



VAES

Viceministerio de Análisis
Económico y Social

Dirección de Análisis Económico Sectorial

Índice de calidad del empleo de República Dominicana

Texto de discusión N.º 46

Autores¹:

Evalina Gómez Paulino

María Majluta Yeb

Yelidá Blanco García

Noviembre, 2024
Santo Domingo, D.N.

¹ Las opiniones emitidas son responsabilidad de sus autores. Se agradecen los valiosos aportes de Rafael Morla, Rosalía Calvo y Cornelio Polanco; así como, la de técnicos del MEPyD y representantes del Ministerio de Trabajo, el Banco Central de la República Dominicana y la Oficina Nacional de Estadísticas, quienes se dieron cita en la primera socialización de los resultados de este estudio.



Ministro:
Pável Isa Contreras

Viceministerio de Análisis Económico y Social
(VAES)

Viceministro:
Alexis Cruz Rodríguez

Dirección de Análisis Económico Sectorial
(DAES)

Directora:
Evalina Gómez Paulino

Coordinadora de Análisis Económico
y Estudios Especiales:
Yelidá Blanco García

Coordinadora de Seguimiento Sectorial:
María A. Majluta Yeb

Apoyo editorial:
Dirección de Comunicación del
Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo

Oficinas Gubernamentales, Bloque B. Av. México, Gazcue. Santo Domingo, República Dominicana

www.mepyd.gob.do



MINECONOMIARD

Índice general

I.	Introducción.....	1
II.	Revisión de literatura.....	1
III.	Metodología y datos.....	7
IV.	Análisis descriptivo.....	9
V.	Resultados.....	13
VI.	Análisis de consistencia del ICE-RD	18
VII.	Conclusiones.....	21

Índice de tablas

Tabla 1.	Puntajes por componente.....	8
Tabla 2.	Características de la población ocupada perceptora de ingresos, 2023.....	10
Tabla 3.	Distribución de la población ocupada perceptora de ingresos según componentes de la calidad del empleo y sexo, 2023, en %.....	11
Tabla 4.	Distribución de la población ocupada perceptora de ingresos según componentes y categoría precaria, promedio 2016-2023, en %.....	12
Tabla 5.	Distribución de la población ocupada perceptora de ingresos según componentes de la calidad del empleo y categoría ocupacional, 2023, en %.....	12
Tabla 6.	Índice de calidad del empleo de República Dominicana según categorías sociodemográficas, 2016-2023, puntos	14
Tabla 7.	Índice de calidad del empleo de República Dominicana según componente y categoría ocupacional, 2016-2023, puntos.....	15
Tabla 8.	Índice de calidad del empleo de República Dominicana según sexo y categoría ocupacional, 2016-2023, puntos.....	16
Tabla 9.	Distribución de los ocupados por tipo de empleo y sexo, 2016-2023, en %...16	
Tabla 10.	Distribución de los ocupados por tipo de empleo y categoría ocupacional, 2016-2023, en %.....	17
Tabla 11.	Distribución de los ocupados por tipo de empleo y sector, 2016-2023, en %	17
Tabla 12.	Distribución de los ocupados por tipo de empleo y sector económico, 2016-2023, en %.....	18
Tabla 13.	Resultados ICE-RD con ponderadores bajo diferentes criterios, 2016-2023	20
Tabla 14.	Resultados ICE-RD por categoría ocupacional con ponderadores bajo diferentes criterios, 2016-2023	21

Índice de gráficos

Gráfico 1.	Evolución del índice de calidad del empleo de República Dominicana, 2016-2023, puntos	13
Gráfico 2.	Índice de calidad del empleo de República Dominicana, por componentes, promedio 2016-2023, puntos	14
Gráfico 3.	Índice de calidad del empleo de República Dominicana por categoría ocupacional, 2016-2023, puntos	15

I. Introducción

El concepto de calidad del empleo es multidimensional. Ninguna variable por sí sola puede resumir el concepto y captar todas las dimensiones claves de lo que representa un empleo de calidad (Dewan y Peek, 2007; en Weller y Roethlisberger, 2011). Así, de acuerdo con Farné (2003), la calidad del empleo se refiere a un conjunto de factores vinculados al trabajo que son expresión de características objetivas y subjetivas, dictadas por la institucionalidad laboral y por normas de aceptación universal, que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores.

En ese sentido, el interés de esta investigación se centra en la construcción de una herramienta que permita cuantificar la calidad del empleo en República Dominicana y, además, sirva para dar seguimiento de manera periódica a su evolución. En el marco de acción de los responsables de las políticas públicas, principalmente del Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP), este estudio será útil para la consecución de las políticas priorizadas, las cuales identifican como su objetivo central mejorar la calidad de vida de la gente y, en el caso específico de la política empleo, generar puestos de trabajo suficientes y dignos.

El índice de calidad del empleo de República Dominicana (ICE-RD) se fundamenta en seis variables o componentes: ingreso laboral, seguridad social, beneficios sociolaborales, horas de trabajo, contrato y estabilidad laboral. Esta selección responde a factores como el salario monetario y en especie, la afiliación a un seguro de salud y a un plan de pensiones, el derecho a beneficios sociolaborales (vacaciones, licencia por enfermedad con disfrute de sueldo, regalía pascual, entre otras), el número de horas trabajadas a la semana, la existencia de un contrato escrito o verbal e indefinido y la estabilidad laboral de los individuos en su puesto de trabajo.

En la sección que sigue a esta introducción, se realiza un recorrido por la literatura donde se analizan aspectos conceptuales relevantes y las principales propuestas de medición de la calidad del empleo. En la tercera sección se detalla la metodología y se describen los seis componentes utilizados para la construcción del ICE-RD. En la cuarta sección se presenta el análisis descriptivo de los datos. En la quinta sección se muestran los principales resultados. En la sexta sección se realiza un análisis de consistencia y finalmente, se presentan las conclusiones.

II. Revisión de literatura

El trabajo es fundamental en el curso de vida de los individuos, contribuyendo a lograr metas personales, al desarrollo de habilidades, a la estabilidad y a la satisfacción de necesidades básicas. A menudo, se tiende a interpretar como iguales el trabajo y el empleo, sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) establece una distinción clara entre ambos conceptos, siendo el trabajo toda actividad realizada por las personas que producen bienes y servicios para uso individual o colectivo, mientras que el empleo tiene como propósito recibir un ingreso a cambio de la actividad.

La distinción del empleo no solo radica en la generación de ingresos y consecuentemente la suplencia de necesidades, sino que influye en la integración de las personas con la sociedad, el entorno familiar y su autoestima, al contar con un salario que permita suplir las necesidades del hogar y construir una vida social.

De acuerdo con la OIT (2015), “el empleo vincula a las personas con la sociedad y la economía en las que viven” (p.1), constituyéndose en no solo una fuente de estabilidad para las personas y los hogares, sino también en el motor fundamental para potenciar la cohesión social, los medios de vida, la inclusión, la riqueza y la igualdad, y con ello impulsar el desarrollo económico de los países. Por lo tanto, “el desarrollo viene con el empleo... Cuando la escasez de empleos o medios de vida disponibles mantienen a los hogares en la pobreza, hay menos crecimiento, menos seguridad y menos desarrollo humano y económico” (p.1).

Ahora bien, existen diversas condiciones necesarias para que el empleo pueda traducirse en impulsor de bienestar, que permita mejorar la calidad de vida de la gente. Uno de estos factores primordiales, más no suficiente, es la formalización del empleo, entendido como aquellos empleos cuya relación laboral cuenta con un contrato formal escrito y están sujetos a la legislación laboral nacional (impuestos, protección social, preaviso de despido, indemnización por despido, vacaciones o licencia pagada por enfermedad, etc.) (OIT, 2003).

Sin embargo, la formalidad es insuficiente para que los empleos se puedan materializar en instrumentos para impulsar el desarrollo y reducir la pobreza, ya que no necesariamente asegura salarios dignos, empleos estables y entornos laborales participativos, es decir, los empleos deben ser productivos, seguros y justamente remunerados (Durán, 2013; OIT, 2015).

Así, Sehnbruch et al. (2024) sostienen que, en los países en desarrollo, tradicionalmente, la formalidad laboral ha servido como característica clave para disgregar empleos malos y empleos buenos, sin embargo, se ha demostrado que para considerar un empleo como bueno es necesario verlo desde una perspectiva multidimensional, “no basta con centrar la atención política únicamente en los trabajadores pobres, en los trabajadores informales o en los trabajadores poco calificados... En las economías emergentes, los mercados laborales pueden ser tan precarios, incluso en el sector formal, que resulta imposible construir sistemas funcionales de protección social” (p.13-14).

Estas preocupaciones sobre qué debería considerarse objetivamente como un empleo bueno han generado cientos de debates a nivel mundial. Ya desde hace varias décadas, se ha planteado que los países deben crear sistemas económicos y sociales capaces de generar políticas de empleo que no solo aumenten la cantidad de puestos laborales, sino que los mismos deben cumplir con ciertos estándares de calidad que adecenten el empleo. De esta manera, un empleo decente es aquel que es productivo, que genera ingresos suficientes y justos, con una protección social adecuada y que proporcione un ambiente seguro para el trabajador (OIT, 1999, 2024).

Levaggi (2004) afirma que un empleo decente es aquel que busca dignificar las condiciones laborales, facilitando el desarrollo de capacidades. En contraste, no es decente “el empleo que se realiza sin respeto a los derechos laborales fundamentales, con discriminación de cualquier tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo (interacción del gobierno, empleadores y trabajadores)” (párr. 4).

De acuerdo con Somavía (2014), el “trabajo decente, es decir, el trabajo en condiciones dignas tiene una importancia crucial para la vida cotidiana de las personas, la cohesión social, el desempeño de las empresas y el crecimiento económico” (p. 228). En consecuencia, la falta de oportunidades para acceder a un empleo decente y de calidad:

Afecta gravemente a la vida de mujeres, hombres y familias, porque tener un empleo decente no es solo contar con un medio para ganarse la vida. El trabajo decente respeta y confiere la dignidad del trabajo, fomenta la autoestima y es crucial para la estabilidad familiar. El trabajo decente es una aspiración fundamental de las personas en todo el mundo y elemento clave de sus aspiraciones económicas y sociales (Somavía, 2014, p. 526).

En un sentido más amplio, la creación de empleos decentes es vital para impulsar el crecimiento económico inclusivo y sostenible, estimulando mayores niveles de productividad y fomentando la innovación. La relevancia de esto se evidencia en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8, promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, el cual establece que

para que los países logren alcanzar un futuro mejor y más sostenible, es imperante crear oportunidades de empleo digno, que permitan alcanzar el progreso para todos y con este mejorar los estándares de vida de la población a nivel mundial (Organización de las Naciones Unidas, ONU, 2023).

Un concepto que entra en este debate es la calidad del empleo, que es precisamente el objetivo de este documento. A lo largo de los años, se ha mostrado el interés de diferentes instituciones, junto a la OIT, como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (UNECE) y otros más, por definir y medir la calidad del empleo y establecer cuáles son los aportes de esta nueva visión al paradigma del empleo/trabajo decente.

La diferencia fundamental entre ambos conceptos radica en que el enfoque de calidad del empleo aborda la temática desde una visión analítica, tomando en cuenta aspectos cualitativos relacionados con el empleo y los puestos de trabajo, como el ingreso, el contrato y los beneficios no salariales, mientras que el empleo decente corresponde a un enfoque basado en derechos, es decir, que no solo considera estos aspectos anteriores “sino también la satisfacción del trabajador, o incluso, aquellos relacionados con el goce de derechos...” (Pérez-Peralta y Castro, 2017, p.60). Ambos conceptos tienen un objetivo fundamental, el logro de sociedades justas donde los individuos pueden acceder a un mercado laboral que les permita vivir con dignidad.

La calidad del empleo ha sido bastante discutida en estudios y foros internacionales, cuyas dimensiones fundamentales dependen de la perspectiva analítica desde la cual se aborde. De acuerdo con Nussbaum y Sen (1998) citado por Pineda (2007), “el fundamento conceptual de la calidad del empleo se encuentra en las profundas discusiones teóricas sobre calidad de vida y bienestar” (p.5).

Para Infante y Vega-Centeno (2001), el análisis de la calidad del empleo puede discutirse en función de los agentes participantes en el mercado laboral o desde la calidad de los puestos de trabajo. En el primer caso, existen tres agentes que intervienen en la discusión, empleados, empleadores y Estado, los cuales abordan la calidad del empleo de acuerdo con sus intereses particulares. Para el primer grupo, la calidad de empleo está relacionada con la existencia de un contrato laboral, que le brinde estabilidad en los ingresos, seguridad social, jornada laboral preestablecida y gestión de riesgos. Para el segundo grupo, la calidad está relacionada con niveles de productividad elevados que les permita ser empresas competitivas. Para el tercero, el Estado, la calidad del empleo está relacionada con cuestiones distributivas como reducir la pobreza y la desigualdad.

Muchos autores coinciden en que el ingreso laboral es un elemento importante para evaluar la calidad del empleo. No obstante, un ingreso alto no es sinónimo de alta calidad laboral, pues la calidad abarca varias características y estas pueden ser monetarias o no monetarias, objetivas o subjetivas, por ende, es un concepto multidimensional. “A pesar de la importancia del ingreso laboral para evaluar la calidad del empleo, un ingreso alto puede no ser una condición suficiente para un empleo de alta calidad” (Brummund et al., 2018, p.1).

El carácter multidimensional de la calidad del empleo se refleja en la carencia de consenso para su medición, generando debates importantes sobre cuál de los diferentes enfoques metodológicos constituye una mejor aproximación para su medición, lo que dificulta la comparabilidad entre países y regiones (Barroso, 2018). A su vez, algunos autores exponen que el principal obstáculo para medir la calidad del empleo es la subjetividad con que los individuos evalúan las diferentes características relacionadas con la satisfacción del empleo (Rosenthal, 1989; Infante y Vega-Centeno, 2001).

El debate sobre cómo medir la calidad del empleo se centra entre un abordaje subjetivo y un abordaje objetivo. El primero se basa en componentes relacionados con las preferencias y las expectativas adaptativas de los trabajadores, mientras que el segundo, aunque no netamente objetivo, se focaliza en indicadores concretos, que, aunque provienen de encuestas autoadministradas, los sesgos pueden corregirse con técnicas estadísticas y no dependen de una predisposición psicológica que un empleado pueda tener hacia un hecho (Piasna, 2017).

La definición de un empleo de calidad varía según el contexto histórico, cultural, geográfico o económico, lo que influye en la estructura social de los países y en las dinámicas de sus mercados laborales. Sin embargo, la mayoría de los autores concuerdan en que la calidad del empleo depende, primordialmente, de cinco factores: ingresos laborales, ingresos no laborales, jornada laboral, protección social y relación contractual. Además, de estos elementos, también se suelen incluir, aunque no comunes entre los diferentes estudios, aspectos como: ambiente físico, riesgos laborales, oportunidades de capacitación, relaciones laborales y representación sindical u oportunidad de diálogo (Farné, 2003; Weller y Roethlisberger, 2011; UNECE, 2015; Cazes et al., 2015; Brummund et al., 2016; Pérez-Peralta y Castro, 2017).

Una de las primeras aproximaciones para medir la calidad del empleo fue realizada en el estudio de Farné (2003)², el cual estima, a través de un índice sintético, la calidad del empleo para trece ciudades en Colombia, ponderando cuatro variables primarias: ingreso, modalidad de la contratación, afiliación a la seguridad social (sistemas de pensión y salud) y horario de trabajo. El resultado general obtenido fue de 37.5 puntos, evidenciando la precariedad del empleo colombiano donde los asalariados lograron mejores condiciones laborales, mientras no se observan diferencias en cuanto al género.

En consonancia con Farné (2003), aunque incluyendo indicadores más subjetivos, Quiñones (2011) calcula el índice de la calidad del empleo (ICE) para 13 áreas metropolitanas colombianas, utilizando 23 variables relacionadas con ocho dimensiones: satisfacción del trabajo, igualdad de género, salud y seguridad en el trabajo, flexibilidad, inclusión y accesos al mercado de trabajo, organización de la jornada laboral y la vida personal y diálogo social y resultados laborales globales.

Fernández-Frutos (2015) construye un índice sintético multidimensional para medir la calidad del empleo en Paraguay, concluyendo que, para 2014, alrededor del 80% de los ocupados se encontraban privados en el acceso a los derechos laborales básicos, es decir, empleados carentes de calidad. Para la construcción se utilizaron cuatro ejes: personas ocupadas, nivel de ingreso, seguro de salud y jubilación.

Utilizando la metodología Alkire y Foster (AF)³, Salazar (2021) calcula el índice multidimensional de calidad del empleo para Bolivia ponderando tres dimensiones: ingresos, estabilidad laboral (contrato y estabilidad laboral) y condiciones de empleo (jornada laboral y seguridad social). Los resultados revelan que para el periodo 2011-

² De acuerdo con Farné (2003), la construcción de indicadores sintéticos para medir la calidad del empleo siempre estará limitada por el criterio propio de quien hace la aproximación, “la naturaleza multidimensional de la calidad del empleo hace imposible la generación de un orden sin ambigüedades. Tal vez, algunos métodos para la generación de índices se podrán desarrollar, pero ello inevitablemente involucrará un sistema de ponderaciones que tiene pocas probabilidades de ser universalmente válido” (Rodgers, 1997, como se cita en Collado, 2012, p. 22).

³ El índice propuesto fue construido adaptando el marco conceptual propuesto por Alkire y Foster (AF). “Para crear un índice multidimensional se requiere que cada dimensión de cada observación se trate como un éxito o un fracaso. Los fracasos se tratan como 0, mientras que los éxitos reciben un 1. Para las dimensiones de seguro médico, beneficios de jubilación, tener un contrato de trabajo y tener un trabajo permanente, el éxito se logra siempre que el trabajo proporcione el beneficio o esté asociado con la cualidad particular. Las otras variables son continuas y se les debe dar un punto de corte que defina el éxito” (Alkire y Foster, 2011, como se cita en Brummund et al, 2016, p. 11).

2019, el 69% de la población ocupada muestra una precaria calidad de empleo, donde el 68% presenta privaciones en las tres dimensiones consideradas.

A nivel regional, Brummund et al. (2016) elaboraron un índice de calidad del empleo siguiendo la metodología AF, considerando siete dimensiones obtenidas de encuestas de hogares en 17 países de la región de América Latina y el Caribe (ALC): ingreso laboral por encima del umbral de pobreza (\$2,50/día PPA), seguro médico, beneficios de jubilación, tenencia o más de 3 años en el puesto de trabajo, contrato, empleo no temporal y no existe pluriempleo. Los resultados generales revelan que la calidad del empleo ha estado creciendo en ALC desde 2004, principalmente por el aumento de los salarios; la caída del desempleo y el aumento en la proporción de empleados con beneficios de seguro de salud y de jubilación.

Recientemente, Apablaza et al. (2024) construyeron un índice de mala calidad del empleo (IMCE) para 16 países de ALC, abordando las privaciones en tres dimensiones clave del empleo: la primera, ingreso laboral, con umbral igual o superior a seis canastas básicas de alimentos; la segunda, estabilidad en el empleo, para el caso de los asalariados, se determina a través de la firma de contrato laboral en su empleo principal⁴; la tercera, condiciones laborales, toma en cuenta el sistema previsional y la jornada laboral.

Los resultados regionales mostraron que los aumentos en la calidad del empleo logrados en el periodo 2008-2019 permitieron que el impacto de la pandemia fuera menor. En promedio, entre 2008-2020, la mala calidad del empleo cayó en 8%, aumentando solamente en 3 de 13 países (Argentina, México y Perú).

De manera análoga, Sehnbruch et al. (2024) explicaron que el problema del empleo de calidad debe verse desde una perspectiva multidimensional, donde la mayoría de los ocupados en empleos de baja calidad en ALC sufren privaciones en más de una dimensión (ingresos del empleo, situación contractual, jornada laboral y cotizaciones a un sistema de pensiones). “De hecho, solo una pequeña proporción de empleados se ve privada únicamente de ingresos, mientras que una proporción más significativa de trabajadores sufre privación en múltiples dimensiones no pecuniarias” (p. 10).

En este sentido, la informalidad no juega un papel importante para ilustrar la complejidad de la calidad del empleo, puesto que en los países más avanzados de la región una alta proporción de los empleos de baja calidad son formales, es decir que, “los niveles de empleo de mala calidad son, por tanto, significativamente más altos que los niveles de informalidad en todos los países” (Sehnbruch et al., 2024, p.11).

Para el caso de República Dominicana, existen muy pocos estudios que informen sobre la calidad del empleo. De acuerdo con Abdullaev y Estevão (2013), el mercado laboral dominicano se caracteriza por niveles bajos de salarios en un contexto de alta informalidad, lo cual podría dar indicios de que los empleos son de baja calidad. “La concentración de la creación de empleo en sectores de baja productividad es un signo de que muchos de los puestos de trabajo generados son de baja calidad... La baja calidad del empleo también se refleja en las muy altas tasas de informalidad laboral” pp.10-12).

Una de las primeras aproximaciones de un índice de calidad del empleo para República Dominicana fue realizada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2017, 2024), el cual construyó un índice de mejores trabajos para 18 países de ALC. El índice se mide a través de dos dimensiones: cantidad y calidad, donde la primera se calcula utilizando dos indicadores: tasa de participación laboral y tasa de ocupación; mientras

⁴ De acuerdo con Apablaza et al. (2024), “para los trabajadores por cuenta propia implica una privación en la calidad del empleo. No obstante, se reconoce que algunas ocupaciones independientes permiten hacer frente de mejor manera a los periodos de transición entre ocupaciones (técnicos y profesionales)” (p.17).

que la calidad se aproxima con la tasa de formalidad y la proporción de empleos que perciben un ingreso suficiente para superar la pobreza. El índice es la media ponderada de estos cuatro indicadores, con puntajes de 0 a 100⁵.

Conforme a los últimos resultados, República Dominicana ocupa la posición 9 de 17 países, posicionándose por debajo del promedio regional en el índice de mejores empleos 2022. Al analizar ambas dimensiones, el país obtiene un mejor resultado que la media regional en el subíndice de cantidad (posición 10 de 17); sin embargo, en el subíndice de calidad se ubica por debajo de la media regional, aunque ocupa la posición 7 de 17 en ALC. A pesar de dicho resultado, entre 2010 y 2022, República Dominicana es uno de los tres países que ha logrado mayor aumento en la dimensión de calidad del empleo (BID, 2024).

Por su parte, Fernández y Majluta (2020) elaboraron un índice multidimensional de calidad del empleo para los asalariados (IMCE) de República Dominicana utilizando datos de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) de 2018. Para el desarrollo de este índice utilizan la metodología AF, donde un empleado posee un empleo digno cuando el puntaje de privaciones es mayor o igual al umbral establecido de privaciones⁶. Las siete dimensiones tomadas en cuenta para la construcción del IMCE son: ingresos, beneficios sociolaborales, protección social, estabilidad, contrato laboral, satisfacción en el empleo y diálogo social.

Los resultados muestran que, en promedio, el 77.7% de la población asalariada mayor de 15 años tiene un empleo de calidad media, mientras que 52.4% tiene un empleo de calidad alta y solo 3.4% de los asalariados poseen un empleo de calidad baja. En lo referente a las dimensiones, los mayores niveles de calidad se logran en los indicadores: firma de contrato, regalía y satisfacción laboral, con tasas de no privación para el 99.8%, 93.9% y 93.7% de los asalariados mayores de 15 años, respectivamente. En contraste, en los indicadores relacionados a: acceso de los asalariados al pago de horas extras, sindicalización y seguro de vida, la tasa de no privación es baja, 8.2%, 12.8%, 15.7%, respectivamente.

Con respecto a la relación entre la calidad del empleo y las condiciones de vida, “los resultados indican que el escaso acceso a garantías relacionadas con las dimensiones de protección social, contrato laboral, diálogo social, estabilidad y satisfacción con el empleo es determinante en la condición de vivir en la pobreza” (Fernández y Majluta, 2020, p.24).

Recientemente, a nivel internacional, se han realizado estudios que presentan resultados sobre el estado de la calidad del empleo en República Dominicana. De acuerdo con Sehnbruch et al. (2024), el índice de empleo de mala calidad⁷ para el país es de 0.49, donde el 77.0% de los trabajadores están en empleos de mala calidad y donde las personas en empleos de mala calidad sufren privaciones en el 64.0% de las dimensiones consideradas (ingresos del empleo, situación contractual, jornada laboral y cotizaciones a un sistema de pensiones). Además, el 53.0% de los empleados

⁵ “Para que un país obtenga 100 puntos, todas las personas que participan en la fuerza laboral deben estar empleadas con un trabajo formal que les aporte un salario suficiente. Los indicadores se calculan usando la población de 15 a 64 años, excluyendo a aquellos que están estudiando y que, por ello, no se encuentran trabajando ni buscando empleo” (BID, 2024, p.1).

⁶ “El puntaje de privación se define mediante una combinación lineal de privaciones (carencias de prerrogativas laborales), codificadas con el valor 1, cuando el trabajador no presenta la privación, y con el valor 0, cuando está privado, ponderadas por el peso asignado a cada una de las no privaciones” (Fernández y Majluta, 2020, p.10).

⁷ De acuerdo con Sehnbruch et al. (2024), “la medida del empleo de mala calidad es el producto entre el porcentaje de personas identificadas como desfavorecidas y la proporción promedio de privaciones...En otras palabras, es la suma de las personas que tienen un empleo de mala calidad (es decir, que tienen al menos k dimensiones desfavorecidas) en comparación con la población total de trabajadores bajo consideración, multiplicada por el número promedio de dimensiones desfavorecidas ponderadas entre quienes se considera que tienen empleo de mala calidad” (p.8).

informales tienen un empleo de calidad, en contraposición con el 24.0% de los empleados formales.⁸

Para Apablaza et al. (2024), República Dominicana se encuentra en el grupo de países de ALC con un IMCE intermedio, alrededor de 0.49 en 2020, mostrando una mejoría de 0.06 entre 2008 y 2020. Entre el 2008 y el 2020, el país avanzó significativamente en la reducción de la incidencia del empleo de baja calidad, mostrando una reducción de 5.5 puntos porcentuales (p.p.) en el porcentaje de trabajadores en empleos de baja calidad. Por su parte, la intensidad de las carencias se redujo en 2.2 p.p. En cuanto a las dimensiones, en 2020, el porcentaje de ocupados privados por ingreso, contratos, pensiones y jornada laboral fue de 63.6%, 50.4%, 55.8% y 19.1%, respectivamente. La dimensión de ingreso fue la única que no mostró mejoras, al pasar de 59.0% de los ocupados con esta privación en 2008 a 63.6% en 2020, aunque se habían logrado avances previos a la pandemia (55.8% de los ocupados carecían de ingresos de calidad en 2019: una reducción de 3.2 p.p.).

III. Metodología y datos

La metodología aplicada para la construcción del ICE-RD sigue la expuesta por Farné (2003), en la que se construye un índice sintético que, para el caso de RD, se fundamenta en seis variables: ingreso laboral, seguridad social, beneficios sociolaborales, horas de trabajo, contrato y estabilidad laboral.

La variable ingreso corresponde al salario monetario y en especie de la ocupación principal. Este se divide en tres estratos: mayor a 1.5 veces la canasta familiar de pobreza monetaria⁹, entre 1.0 y 1.5 veces la canasta familiar de pobreza monetaria y menor a la canasta familiar de pobreza monetaria.

En lo que respecta a seguridad social, se definen tres renglones: estar afiliado a seguro de salud y plan de pensiones, estar afiliado a uno de los dos o no estar afiliado a ninguno.

Para la variable beneficios sociolaborales se contemplan el tener derecho a un listado de siete beneficios (vacaciones y licencia por enfermedad con disfrute de sueldo, regalía pascual, preaviso y cesantía, pago de horas extras, bonos e incentivos y becas estudiantiles); tener derecho a algunos de estos beneficios o no contar con ninguno de estos.

Las horas de trabajo también se estratifican en tres: el ocupado trabaja el número de horas a la semana determinadas por ley (de 40 a 44 horas para el sector privado y de 30 a 40 horas en el sector público), trabaja más horas y estas son pagadas o menos horas de manera voluntaria, trabaja más horas sin pago o menos horas de manera involuntaria. Se considera adicionalmente un ajuste en el caso de que el ocupado trabaje menos horas y no quiera trabajar más porque se encuentra estudiando.

En cuanto al contrato se consideró que el ocupado tenga un contrato escrito/verbal e indefinido, que tenga un contrato escrito/verbal definido o que no tenga contrato escrito/verbal.

Finalmente, la estabilidad laboral es medida a través de la antigüedad de los individuos en su puesto de trabajo. La estratificación se ha hecho considerando una diferenciación entre asalariados e independientes. En el caso de los asalariados se ha seguido una desagregación similar a la presentada en OIT (2012) pero respondiendo a la normativa de adquisición de derechos laborales establecida en el Código Laboral Dominicano. En

⁸ En general, en la región ALC, “una proporción muy significativa de estos empleos formales son de mala calidad y niveles de empleo de mala calidad son significativamente más altos que los niveles de informalidad” (Sehnbruch et al, 2024, p.11).

⁹ Se aproxima al costo de la canasta de consumo familiar a nivel nacional.

lo que respecta a los independientes, OIT (2018) sugiere que en el caso de los independientes se consideran menos estables aquellos trabajadores que han operado su unidad económica por menos de tres años y que no trabajan durante todo el año o durante la mayor parte del año.

Bajo esta metodología es necesario realizar dos valoraciones, la primera de manera horizontal, asignando puntajes o valores a las distintas opciones dentro de cada variable. La segunda valoración se hace de manera vertical, con el fin de ponderar de acuerdo con la importancia relativa de las variables y obtener un índice agregado. Matemáticamente, estos procesos se representan de la siguiente manera:

$$ICE_RD_t = \sum_{i=1}^n P_i * C_i$$

Donde C_i son las variables o componentes del índice sintético, cuyo valor es igual al promedio de los puntajes de todos los individuos en la muestra. P_i son los ponderadores de cada variable. Según las variables que han sido previamente definidas, la expresión anterior sería:

$$ICE_RD_t = P_1 * Ingreso + P_2 * Seguridad\ social + P_3 * Beneficios\ sociolaborales + P_4 * Horas\ de\ trabajo + P_5 * Contrato + P_6 * Estabilidad\ laboral$$

En la valoración horizontal los puntajes se asignan de la siguiente forma:

Tabla 1. Puntajes por componente

Componente	Estratificación	Puntaje
Ingreso	Más de 1.5 la canasta de pobreza monetaria	100
	Entre 1.0 y 1.5 la canasta de pobreza monetaria	50
	Menor a la canasta de pobreza monetaria	0
Seguridad social	Está afiliado a seguro de salud y plan de pensiones	100
	Está afiliado a cualquiera de los dos	50
	No está afiliado a ninguno de los dos	0
Beneficios sociolaborales	Cuenta con 5 o más beneficios	100
	Cuenta con entre 2 y 4 beneficios	50
	Cuenta con 1 beneficio	25
	No cuenta con beneficios	0
Horas de trabajo	Trabaja las horas determinadas por ley o trabaja menos horas de manera voluntaria siendo estudiante	100
	Trabaja más horas pagadas o menos horas de manera voluntaria	50
	Trabaja más horas sin pago o menos horas de manera involuntaria	0
Contrato	Tiene contrato escrito/verbal e indefinido	100
	Tiene contrato escrito/verbal definido o es cuenta propia en categoría ocupacional estable ¹⁰	50
	No tiene contrato escrito/verbal	0
Estabilidad laboral	Asalariados con más de 5 años en su puesto actual o independientes con más de 3 años.	100

¹⁰ En el grupo de los independientes se consideran categorías ocupacionales estables las categorías 1 a 3 de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08): "1 directores y gerentes", "2 profesionales científicos e intelectuales" y "3 técnicos profesionales de nivel medio".

Componente	Estratificación	Puntaje
	Asalariados con más de 1 año y menos de 5 en su puesto actual	75
	Asalariados con 6-11 meses de antigüedad en su puesto actual o independientes con 1-3 años	50
	Asalariados que han estado en su puesto actual durante 3-6 meses	25
	Menos de tres meses en el empleo actual o menos de un año como independiente	0

Fuente: Elaboración propia.

La valoración vertical se realiza asignando pesos a cada uno de los componentes. Estos pesos han sido determinados, a juicio de experto, según su importancia relativa; de tal forma que, el puntaje general del ICE-RD será igual a:

$$ICE_RD_t = 0.35 * Ingreso + 0.20 * Seguridad\ social + 0.10 * Beneficios\ sociolaborales + 0.10 * Horas\ de\ trabajo + 0.15 * Contrato + 0.10 * Estabilidad\ laboral$$

Los resultados individuales se agrupan en cuatro conjuntos, los cuales se han definido de acuerdo con los puntajes recibidos. Estos son:

- a. **Empleo de alta calidad:** puntaje mayor o igual a 75
- b. **Empleo de calidad:** puntaje entre 50 y 74.9
- c. **Empleo precario:** puntaje entre 25 y 49.9
- d. **Empleo muy precario:** puntaje menor o igual a 24.9

Es importante acotar que, para que los valores obtenidos en este índice sean comparables entre las distintas categorías ocupacionales es necesario que los ocupados sean evaluados para igual número de variables. En la práctica esto no es posible debido a que para los ocupados categorizados como independientes, no existe la figura del contrato laboral ni de beneficios sociolaborales. Inicialmente, se asumió que existe una privación total en estos componentes, es decir, al no existir contrato ni tener beneficios sociolaborales establecidos, el puntaje otorgado fue cero. No obstante, tal como establecen Apablaza et al. (2024) “se reconoce que algunas ocupaciones independientes permiten hacer frente de mejor manera a los períodos de transición entre ocupaciones”, lo que en el caso de los asalariados es posible obtener a partir de un contrato laboral. Por lo que, en lo que respecta a esta variable, se excluyen de la consideración de privación total a aquellas personas en ocupaciones correspondientes a las categorías 1 a 3 de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08): “1 directores y gerentes”, “2 profesionales científicos e intelectuales” y “3 técnicos profesionales de nivel medio”.

IV. Análisis descriptivo

Para la construcción del ICE-RD se utilizaron los microdatos de la ENCFT realizada por el Banco Central de la República Dominicana (BCRD) para el periodo 2016-2023. La población objetivo es el total de ocupados perceptores de ingreso de 15 años o más. Para fines descriptivos se analiza solo el 2023, con una población ocupada perceptora de ingresos de 4,774,741.

El mercado laboral dominicano se caracteriza por una alta participación de la población masculina. En 2023, el 58.7% de los ocupados son hombres, frente a un 41.3% de mujeres. La mayoría se concentra en los grupos con edades comprendidas entre los 25 y 59 años, lo que sitúa la edad promedio de los trabajadores dominicanos en 40.5 años. Con respecto al nivel educativo, el 20.4% alcanza un nivel igual o inferior al primario; donde el 3.3% no cuenta con ningún tipo de instrucción formal. En contraste, el 54.3% ha logrado instrucción en el nivel secundario; apenas el 25.0% alcanza un nivel superior o universitario.

De acuerdo con la categoría ocupacional, 13.9% son asalariados públicos, 39.5% son asalariados privados, 5.0% corresponden al servicio doméstico, mientras que el 41.6% son independientes (patronos o cuenta propia), siendo este último el de mayor absorción de trabajadores.

Tabla 2. Características de la población ocupada perceptora de ingresos, 2023

Salario promedio (RD\$)		24,600.4	-
Edad promedio		40.5	-
Zona de residencia	Urbana	4,018,772	84.2
	Rural	755,968	15.8
	Total	4,774,741	100.0
Sexo	Hombre	2,800,745	58.7
	Mujer	1,973,996	41.3
	Total	4,774,741	100.0
Grupos de edad	15-24	677,107	14.2
	25-39	1,804,847	37.8
	40-59	1,704,357	35.7
	60 y más	588,430	12.3
	Total	4,774,741	100.0
Nivel educativo alcanzado	Ninguno	157,368	3.3
	Primario	816,660	17.1
	Secundario	2,606,369	54.6
	Grado	1,137,441	23.8
	Posgrado	56,903	1.2
	Total	4,774,741	100.0
Categoría ocupacional	Asalariado público	663,980	13.9
	Asalariado privado	1,883,885	39.5
	Servicio doméstico	238,944	5.0
	Independientes	1,987,932	41.6
	Total	4,774,741	100.0

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENCFT del BCRD.

El ingreso promedio mensual se sitúa en RD\$24,600.4, cifra que debe ser analizada en el contexto del costo de vida y las necesidades básicas de los trabajadores. Este dato es fundamental para evaluar la capacidad del empleo para proporcionar un nivel de vida adecuado y asegurar el bienestar de la población trabajadora.

En este sentido, de acuerdo con los componentes utilizados para medir la calidad del empleo, se observa que 63.5% de los ocupados no cuentan con un ingreso laboral suficiente para cubrir la canasta de bienes y servicios básica del hogar definida para la medición de la pobreza monetaria, siendo las mujeres ocupadas las que presentan un panorama peor; el 71.5% perciben insuficiencia de ingresos para cubrir la canasta de pobreza monetaria. En contraste, solo el 36.5% de los ocupados devengaba un ingreso suficiente para cubrir la canasta de pobreza monetaria, solo un 17.8% de los trabajadores se encontraba en la categoría óptima, con una ventaja para los hombres (19.5%) frente a las mujeres (15.2%).

El resto de los componentes también muestran señales importantes sobre la calidad del empleo. Por ejemplo, cuando se analiza el componente de seguridad social se tiene que el 57.4% de los ocupados no está afiliado a ningún seguro de salud o pensiones, con una mayor incidencia entre los hombres (61.7%) en comparación con las mujeres (51.3%). Solo un 42.4% está afiliado tanto a un seguro de salud como a un plan de pensiones, con una mejor cobertura entre las mujeres (48.4%) que entre los hombres (38.1%).

Respecto a los beneficios sociolaborales, se tiene que un 47.4% de la población ocupada recibe, en promedio, entre 2 y 4 beneficios para los cuales existe información disponible en la ENCFT (vacaciones pagadas, regalía pascual, licencia por enfermedad pagada, preaviso y cesantía, pago de horas extras, bonos e incentivos y becas estudiantiles), quedando las mujeres en mejor posición (57.5%) que los hombres (40.3%). Solo un 5.6% disfruta de todos estos beneficios, con una distribución similar

entre hombres y mujeres. Un 43.8% de la población ocupada no cuenta con ninguno de los beneficios.

Tabla 3. Distribución de la población ocupada perceptora de ingresos según componentes de la calidad del empleo y sexo, 2023, en %

Componente	Categoría	Total	Hombre	Mujer
Ingreso	Más de 1.5 la canasta de pobreza monetaria	17.8	19.5	15.2
	Entre 1.0 y 1.5 la canasta de pobreza monetaria	18.8	22.7	13.2
	Menor a la canasta de pobreza monetaria	63.5	57.8	71.5
Seguridad social	Está afiliado a seguro de salud y plan de pensiones	42.4	38.1	48.4
	Está afiliado a cualquiera de los dos	0.2	0.2	0.3
	No está afiliado a ninguno de los dos	57.4	61.7	51.3
Beneficios sociolaborales	Cuenta con más de 5 beneficios	5.6	5.4	6.0
	Tiene entre 2 y 4 beneficios o es un independiente en grupo ocupacional estable ¹	47.4	40.3	57.5
	Tiene al menos 1 beneficio	3.1	2.8	3.7
	No cuenta con ninguno de los anteriores	43.8	51.6	32.9
Horas de trabajo	Trabaja el número de horas a la semana por ley	32.9	29.2	38.1
	Trabaja más horas pagadas o menos horas de manera voluntaria	18.5	14.0	25.0
	Trabaja más horas sin pago o menos horas de manera involuntaria	48.6	56.8	36.9
Contrato	Tiene contrato escrito/verbal e indefinido	57.0	49.4	67.9
	Tiene contrato escrito/verbal definido o es cuenta propia en grupo ocupacional estable ²	4.5	4.9	3.8
	No tiene contrato verbal o escrito	38.5	45.7	28.3
Estabilidad laboral	Asalariados con más de 5 años en su puesto actual o independientes con más de 3 años.	50.4	56.5	41.8
	Asalariados con más de 1 año y menos de 5 en su puesto actual	23.5	20.2	28.1
	Asalariados con 6-11 meses en su puesto actual o independientes con 1-3 años	13.0	11.8	14.8
	Asalariados que han estado en su puesto actual durante 3-6 meses	5.4	4.6	6.4
	Menos de tres meses en el empleo actual o menos de un año como independiente	7.7	6.8	8.9

Nota: ¹ Cuenta con vacaciones con disfrute de sueldo; regalía pascual; licencia por enfermedad con disfrute de sueldo; preaviso y cesantía; pago de horas extras. ² Se consideran categorías ocupacionales estables las categorías 1 a 3 de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08): “1 directores y gerentes”, “2 profesionales científicos e intelectuales” y “3 técnicos profesionales de nivel medio”. **Fuente:** Elaboración propia con datos de la ENCFT del BCRD.

En lo referente a la jornada laboral, el 48.6% de los trabajadores trabaja más horas sin pago o menos horas de manera involuntaria, con una diferencia marcada entre hombres (56.8%) y mujeres (36.9%). Un 32.9% trabaja el número de horas a la semana establecidos por la ley, logrando las mujeres (38.1%) un mejor resultado que los hombres (29.2%).

Con respecto al contrato, el 38.5% de trabajadores no cuenta con un contrato escrito o verbal, con una mayor incidencia entre los hombres (45.7%) en comparación con las mujeres (28.3%). El 57.0% cuenta con un contrato escrito o verbal e indefinido, logrando las mujeres (67.9%) una mejor situación que los hombres (49.4%).

El 50.4% de los trabajadores son asalariados con más de cinco años de antigüedad en su puesto o independientes con más de tres años en su unidad económica. Los hombres muestran ventaja en esta categoría. El 23.5% de los ocupados son asalariados con más de un año y menos de 5 en su puesto actual. En este caso, las mujeres llevan la delantera con un 28.1% frente al 23.5% de los hombres.

En lo referente a los diferentes grupos sociodemográficos, se detectan vulnerabilidades en los ocupados perceptores de ingreso en los grupos de edad de 15 y 24 años y 60 años y más, los residentes en las regiones Sur y Norte, y los que tienen un nivel educativo igual o inferior a primario. Por ejemplo, del total de ocupados perceptores de ingreso mayores de 60 años, más del 70% tiene un ingreso inferior a la canasta de pobreza monetaria y no está afiliado a seguro de salud ni a pensiones; y cerca del 60% no cuenta con beneficios sociolaborales ni contrato verbal o escrito. Un comportamiento similar se observa en lo residentes de la región Sur. Asimismo, los ocupados con mayor concentración en la categoría precaria del ingreso son los de ningún nivel educativo (86.9%), los jóvenes de 15 a 24 años (83.6%) y los residentes en el Gran Santo Domingo (72.0%).

Tabla 4. Distribución de la población ocupada perceptora de ingresos según componentes y categoría precaria, promedio 2016-2023, en %

Componente/categoría		Ingreso	Seguridad social	Beneficios sociolaborales	Horas de trabajo	Contrato	Estabilidad laboral
		< a la canasta de pobreza monetaria	No está afiliado	Ninguno	Trabaja más hrs sin pago o menos hrs de manera involuntaria	No tiene contrato verbal o escrito	< de 3 meses en el empleo actual o < de 1 año como independiente
Grupos de edad	15 - 24	83.6	57.6	36.3	54.8	28.3	17.5
	25 - 39	65.6	51.6	37.4	53.6	33.8	8.8
	40 - 59	62.9	60.2	46.2	48.2	43.6	6.0
	60 y más	73.0	71.9	59.7	37.3	57.4	5.0
Región	Este	63.4	54.5	40.6	55.9	36.2	10.2
	Gran Sto. Dgo.	72.0	54.0	37.5	52.8	32.8	9.7
	Norte o Cibao	64.5	58.9	45.5	47.6	42.8	6.8
	Sur	70.3	68.3	52.9	43.2	49.6	9.0
Nivel educativo	Ninguno	86.9	85.3	71.1	47.2	68.2	8.7
	Primario	80.2	80.0	64.4	52.2	60.9	9.1
	Secundario	72.8	61.1	45.0	55.4	40.6	10.0
	Grado	46.9	30.0	18.0	37.0	15.2	5.4
	Posgrado	12.5	16.5	4.4	25.5	2.7	2.8

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENCFT del BCRD.

La distribución de los componentes del ICE-RD según la categoría ocupacional muestra diferencias significativas en la calidad del empleo. Los asalariados públicos muestran mayor concentración en los renglones óptimos de los componentes ingreso, seguridad social, horas de trabajo, contrato y estabilidad laboral; también registran una mayor concentración en el segundo renglón óptimo de beneficios sociolaborales. Los asalariados privados exhiben un mejor resultado en el componente óptimo de beneficios sociolaborales; mientras que, el servicio doméstico es el que registra las peores condiciones laborales en los componentes ingreso, contrato y estabilidad laboral. Los independientes superan al servicio doméstico en el caso de seguridad social y beneficios sociolaborales. Los asalariados privados también registran peor resultado en horas de trabajo.

Tabla 5. Distribución de la población ocupada perceptora de ingresos según componentes de la calidad del empleo y categoría ocupacional, 2023, en %

Componente	Categoría	Asalariado público	Asalariado privado	Servicio doméstico	Indep.
Ingreso	Más de 1.5 canastas de pobreza monetaria	35.5	15.1	1.0	16.3
	Entre 1.0 y 1.5 canastas de pobreza monetaria	18.2	21.3	6.2	18.0
	Menor a la canasta de pobreza monetaria	46.2	63.6	92.8	65.7
Seguridad social	Está afiliado a seguro de salud y plan de pensiones	97.5	70.8	3.7	1.6
	Está afiliado a cualquiera de los dos	0.0	0.3	1.8	0.0
	No está afiliado a ninguno de los dos	2.4	28.9	94.5	98.4

Componente	Categoría	Asalariado público	Asalariado privado	Servicio doméstico	Indep.
Beneficios sociolaborales	Cuenta con más de 5 beneficios	3.4	13.0	0.6	-
	Tiene entre 2 y 4 beneficios o es un independiente en grupo ocupacional estable ¹	95.2	69.3	65.4	8.5
	Tiene al menos 1 beneficio	0.8	5.4	17.8	-
	No cuenta con ninguno de los anteriores	0.6	12.3	16.2	91.5
Horas de trabajo	Trabaja el número de horas a la semana	71.0	34.0	23.7	20.2
	Trabaja más horas pagadas o menos horas de manera voluntaria	11.6	9.9	40.6	26.4
	Trabaja más horas sin pago o menos horas de manera involuntaria	17.4	56.0	35.8	53.5
Contrato	Tiene contrato escrito e indefinido	99.2	97.9	92.5	-
	Tiene contrato escrito definido o es cuenta propia en grupo ocupacional estable ²	0.8	1.8	2.5	8.5
	No tiene contrato verbal o escrito	0.0	0.4	5.0	91.5
Estabilidad laboral	Asalariados con más de 5 años en su puesto actual o independientes con más de 3 años.	50.2	31.4	30.0	70.9
	Asalariados con más de 1 año y menos de 5 en su puesto actual	40.5	40.7	36.5	-
	Asalariados con 6-11 meses en su puesto actual o independientes con 1-3 años	4.8	10.7	11.1	18.3
	Asalariados que han estado en su puesto actual durante 3-6 meses	2.5	7.5	9.5	3.8
	Menos de tres meses en el empleo actual o menos de un año como independiente	2.0	9.7	12.9	7.0

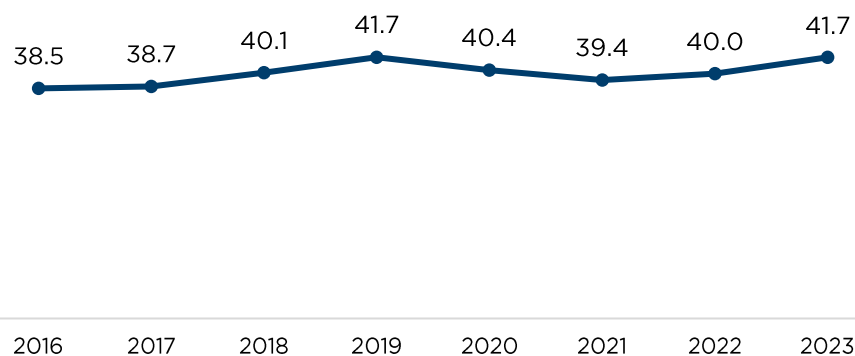
Nota: ¹ Cuenta con vacaciones con disfrute de sueldo; regalía pascual; licencia por enfermedad con disfrute de sueldo; preaviso y cesantía; pago de horas extras. ² Se consideran categoría ocupacionales estables las categorías 1 a 3 de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08): “1 directores y gerentes”, “2 profesionales científicos e intelectuales” y “3 técnicos profesionales de nivel medio”. **Fuente:** Elaboración propia con datos de la ENCFT del BCRD.

En resumen, los asalariados públicos generalmente disfrutan de mejores condiciones laborales, mayor estabilidad y acceso a beneficios sociolaborales, mientras que los trabajadores del servicio doméstico y los independientes enfrentan las condiciones más precarias, aunque estos últimos presentan una relativa estabilidad laboral.

V. Resultados

En 2023, el ICE-RD se ubicó en 41.7 puntos, lo que equivale a la clasificación de empleo precario. Este valor es 3.2 puntos mayor al registrado en 2016 y se coloca al mismo nivel del obtenido en 2019, previo a la pandemia.

Gráfico 1. Evolución del índice de calidad del empleo de República Dominicana, 2016-2023, puntos



Fuente: Elaboración propia con microdatos de la ENCFT del BCRD.

En términos sociodemográficos, los ocupados que presentan índices más bajos son los jóvenes entre 15 y 24 años y los mayores de 60, al alcanzar la categoría de empleo precario. También exhiben los índices más bajos los ocupados que residen en la región Sur y aquellos con ningún nivel educativo o nivel primario. En contraste, los ocupados que han obtenido un nivel educativo de grado y posgrado muestran obtener empleos de calidad y alta calidad; mientras que, los que residen en las regiones Este y Norte son los que muestran mejor desempeño en el indicador en años recientes, al igual que los que tienen entre 25 y 59 años.

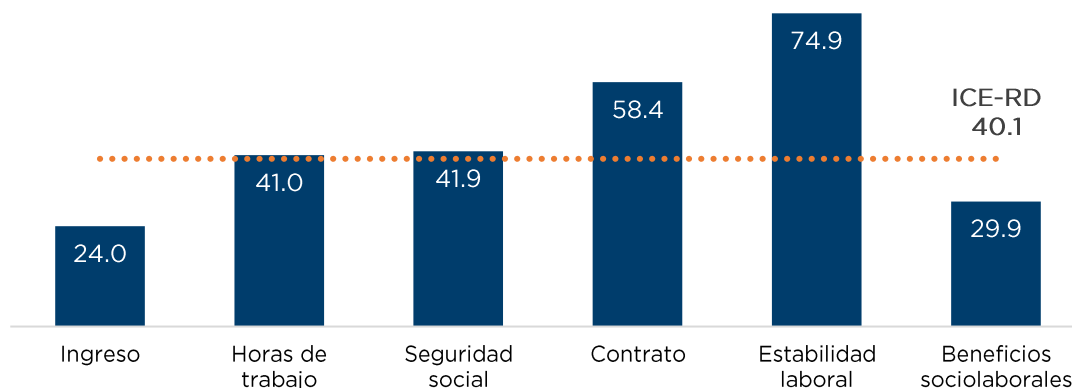
Tabla 6. Índice de calidad del empleo de República Dominicana según categorías sociodemográficas, 2016-2023, puntos

Categorías		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Grupos de edad	15 - 24	34.3	34.0	34.8	36.3	35.6	34.6	36.0	37.3
	25 - 39	40.8	41.0	42.9	44.6	42.5	41.4	42.2	45.2
	40 - 59	39.8	40.0	41.3	42.9	41.6	40.6	41.5	42.2
	60 y más	32.1	33.2	33.4	35.3	35.5	35.3	33.8	34.5
Región	Este	41.0	41.5	44.7	45.0	41.5	38.8	41.6	43.5
	Gran Santo Domingo	39.6	39.8	40.9	42.2	41.3	39.8	39.7	41.5
	Norte o Cibao	38.8	38.9	39.6	41.7	40.3	40.3	41.5	43.2
	Sur	33.4	33.9	35.6	37.9	37.5	36.7	36.5	37.5
Nivel educativo	Ninguno	23.6	21.5	23.3	25.0	23.8	24.6	24.6	23.8
	Primario	26.5	26.5	27.2	28.6	28.2	27.6	28.1	28.1
	Secundario	35.5	36.0	37.2	38.3	36.8	35.9	36.6	38.0
	Grado	57.8	57.9	59.6	60.8	59.9	57.1	57.3	60.3
	Posgrado	76.9	77.0	76.7	78.5	77.9	79.5	80.8	81.6

Fuente: Elaboración propia con microdatos de la ENCFT del BCRD.

Al desagregar por componentes, los que presentan un puntaje de calidad son: estabilidad laboral (74.9) y contrato laboral (58.4). En cambio, el ingreso (24.0), beneficios sociolaborales (29.9), seguridad social (41.9) y horas de trabajo (41.0) registran valores equivalentes a la clasificación de precario y muy precario. El ingreso y la seguridad social son los que inciden en mayor medida en el resultado general del ICE-RD, debido a que representan el 55% del valor del indicador.

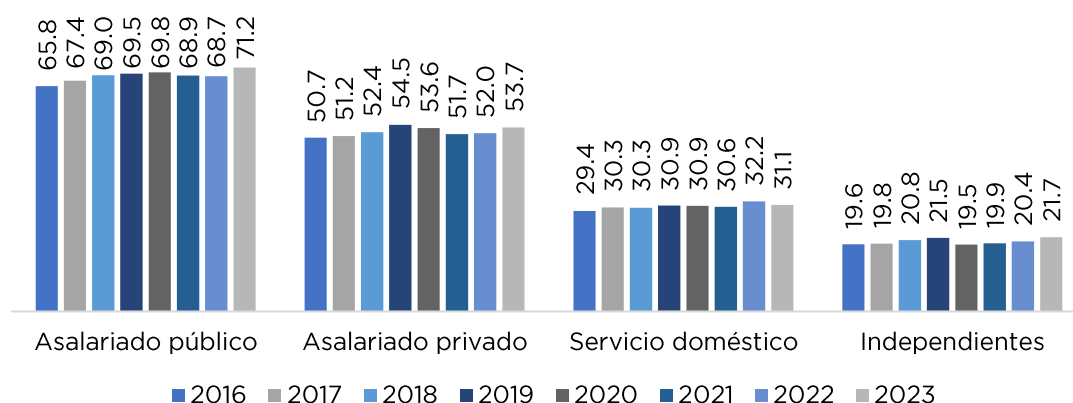
Gráfico 2. Índice de calidad del empleo de República Dominicana, por componentes, promedio 2016-2023, puntos



Fuente: Elaboración propia con microdatos de la ENCFT del BCRD.

La categoría ocupacional con mejor resultado y desempeño es asalariado público. En 2023, los ocupados en esta categoría alcanzaron un puntaje de 71.2, es decir, en promedio, los asalariados públicos muestran tener empleos de calidad. A estos le siguen, con cierta distancia, los asalariados privados, con una puntuación de 53.7 en el último año, resultado que queda clasificado en el renglón de empleo de calidad, aunque muy cercano al límite inferior de esta categoría. Los independientes (21.7) y el servicio doméstico (31.1) muestran los peores resultados, muy distantes de los asalariados, con una clasificación de empleo muy precario y precario, respectivamente.

Gráfico 3. Índice de calidad del empleo de República Dominicana por categoría ocupacional, 2016-2023, puntos



Fuente: Elaboración propia con microdatos de la ENCFT del BCRD.

Al comparar con el 2016, todas las categorías muestran mejorías en el valor del índice, a pesar de que la pandemia tuvo un impacto negativo sobre la calidad del empleo. En lo que respecta a los componentes, se observa que los independientes mejoraron en cada una de las categorías; los asalariados privados registraron reducciones en beneficios sociolaborales, aunque estas podrían considerarse poco significativas; servicio doméstico y asalariado público muestran retrocesos en beneficios y estabilidad laboral, respectivamente.

Tabla 7. Índice de calidad del empleo de República Dominicana según componente y categoría ocupacional, 2016-2023, puntos

Componente / Categoría	Asalariado público		Asalariado privado		Servicio doméstico		Independientes	
	2016	2023	2016	2023	2016	2023	2016	2023
Ingreso	32.3	44.7	18.9	25.8	3.3	4.1	22.3	25.3
Seguridad social	96.6	97.6	70.4	71.0	2.8	4.6	1.6	1.6
Beneficios sociolaborales	49.4	51.2	50.5	49.0	39.7	37.7	3.7	4.2
Horas de trabajo	67.8	76.8	35.0	39.0	38.2	43.9	31.0	33.3
Contrato	98.7	99.6	97.8	98.7	92.5	93.8	3.7	4.2
Estabilidad laboral	86.7	83.5	68.1	69.1	60.1	65.3	74.8	81.0

Fuente: Elaboración propia con microdatos de la ENCFT del BCRD.

En cuanto al sexo, se observan diferencias en la calidad del empleo a favor de las mujeres, aunque esta brecha se ha ido reduciendo en los últimos años. Por categoría ocupacional, las brechas más significativas se observan en asalariado público, donde la mujer se coloca, en promedio, 5 puntos por encima del hombre. En el caso de los asalariados privados, tanto hombres como mujeres se mantienen a la par en cuanto a la calidad de sus empleos. Sin embargo, servicio doméstico e independientes los hombres son los que exhiben mejores resultados, aunque se mantienen en la clasificación de precariedad.

Tabla 8. Índice de calidad del empleo de República Dominicana según sexo y categoría ocupacional, 2016-2023, puntos

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Total ocupados	38.5	38.7	40.1	41.7	40.4	39.4	40.0	41.7
Hombres	36.8	36.8	38.6	40.4	38.5	37.5	38.6	40.3
Mujeres	41.3	41.8	42.5	43.7	43.4	42.2	42.1	43.6
Asalariados públicos	65.8	67.4	69.0	69.5	69.8	68.9	68.7	71.2
Hombres	62.7	64.5	67.5	67.7	67.1	66.3	65.1	68.2
Mujeres	68.8	69.9	70.3	70.9	72.0	71.1	71.6	73.7
Asalariados privados	50.7	51.2	52.4	54.5	53.6	51.7	52.0	53.7
Hombres	50.6	51.1	52.3	54.9	53.9	51.6	52.5	53.7
Mujeres	50.9	51.5	52.5	53.8	53.2	51.9	51.4	53.8
Servicio doméstico	29.4	30.3	30.3	30.9	30.9	30.6	32.2	31.1
Hombres	30.3	34.4	36.3	35.3	33.6	35.1	37.6	39.3
Mujeres	29.3	30.0	29.9	30.5	30.7	30.2	31.8	30.5
Independientes	19.6	19.8	20.8	21.5	19.5	19.9	20.4	21.7
Hombres	20.7	21.1	22.4	23.2	20.9	21.3	22.2	23.7
Mujeres	16.7	16.1	16.2	16.7	15.7	16.4	16.2	17.0

Fuente: Elaboración propia con microdatos de la ENCFT del BCRD.

El valor del ICE-RD para el total de la población ocupada muestra que, a 2023, el 38.9% de los empleos eran de calidad, donde 15.2 p.p. de estos eran de alta calidad. El 61.1% restante era precario, de los cuales 31.9 p.p. corresponden a muy precario. Para este mismo año, las mujeres presentan tener mayor concentración que los hombres en los empleos de calidad.

Tabla 9. Distribución de los ocupados por tipo de empleo y sexo, 2016-2023, en %

		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Total de ocupados	Empleo de calidad total	35.5	35.4	36.9	39.7	38.9	36.8	37.4	38.9
	Empleo de alta calidad	10.6	11.4	13.1	14.5	13.4	12.1	12.4	15.2
	Empleo de calidad	25.0	24.0	23.8	25.2	25.5	24.7	25.0	23.7
	Empleo precario total	64.5	64.6	63.1	60.3	61.1	63.2	62.6	61.1
	Empleo precario	29.2	29.5	29.6	28.9	26.7	28.1	28.9	29.2
	Empleo muy precario	35.2	35.1	33.4	31.4	34.5	35.1	33.8	31.9
Hombres	Empleo de calidad total	33.1	32.2	34.0	37.2	35.7	33.5	34.6	36.3
	Empleo de alta calidad	9.1	9.9	11.9	13.3	11.8	10.4	10.9	13.6
	Empleo de calidad	23.9	22.3	22.1	23.9	24.0	23.1	23.7	22.6
	Empleo precario total	66.9	67.8	66.0	62.8	64.3	66.5	65.4	63.7
	Empleo precario	28.8	29.2	29.8	29.0	26.2	28.8	30.0	30.2
	Empleo muy precario	38.1	38.7	36.1	33.8	38.1	37.8	35.4	33.5
Mujeres	Empleo de calidad total	39.5	40.3	41.5	43.4	43.7	41.8	41.5	42.7
	Empleo de alta calidad	12.9	13.6	15.0	16.3	15.9	14.6	14.6	17.5
	Empleo de calidad	26.6	26.7	26.4	27.1	27.8	27.3	26.9	25.2
	Empleo precario total	60.5	59.7	58.5	56.6	56.3	58.2	58.5	57.3
	Empleo precario	30.0	30.0	29.3	28.7	27.4	27.2	27.2	27.7
	Empleo muy precario	30.6	29.7	29.3	27.9	28.9	31.0	31.3	29.6

Fuente: Elaboración propia con microdatos de la ENCFT del BCRD.

Al comparar las categorías ocupacionales, el asalariado público es el que concentra mayor cantidad de empleos de calidad. Para 2023, el 92.4% de los asalariados públicos tenían empleos de calidad, dentro de los cuales el 46.6 p.p. correspondía a la categoría de alta calidad.

Los asalariados privados muestran una distribución más equitativa entre los empleos precarios y de calidad; sin embargo, se observa una tendencia al alza en la concentración de empleos de calidad, que fue ralentizada por la pandemia.

En cuanto a los ocupados en el servicio doméstico, prácticamente la totalidad de estos se encuentran en empleos precarios, con escasa variación en el periodo analizado. Algo similar se observa en los independientes, donde más del 90.0% posee un empleo

clasificado como precario. Esta categoría ocupacional junto con los asalariados privados son las que registran en 2023 un nivel de precariedad del empleo por encima del observado en 2019.

Tabla 10. Distribución de los ocupados por tipo de empleo y categoría ocupacional, 2016-2023, en %

		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Asalariado público	Empleo de calidad total	89.9	90.1	90.5	91.9	91.8	91.0	91.7	92.4
	Empleo de alta calidad	31.5	36.1	40.9	42.2	42.8	40.1	38.8	46.6
	Empleo de calidad	58.4	54.0	49.6	49.6	49.0	50.9	52.9	45.9
	Empleo precario total	10.1	9.9	9.5	8.1	8.2	9.0	8.3	7.6
	Empleo precario	9.4	9.1	8.6	7.4	7.6	8.5	8.1	7.3
	Empleo muy precario	0.7	0.7	0.9	0.7	0.6	0.5	0.2	0.2
Asalariado privado	Empleo de calidad total	52.1	53.0	54.7	58.8	59.3	55.4	55.1	57.3
	Empleo de alta calidad	15.0	16.0	17.9	20.8	17.8	16.2	16.8	21.1
	Empleo de calidad	37.0	37.0	36.8	38.1	41.5	39.2	38.4	36.1
	Empleo precario total	47.9	47.0	45.3	41.2	40.7	44.6	44.9	42.7
	Empleo precario	38.6	38.8	37.5	34.5	34.1	35.4	36.2	34.4
	Empleo muy precario	9.3	8.3	7.7	6.7	6.6	9.1	8.7	8.3
Servicio doméstico	Empleo de calidad total	4.3	5.9	6.1	5.1	4.6	6.0	8.9	6.1
	Empleo de alta calidad	0.1	0.3	0.5	0.3	0.2	0.1	0.9	0.8
	Empleo de calidad	4.2	5.6	5.6	4.8	4.4	5.8	8.0	5.3
	Empleo precario total	95.7	94.1	93.9	94.9	95.4	94.0	91.1	93.9
	Empleo precario	71.2	73.4	73.8	77.4	78.0	74.3	74.1	76.0
	Empleo muy precario	24.4	20.7	20.1	17.5	17.3	19.8	16.9	17.9
Independientes	Empleo de calidad total	6.8	6.5	7.1	8.3	6.2	6.4	6.4	7.6
	Empleo de alta calidad	1.0	0.9	1.1	1.0	0.8	0.6	1.0	0.9
	Empleo de calidad	5.7	5.6	6.0	7.3	5.4	5.8	5.4	6.7
	Empleo precario total	93.2	93.5	92.9	91.7	93.8	93.6	93.6	92.4
	Empleo precario	21.3	21.9	23.7	24.0	20.5	22.4	23.7	25.9
	Empleo muy precario	71.9	71.6	69.1	67.7	73.3	71.1	69.9	66.5

Fuente: Elaboración propia con microdatos de la ENCFT del BCRD.

La calidad o precariedad del puesto de trabajo está asociado al sector donde se genera el empleo. En 2023, el 62.5% del empleo informal era muy precario y el 32.2% precario, lo que agrupa al 94.7% de los ocupados en este sector. Solo el 5.3% entraba en la categoría de empleo de calidad.

Tabla 11. Distribución de los ocupados por tipo de empleo y sector, 2016-2023, en %

		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Sector formal	Empleo de calidad total	69.8	70.6	72.5	76.0	76.1	74.2	74.4	76.4
	Empleo de alta calidad	22.0	24.1	27.4	29.6	27.5	25.9	26.3	32.1
	Empleo de calidad	47.7	46.5	45.2	46.4	48.7	48.3	48.1	44.3
	Empleo precario total	30.2	29.4	27.5	24.0	23.9	25.8	25.6	23.6
	Empleo precario	26.5	25.9	24.3	21.5	21.7	22.6	22.6	21.2
	Empleo muy precario	3.7	3.5	3.2	2.4	2.2	3.2	3.0	2.4
Sector informal	Empleo de calidad total	4.1	3.9	4.2	5.0	3.4	4.1	4.5	5.3
	Empleo de alta calidad	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1
	Empleo de calidad	4.1	3.8	4.1	4.9	3.4	4.1	4.4	5.3
	Empleo precario total	95.9	96.1	95.8	95.0	96.6	95.9	95.5	94.7
	Empleo precario	26.6	27.5	29.6	30.7	26.3	28.3	30.2	32.2
	Empleo muy precario	69.2	68.6	66.2	64.3	70.3	67.6	65.3	62.5

Nota: Estos resultados no incluyen a los ocupados en servicio doméstico debido a que estos se consideran un sector aparte. Fuente: Elaboración propia con microdatos de la ENCFT del BCRD.

Aunque la intensidad de la precariedad del empleo es mucho menor en el sector formal, cerca del 25% de su población posee un empleo en esta clasificación. El aspecto

positivo de esta realidad es que mantiene una tendencia decreciente en el periodo analizado, salvo los años 2020 y 2021 que registran el impacto de la pandemia. Lo mismo sucede en el sector informal.

Tabla 12. Distribución de los ocupados por tipo de empleo y sector económico, 2016-2023, en %

Sector económico	2016		2023		Variación relativa (p.p.)
	Calidad	Precario	Calidad	Precario	
Hoteles, bares y restaurantes	28.5	71.5	35.5	64.5	7.0
Electricidad y agua	80.9	19.1	86.6	13.4	5.7
Construcción	11.4	88.6	16.6	83.4	5.2
Otros servicios	20.8	79.2	25.2	74.8	4.4
Intermediación financiera	70.9	29.1	75.0	25.0	4.1
Enseñanza	80.1	19.9	84.0	16.0	3.9
Comercio	22.2	77.8	25.6	74.4	3.4
Industrias	53.3	46.7	55.8	44.2	2.5
Salud y asistencia social	84.6	15.4	87.0	13.0	2.4
Administración pública y defensa	87.1	12.9	89.5	10.5	2.4
Transporte y comunicaciones	22.6	77.4	24.2	75.8	1.6
Agricultura y ganadería	10.9	89.1	11.4	88.6	0.5

Fuente: Elaboración propia con microdatos de la ENCFT del BCRD.

Las actividades económicas con mayor concentración de empleo de calidad son administración pública y defensa (89.5%), salud y asistencia social (87.0%), electricidad y agua (86.6%), enseñanza (84.0%) e intermediación financiera (75.0%). Los mayores niveles de precariedad se observan en agricultura y ganadería (88.6%), construcción (83.4%), transporte y comunicaciones (75.8%), otros servicios (74.8%), comercio (74.4%) y hoteles, bares y restaurantes (64.5%). La actividad que ha mostrado mejor desempeño con relación al 2016 es hoteles, bares y restaurantes, con un incremento de 7.0 p.p. en la proporción de ocupados en empleos de calidad.

VI. Análisis de consistencia del ICE-RD

El ICE-RD, al igual que otros índices sintéticos, está sujeto a diversas subjetividades derivadas de la complejidad del proceso de selección de las variables y la ponderación de estas, lo cual debe reflejar correctamente la importancia de cada una de ellas dentro del indicador compuesto (Mondéjar y Vargas, 2008). De acuerdo con Becker et al. (2017), “los valores de estos pesos pueden tener un gran impacto en las clasificaciones posteriores del indicador compuesto. Por lo tanto, es importante comprender el impacto de los pesos en el indicador compuesto de resultados” (p.2).

En este sentido, se procedió a analizar la consistencia de los resultados, asignando diferentes pesos a las variables seleccionadas con el propósito de verificar qué tanto cambian los resultados ante diferentes ponderadores (Pons, 1995; Mondéjar y Vargas, 2008; Nardo et al., 2005). Así, se plantean cinco criterios de ponderación que dan como resultado los siguientes escenarios:

1. **Criterio juicio de experto (escenario base).** En este criterio se procedió a realizar una serie de encuentros donde se discutió la relevancia de cada variable seleccionada dentro de la calidad del empleo en República Dominicana. En estas reuniones participaron técnicos del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, Ministerio de Trabajo, BCRD y Oficina Nacional de Estadísticas. El ICE-RD estaría dado por:

$$ICE_RD_{t_{base}} = \sum_{i=1}^n P_{ibase} * C_i$$

Donde C_i son los componentes del ICE-RD y P_{ibase} son los ponderadores de cada variable. La expresión bajo este criterio es la siguiente:

$$ICE_RD_{t_0} = 0.35 * Ingreso + 0.20 * Seguridad\ social + 0.10 * Beneficios\ sociolaborales \\ + 0.10 * Horas\ de\ trabajo + 0.15 * Contrato + 0.10 * Estabilidad\ laboral$$

2. **Criterio fijo (escenario 1).** Bajo este criterio se asigna a cada variable el mismo peso, es decir, en este caso todos los indicadores parciales tienen la misma importancia en la construcción del índice. El ICE-RD estaría dado por:

$$ICE_RD_{t_{fijo}} = \sum_{i=1}^n P_{fijo} * C_i \quad \text{donde } P_{fijo} = \frac{1}{n}$$

Donde n es el número total de componentes y P_{fijo} corresponde al mismo ponderador para todas las variables. En este criterio, la expresión es la siguiente:

$$ICE_RD_{t_{fijo}} = 0.167 * Ingreso + 0.167 * Seguridad\ social + 0.167 * Beneficios\ sociolaborales \\ + 0.167 * Horas\ de\ trabajo + 0.167 * Contrato + 0.167 * Estabilidad\ laboral$$

3. **Criterio por correlación (escenario 2).** En este criterio se procedió a analizar la relación lineal entre cada uno de los componentes del ICE-RD con una variable que registra la evolución de la economía dominicana. En este caso se procedió a calcular la correlación de cada variable con el índice de volumen fijo del PIB. En este escenario r_i es el coeficiente de correlación entre la variable i y la variable de referencia, por lo que el peso de cada una de las variables en el ICE-RD será:

$$P_{icorr} = \frac{|r_i|}{\sum_{i=1}^N |r_i|}$$

Es decir, mientras mayor sea el valor absoluto del coeficiente de correlación r_i , más fuerte es la relación entre la variable del ICE-RD y la variable de referencia, por lo que su ponderación será mayor en el índice agregado. En este escenario, la fórmula para el ICE-RD es la siguiente:

$$ICE_RD_{t_{corr}} = \sum_{i=1}^n P_{icorr} * C_i$$

$$ICE_RD_{t_{corr}} = 0.251 * Ingreso + 0.080 * Seguridad\ social + 0.208 * Beneficios\ sociolaborales \\ + 0.219 * Horas\ de\ trabajo + 0.089 * Contrato + 0.152 * Estabilidad\ laboral$$

4. **Criterio de ponderadores endógenos dos factores (escenario 3).** En este criterio se procedió a aplicar el análisis de componentes principales (ACP) y el análisis factorial (AF) siguiendo la metodología planteada por Nardo et al. (2005). De acuerdo con los resultados obtenidos, las variables ingreso y horas de trabajo son los componentes principales.

A partir de la matriz de cargas factoriales rotada, se calcula cuánto representa cada carga factorial en la varianza explicada. Luego, estos resultados son agregados ponderando por la proporción de la varianza explicada por cada factor. En este escenario, la fórmula para el ICE-RD es la siguiente:

$$ICE_RD_{t_{endo2}} = \sum_{i=1}^n P_{iendo2} * C_i$$

$$ICE_RD_{t_{endo2}} = 0.151 * Ingreso + 0.209 * Seguridad\ social + 0.226 \\ * Beneficios\ sociolaborales + 0.028 * Horas\ de\ trabajo + 0.223 * Contrato \\ + 0.162 * Estabilidad\ laboral$$

5. **Criterio de ponderadores endógenos tres factores (escenario 4).** En este criterio se procedió a aplicar la misma metodología del escenario 3 agregando una tercera variable con un autovalor cercano a 1. De acuerdo con este criterio, se agregó la variable seguridad social como un tercer componente principal. En este escenario, la fórmula para el ICE-RD es la siguiente:

$$ICE_RD_{t_{endo3}} = \sum_{i=1}^n P_{i_{endo3}} * C_i$$

$$ICE_RD_{t_{endo3}} = 0.126 * Ingreso + 0.169 * Seguridad\ social + 0.184 * Beneficios\ sociolaborales + 0.207 * Horas\ de\ trabajo + 0.182 * Contrato + 0.132 * Estabilidad\ laboral$$

Los resultados obtenidos muestran que, bajo los diferentes criterios de selección de ponderadores antes descritos, durante todo el periodo de análisis el ICE-RD es consistente, al mantenerse dentro de la clasificación de empleo precario (entre 25 y 49.9 puntos).

Tabla 13. Resultados ICE-RD con ponderadores bajo diferentes criterios, 2016-2023

Año	Escenario base (Juicio de experto)	Escenario 1 (Fijo)	Escenario 2 (Correlación)	Escenario 3 (Ponderadores endógenos dos factores)	Escenario 4 (Ponderadores endógenos tres factores)
2016	38.5	43.6	39.6	44.5	43.3
2017	38.7	43.8	40.0	44.4	43.4
2018	40.1	44.8	41.1	45.4	44.3
2019	41.7	46.3	42.4	46.9	45.8
2020	40.4	45.8	41.8	46.0	45.4
2021	39.4	44.6	40.9	44.7	44.3
2022	40.0	44.9	41.1	45.4	44.5
2023	41.7	46.2	42.6	46.5	45.6

Fuente: Elaboración propia con microdatos de la ENCFT del BCRD.

En lo que respecta a la consistencia del ICE-RD por categoría ocupacional, se observan algunos cambios en la clasificación del indicador entre los distintos escenarios. En el caso de los asalariados públicos e independientes se detectan cambios de categoría; sin embargo, lo que se observa es una variación en intensidad por lo que el resultado no es contradictorio. Ejemplo, en el escenario 2 para la categoría ocupacional de independientes, el empleo queda clasificado como precario mientras que en el resto de los escenarios es muy precario, es decir, varía la intensidad, pero el resultado se mantiene en la misma dirección (empleo precario).

Asimismo, se observan algunas diferencias en la categoría de asalariado privado, donde en el escenario 2, para algunos años, el empleo queda clasificado como precario; mientras que, en los demás escenarios la clasificación obtenida es de empleo de calidad. Sin embargo, estos se encuentran muy cercanos al umbral entre ambas categorías, lo cual indica que la calidad del empleo de los asalariados privados está muy polarizada; prácticamente dividido en partes iguales entre empleos de calidad y empleos precarios.

Tabla 14. Resultados ICE-RD por categoría ocupacional con ponderadores bajo diferentes criterios, 2016-2023

Año	Escenario base (Juicio de experto)	Escenario 1 (Fijo)	Escenario 2 (Correlación)	Escenario 4 (Ponderadores endógenos dos factores)	Escenario 5 (Ponderadores endógenos tres factores)
Asalariado público					
2016	65.8	71.9	63.0	74.3	72.9
2017	67.4	73.0	64.6	74.9	74.0
2018	69.0	73.8	65.9	75.4	74.6
2019	69.5	74.4	66.5	75.8	75.2
2020	69.8	74.6	66.7	76.1	75.4
2021	68.9	73.6	65.7	75.1	74.7
2022	68.7	73.8	65.9	75.2	75.0
2023	71.2	75.6	68.1	76.7	76.6
Asalariado privado					
2016	50.7	56.8	47.7	62.8	57.6
2017	51.2	57.3	48.3	63.2	58.1
2018	52.4	58.2	49.3	64.0	58.9
2019	54.5	59.9	51.0	65.5	60.6
2020	53.6	60.2	51.0	65.4	61.1
2021	51.7	58.1	49.2	63.2	59.0
2022	52.0	57.7	48.8	63.4	58.4
2023	53.7	58.8	50.2	64.2	59.4
Servicio doméstico					
2016	29.4	39.4	35.1	41.5	40.8
2017	30.3	40.8	36.5	42.3	42.3
2018	30.3	40.4	35.8	42.5	41.8
2019	30.9	41.4	36.8	43.2	42.8
2020	30.9	41.4	36.9	42.9	42.8
2021	30.6	40.8	36.1	42.4	42.3
2022	32.2	42.4	38.1	43.4	44.0
2023	31.1	41.6	37.2	42.9	43.0
Independientes					
2016	19.6	22.8	25.0	18.4	20.7
2017	19.8	23.0	25.2	18.4	20.8
2018	20.8	23.6	26.0	19.2	21.3
2019	21.5	24.2	26.7	19.5	21.8
2020	19.5	23.4	25.5	18.5	21.3
2021	19.9	23.7	26.0	18.7	21.6
2022	20.4	23.9	26.2	19.1	21.7
2023	21.7	25.0	27.4	20.1	22.6

Nota: ■ alta calidad, ■ calidad, ■ precario y ■ muy precario. **Fuente:** Elaboración propia con microdatos de la ENCFT del BCRD.

VII. Conclusiones

El desarrollo viene con el empleo, pero no todos los empleos impulsan de la misma manera el bienestar ni mejoran la calidad de vida de las personas en igual medida. Para que esto suceda, los puestos de trabajo deben cumplir con ciertos estándares, los cuales van más allá del nivel de ingresos de los ocupados o de la formalidad del empleo. En este estudio se ha presentado una propuesta de índice que mide la calidad del empleo en el país desde una perspectiva multidimensional.

En 2023, el ICE-RD se estimó en 41.7 puntos, lo que equivale a que, en promedio, el mercado laboral dominicano genera empleos precarios. Los únicos componentes que registraron un puntaje dentro de la categoría de calidad fueron estabilidad laboral y contrato laboral, es decir, en promedio, los ocupados registran entre 1 y 5 años de antigüedad en sus puestos de trabajo y, además, poseen un contrato verbal o escrito de tiempo definido o son trabajadores independientes en grupo ocupacional estable. Los demás componentes, los cuales representan el 75% del valor del índice, alcanzan un nivel precario o muy precario, siendo el ingreso y los beneficios sociolaborales los que presentan peor resultado, seguidos de horas de trabajo y seguridad social.

Esto sugiere que las políticas de empleo todavía deben insistir en estos aspectos, prestando especial atención a los grupos más vulnerables, por ejemplo, las políticas de empleo focalizadas a los jóvenes entre 15 y 24 años deben enfocarse en reducir las brechas de ingreso y las horas de trabajo, mientras que, en los mayores de 60 años, además de aumentar los niveles de ingreso, es imperativo mejorar el acceso a la seguridad social.

Con respecto a la calidad del empleo por categoría ocupacional, los datos reflejan diferencias significativas. En promedio, los asalariados públicos y privados muestran tener empleos de calidad, aunque estos últimos se encuentran muy cercanos al límite inferior de esta clasificación, lo que sugiere una distribución casi igualitaria entre empleos de calidad y precarios en la población ocupada en esta categoría.

Los asalariados públicos generalmente disfrutan de mejores condiciones laborales: mejores ingresos, mayor acceso a la seguridad social, mayor apego al número de horas trabajadas a la semana por ley, mayor estabilidad y la mayoría posee un contrato de trabajo escrito o verbal e indefinido.

En el caso de los asalariados privados, existe una alta proporción de ocupados con baja calidad en el componente de horas de trabajo, lo cual sugiere que los mismos trabajan más horas sin pago o menos horas de manera involuntaria.

Con relación al servicio doméstico, las deficiencias en los niveles del ingreso y la seguridad social son muy importantes, representando también dificultades previsionales sobre salud y seguridad social a futuro. La segregación por sexo en este segmento y en el de independientes arroja peores resultados en las mujeres, siendo especialmente bajo en el grupo de las trabajadoras independientes, el cual además apenas ha crecido a lo largo de los últimos años.

Por otro lado, los trabajadores independientes enfrentan las condiciones más precarias, aunque estos últimos presentan una relativa estabilidad laboral. Los niveles de ingreso de este grupo son equiparables a los del asalariado privado, pero no gozan de seguridad social, lo cual dificulta profundamente una previsión social mínima actual y a futuro. Estos resultados están relacionados con el alto nivel de informalidad del mercado laboral dominicano, lo que supone la necesidad de seguir implementando políticas eficaces de formalización del empleo, de tal manera que este grupo de ocupados acceda a mejores condiciones de trabajo y garantías previsionales de salud y retiro. En el caso de los trabajadores independientes formales, establecer sistemas previsionales propios constituye también una tarea pendiente.

Otro foco de cara a la política laboral es tomar en cuenta el sector económico donde se genera el empleo. En República Dominicana, agricultura y ganadería, construcción, transporte y comunicaciones, otros servicios, comercio y hoteles bares y restaurantes presentan los porcentajes más altos de ocupados precarios. Una visión de la política laboral focalizada en el sector económico y sus condiciones laborales particulares también es una tarea a seguir desarrollando de cara a alcanzar mayores niveles de calidad en el empleo.

Finalmente, debido a que mejorar la calidad del empleo también depende de cambios estructurales, se subraya la importancia de las políticas públicas que fomenten la institucionalidad y mejoren el sistema educativo nacional, para que converjan hacia un aumento de la productividad laboral y un mayor crecimiento económico.

VIII. Referencias

- Abdullaev, U., y Estevão, M. (2013). *Crecimiento y empleo en la República Dominicana: Opciones para un crecimiento generador de empleos* (Documento de trabajo, WP/13/40). FMI. https://www.imf.org/-/media/Websites/IMF/imported-publications/external/spanish/pubs/ft/wp/2013/_wp1340s.ashx
- Adamson, C. (2022). *Localized job quality index: constructing multidimensional, occupation-level measure of job quality* [Tesis de maestría]. f Cornell University. <https://doi.org/10.7298/zeje-w898>
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, M. y Ritter, J. (2002). *Measuring Decent Work with Statistical Indicators* (Working Paper No. 2). Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079089.pdf
- Apablaza, M., Gonzales, P., Senhbruch, K., Mancero, X. y Villatoro, P. (2024). Índice de mala calidad del empleo. *Serie Estudios Estadísticos 107*. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/69130-indice-mala-calidad-empleo-exploracion-la-ultima-decada-america-latina>
- Arévalo Quijada, M., Gómez Domínguez, D., y Fernández Geniz, M. (2018). Un estudio de la calidad del empleo en las comunidades autónomas españolas en C. Gala Durán, F. Calvo Gallego, y J. Morales Ortega (Eds.), *Pobreza en la ocupación e instrumentos de reacción* (pp. 43-66). Ediciones Laborum. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=729469>
- Banco Central de la República Dominicana. (2024). Mercado de trabajo Encuesta continua (ENCFT) [Procesamiento interno DAES/VAES]. BCRD.
- Banco Central de la República Dominicana. (2016). Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo: Manual de Instrucciones del Encuestador. Departamento de Cuentas Nacionales y Estadísticas Económicas. BCRD. <https://www.bancentral.gov.do/a/d/2541-encuesta-continua-encft>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2017). *Índice de Mejores Trabajos: Índice de Condiciones Laborales de América Latina*. BID. <http://dx.doi.org/10.18235/0000863>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2024). *Índice de mejores trabajos 2024. Calidad del empleo en América Latina: entre la informalidad y salarios que no alcanzan*. BID. <http://dx.doi.org/10.18235/0012926>
- Barroso, M. (2018). Quality of work research: a methodological review. *Portuguese Journal of Social Science*, 17(1), 89-103. https://doi.org/10.1386/pjss.17.1.89_1
- Becker, W., Paruolo, P., Saisana, M., y Saltelli, A. (2016). Weights and Importance in Composite Indicators: Mind the Gap. *Handbook of Uncertainty Quantification*, pp.1-30,
- Brummund, P., Mann, C., y Rodríguez, C. (2016). Job Quality and Poverty in Latin America. *World Bank Policy Research Working Paper*, 7927. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2888699
- Brummund, P., Mann, C., y Rodríguez, C. (2018). *Job Quality and Poverty in Latin America* (Poverty and Equity notes 9). Grupo del Banco Mundial. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/825891536180050395/pdf/Job-Quality-and-Poverty-in-Latin-America.pdf>

- Camacho, M., y Horta, R. (2020). *Metodologías para la Construcción de Índices Compuestos*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.34384.25601>
- Cazes, S., Hijzen, A., y Saint-Martin, A. (2015). Measuring and Assessing Job Quality. The OECD Job Quality Framework. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 174. <https://doi.org/10.1787/5jrp02kjl1mr-en>
- Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa. (2015). *Handbook on Measuring Quality of Employment a Statistical Framework: Prepared by the Expert Group on Measuring Quality of Employment*. UNECE. https://unece.org/DAM/stats/publications/2015/ECE_CES_40.pdf
- Dueñas Fernández, D., Iglesias Fernández, C., y Llorente Heras, R. (2009). La calidad del empleo en un contexto regional, con especial referencia a la Comunidad de Madrid. *Working Papers 05/09, Instituto Universitario de Análisis Económico y Social*. <https://ideas.repec.org/p/uae/wpaper/0509.html>
- Durán, G. (2013). Does formal employment equal quality employment in Chile? *Working paper prepared for the ILO project: "Employment Quality in Segmented Markets*. SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4007610> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4007610>
- Farné, S. (2003). *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*. OIT. https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma994616713402676/41ILO_INST:41ILO_V1
- Fernández-Frutos, J. (2015). Análisis de la calidad del empleo en Paraguay. *Población y Desarrollo*, 21(41), 8-16. 10.18004/pdfce/2076-054x/2015.021(41)008-016.
- Fernández, A., y Majluta, M. (2020). *Relación entre calidad de trabajo y pobreza: determinantes de la calidad del empleo* (Texto de discusión 32). Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo. <https://mepyd.gob.do/publicaciones/relacion-entre-calidad-de-trabajo-asalariado-y-pobreza-determinantes-de-la-calidad-del-empleo>
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. (2017). *Sexta encuesta europea sobre las condiciones de trabajo: informe general (actualización de 2017)*. Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2016/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>
- Hovhannisyan, S., Montalva Talledo, V., Remick, T., Rodríguez Castelan, y C., Stamm, K. (2022). Global Job Quality: Evidence from Wage Employment across Developing Countries. *Policy Research working paper, WPS 10134*. World Bank Group. <http://documents.worldbank.org/curated/en/099815508012237346/IDU09ac855b6033b20401e0b7d20c77cc771201c>
- Infante, R., y Vega-Centeno, M. (2001). La calidad del empleo: lecciones y tareas. *Revista del Departamento de Economía Pontificia Universidad Católica del Perú*, 24, 179-236. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/economia/article/view/921/890>
- Instituto de Desarrollo Rural de Costa Rica y Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. (2021). *Propuesta metodológica para la formulación de un índice de desarrollo rural territorial en Costa Rica*. INDER y FAO. <https://www.inder.go.cr/territorios/indice-desarrollo-rural-territorial/docs/Metodologia-para-IDRT.pdf>

- Leschke, J., y Watt. A. (2008). Job quality in Europe. *Working paper 2008.07 European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS)*. <https://www.etui.org/publications/working-papers/job-quality-in-europe>
- Levaggi, V. (2004, agosto 9). ¿Qué es el trabajo decente? OIT. <https://www.ilo.org/es/resource/news/que-es-el-trabajo-decente>
- Mondéjar, J., y Vargas, M. (2008). *Indicadores sintéticos: una revisión de los métodos de agregación*. Economía, Sociedad y Territorio, 8 (27). Pp. 565-585.
- Nardo M., Saisana M., Saltelli A., y Tarantola S. (2005). Tools for Composite Indicators Building. *JRC Publications JRC31473*.
- Organización Internacional del Trabajo. (1999). *Memoria del director general: trabajo decente. 87a Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*. OIT. <https://webapps.ilo.org/static/spanish/lib/century/sources/sources1999.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2003). *Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*. OIT. <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/download/17thicls/final.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *La importancia del empleo y los medios de vida en la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/statement/wcms_206443.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2019, octubre 29). *Work and employment are not synonyms*. OIT. <https://ilostat.ilo.org/work-and-employment-are-not-synonyms/>
- Organización de las Naciones Unidas. (2023). *Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos*. ONU. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Resolución II relativa a las estadísticas de trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo. 21a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) (ICLS/21/2023/RES. II)*. OIT. <https://ilostat.ilo.org/es/about/standards/icls/icls-documents>
- Organización Internacional del Trabajo. (2024). *Trabajo decente*. OIT. <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>
- Pérez-Peralta., C y Escobar, E. (2017). La calidad del empleo desde el enfoque del trabajo decente. *Tendencias en la investigación universitaria. Una visión desde Latinoamérica, 1*, pp.58-81. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7784851>
- Piasna, A., Burchell, B. S. y Agloni, N. (2017). Job quality: Conceptual and methodological challenges for comparative analysis. In D. Grimshaw, C. Fagan, G. Hebson & I. Tavora (Ed.), *Making work more equal: A new labour market segmentation approach* (pp. 168-187). Manchester University. <https://doi.org/10.7765/9781526125972.00017>
- Pineda, J. (2007). Calidad del empleo e inequidades de género. *Revista CS, 1*. Universidad ICESI. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=476348365003>
- Pons, J. (1995). *Un sistema d'indicadors cíclics per a l'economia catalana, Un instrument per a l'anàlisi conjuntural*. [tesis doctoral]. Universitat de Barcelona.

- Quiñones, M. (2011). El índice de calidad del empleo, una propuesta alternativa aplicada a Colombia. *Documentos de Trabajo 8219*. Universidad del Valle, CIDSE.
https://www.researchgate.net/publication/254399772_El_Indice_de_Calidad_del_Empleo_una_propuesta_alternativa_aplicada_a_Colombia
- Rosenthal, N. (1989). More than wages at issue in job quality debate. *Monthly Labor Review*, 112(12), 4-8. <http://www.jstor.org/stable/41843237> .
- Salazar, J. (2021). El índice de calidad del empleo en Bolivia y sus componentes. *Revista Investigación Desarrollo*, 21(2), 5-17. <https://doi.org/10.23881/idupbo.021.2-1e>
- Sehnbruch, K., Apablaza, M., y Foster, J. (2024). Poor-Quality Employment: Who Is Deprived in Our Labour Markets?. *LSE Public Policy Review*, 3(2), 3.
<https://doi.org/10.31389/lseprr.104>
- Somavía, J. (2014). *El trabajo decente: Una lucha por la humanidad*. OIT.
https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_380833/lang--es/index.htm
- Weller, J., y Roethlisberger, C. (2011). *La calidad del empleo en Latinoamérica* (Serie macroeconomía del desarrollo. CEPAL.
https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/5341/S2011956_es.pdf