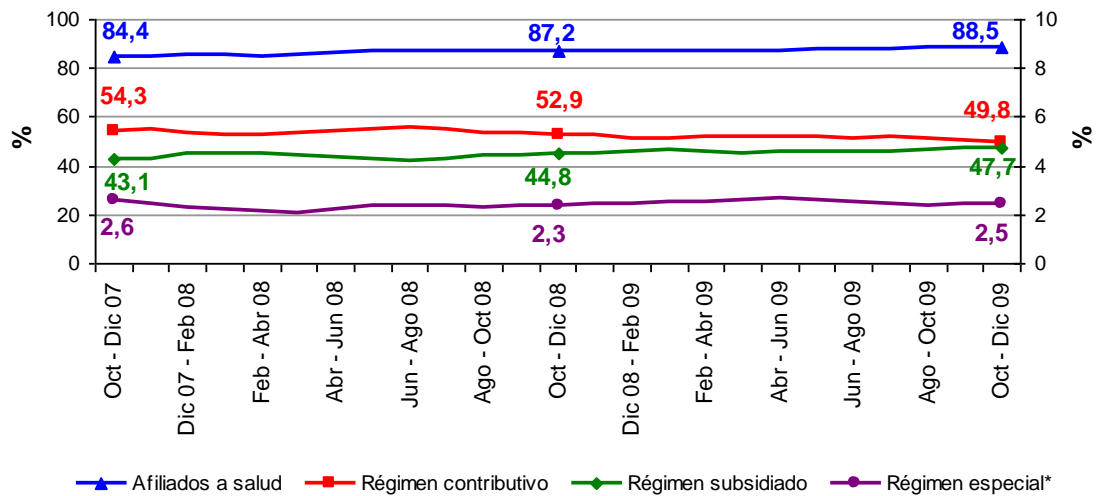
Valenzuela, M.E. y REINECKE, G. (2000), “*¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile*”, OIT-Chile, diciembre.

Verdera. F. (1995), “*Propuestas de redefinición de la medición del subempleo y el desempleo y de nuevos indicadores sobre la situación ocupacional en Lima*”, Documento de Trabajo No. 22, OIT-Lima, septiembre.

## ANEXOS

### Anexo 1

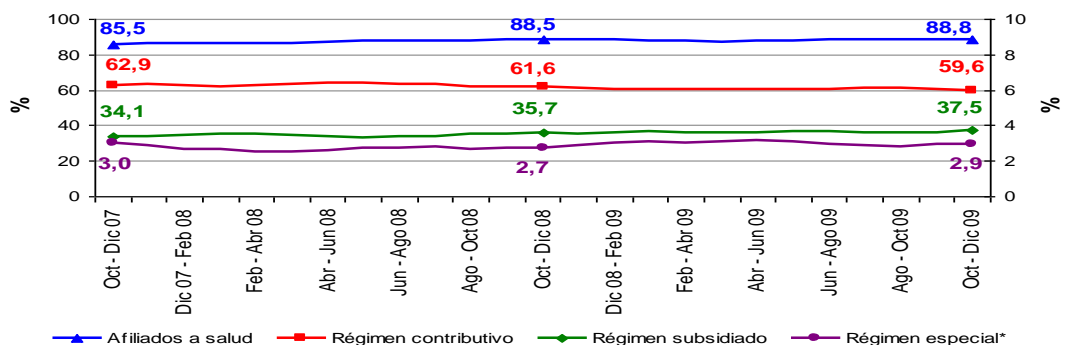
Participación de la población ocupada afiliada a seguridad social en salud según régimen  
Nacional  
Octubre - Diciembre (2007-2009)



Fuente: DANE – Gran Encuesta Integrada de Hogares

### Anexo 2

Participación de la población ocupada afiliada a seguridad social en salud según régimen  
Cabecera  
Octubre - Diciembre (2007-2009)



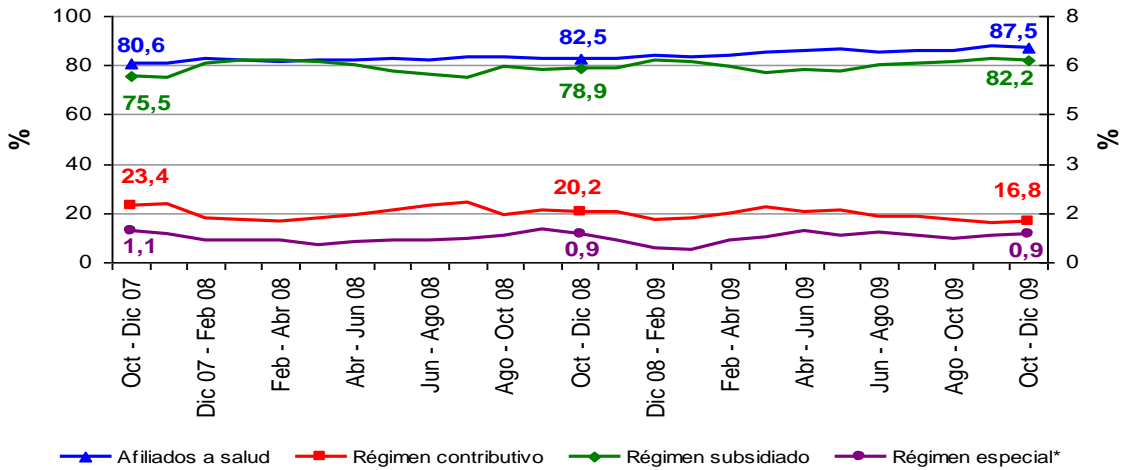
Fuente: DANE – Gran Encuesta Integrada de Hogares

### Anexo 3

Participación de la población ocupada afiliada a seguridad social en salud según régimen

Resto

Octubre - Diciembre (2007-2009)



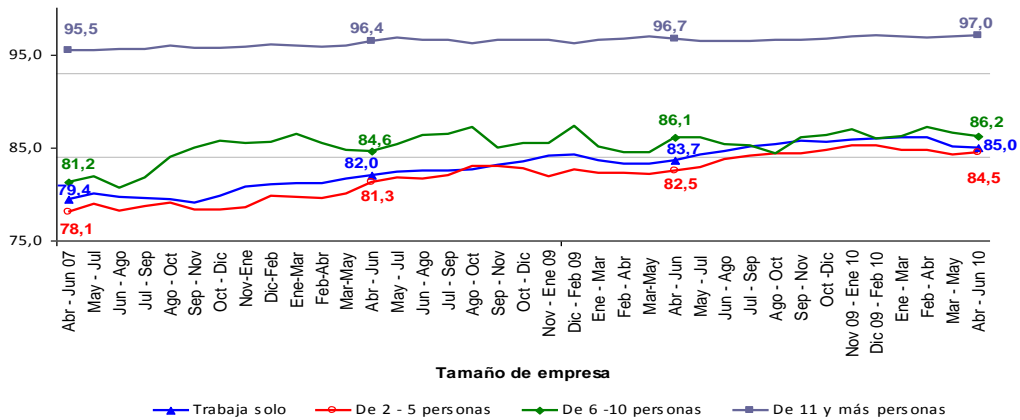
Fuente: DANE – Gran Encuesta Integrada de Hogares

### Anexo 4

Distribución de la población ocupada afiliada a seguridad social en salud por tamaño de empresa

Total nacional

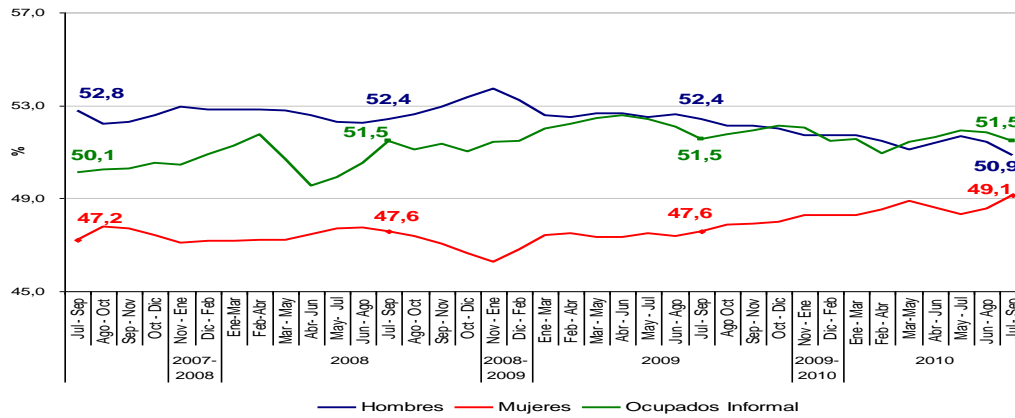
Abril – junio (2007 - 2010)



Fuente: DANE – Gran Encuesta Integrada de Hogares

### Anexo 5

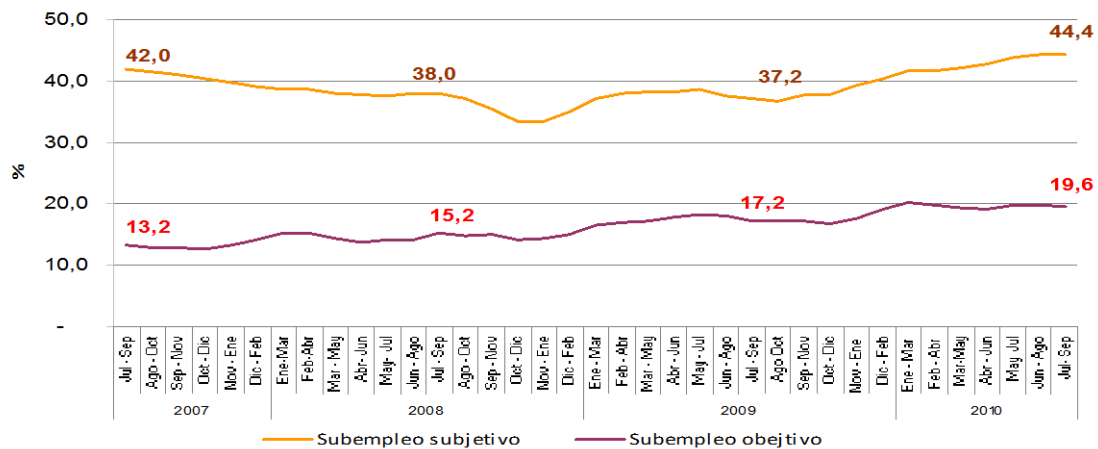
Proporción de la población ocupada en el empleo informal según sexo  
Total 13 áreas  
Julio - septiembre (2007 – 2010)



Fuente: DANE – Gran Encuesta Integrada de Hogares

### Anexo 6

Distribución porcentual de la población ocupada informal subempleada  
Total 13 áreas  
Julio - septiembre (2007-2010)



Fuente: DANE – Gran Encuesta Integrada de Hogares