



Relación entre calidad de trabajo asalariado y pobreza: determinantes de la calidad del empleo

Ana María Fernández González

María Alejandra Majluta Yeb

RESUMEN

El presente estudio analiza la calidad del empleo asalariado en República Dominicana en el año 2018 mediante la construcción de un índice multidimensional. Para ello, se examinan determinantes de la calidad del empleo utilizando modelos logísticos ordinales, así como la relación entre calidad del empleo y pobreza mediante un modelo logístico binario. Se emplearon microdatos de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) 2018. Los resultados revelan que las dimensiones o garantías laborales con mayor proporción de acceso son la firma de contrato, la regalía pascual y la satisfacción con el empleo. Asimismo, las ramas de actividad económica que más garantizan empleos de calidad son Zona franca, Minas y canteras, Enseñanza, Intermediación financiera y seguros, Administración pública y defensa y Salud. Con relación a las características de los empleados, se destaca que los trabajadores que poseen un empleo de mayor calidad son de sexo masculino, residentes en la zona urbana, mayores de 20 años y que no sobrepasan los 60, tienen educación superior y no son solteros. En cuanto a la relación entre la calidad del trabajo y la pobreza, los datos muestran que las dimensiones de protección social, contrato laboral, diálogo social, estabilidad y satisfacción con el empleo son las que mejor explican la condición de vivir o no en pobreza.

Palabras claves: *Calidad del trabajo, índice multidimensional, pobreza, asalariados, modelo logístico, ENCFT.*



Ministro

Juan Ariel Jiménez

Relación entre calidad de trabajo y pobreza: determinantes de la calidad del empleo

AUTORAS¹

Ana María Fernández González

María Alejandra Majluta Yeb

COORDINACIÓN TÉCNICA

Alexis Cruz Rodríguez

SERIE

Texto de Discusión n° 32

Junio 2020

¹ El contenido de este documento es de exclusiva responsabilidad de los autores, por tanto, no compromete a la UAAES ni al MEPyD. Se agradecen los valiosos comentarios de los miembros de la UAAES. La dirección de los autores es: afernandez@economia.gob.do y mmajluta@economia.gob.do.

Contenido

I. Introducción.....	4
II. Revisión de literatura	4
III. Análisis de la base de datos	7
a. Fuente de información	7
b. Caracterización de la muestra.....	7
c. Panorama general.....	8
IV. Metodología	10
a. Especificación del modelo: Índice Multidimensional de Calidad del Empleo para los asalariados.....	10
b. Especificación del Modelo: determinantes de calidad del empleo.....	14
c. Especificación del Modelo: relación entre empleo digno y pobreza.	17
V. Resultados de la estimación.....	18
a. Índice multidimensional de calidad del empleo.....	18
b. Determinantes de la calidad del trabajo	20
c. Relación entre calidad laboral y pobreza	23
VI. Conclusiones.....	24
VII. Referencias	26

I. Introducción

El desempeño económico de la República Dominicana ha mostrado avances significativos en la última década. Entre los años 2010 y 2018, la economía dominicana se ha expandido a una tasa promedio de 5.7% en términos reales, lo que ha permitido mantener su posición como país líder en crecimiento económico en América Latina y el Caribe y se ha reflejado poderosamente en el comportamiento de la pobreza general y extrema, en especial a partir de 2013.

En ese período, la proporción de la población en condición de pobreza monetaria disminuyó 17.8 puntos porcentuales, al pasar de 40.5% en 2010 a 22.8% en 2018, mientras que la incidencia de la indigencia se redujo de 10.8% a 2.9%. Durante el último año analizado, la tasa de pobreza monetaria disminuyó en 2.8 puntos porcentuales con relación al año anterior. El *Boletín de Estadísticas Oficiales de Pobreza Monetaria en la República Dominicana*, número 6 (MEPyD, 2019) establece que la mayor parte de esa disminución es explicada por un aumento del ingreso per cápita real de las familias, asociado a un incremento de los ingresos laborales de las personas ocupadas del hogar.

La dinámica del mercado de trabajo es fundamental para entender la evolución de la pobreza. Si bien se destaca que durante el período analizado la tasa de crecimiento promedio de la ocupación fue de 3.0% anual, es el estudio de la calidad del empleo lo que permite analizar si los puestos de trabajo generados garantizan un ingreso justo, beneficios socio laborales, protección social, estabilidad e integración social para el trabajador.

El país ha adoptado compromisos claros que responden al objetivo de crear empleos suficientes y dignos, como se formula en el objetivo general 3.4 de la Estrategia Nacional de Desarrollo (END). Este compromiso está alineado con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 8, cuyo propósito es promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Con el presente estudio se pretende apoyar el seguimiento de esos objetivos de la END y los ODS, mediante el establecimiento de la dinámica de la calidad del empleo para el año 2018, el estudio de sus determinantes y el análisis de la relación entre calidad del empleo y pobreza. Está organizado como sigue: la sección 2 presenta la revisión de literatura, la sección 3 muestra los datos utilizados, la sección 4 describe la metodología seguida, la sección 5 exhibe los resultados y la sección 6 concluye.

II. Revisión de literatura

La evidencia muestra que la calidad del empleo debe ser tratada como un fenómeno multidimensional; por ello, enfocarse en una sola dimensión puede implicar que algunos aspectos importantes no sean tomados en cuenta. La solución adoptada en el presente

trabajo para enfrentar ese riesgo ha sido construir un índice compuesto, que agrega de manera ponderada distintos indicadores individuales o dimensiones.

Existe una literatura creciente que aborda distintas dimensiones para medir la calidad del empleo (Huneus *et al.* (2012), Arranz *et al.* (2018), Marull (2012), Frané (2012), Weller *et al.* (2012), Leschke *et al.* (2008)). Las dimensiones se refieren a categorías conceptuales de indicadores que permiten una mejor comunicación e interpretación de los resultados. El número y contenido de las dimensiones utilizadas para medir la calidad del empleo puede variar según el autor y la disponibilidad de información.

El índice de calidad del empleo construido por Leschke *et al.* (2008) utiliza seis dimensiones: salarios, formas no estándar de empleo, equilibrio trabajo-vida y tiempo de trabajo, condiciones de trabajo y seguridad laboral, acceso a capacitación y promoción profesional, y representación y participación de interés colectivo.

Holman (2013) incluye cinco dimensiones como principales determinantes: la organización del trabajo, el sistema de salarios y pagos, la seguridad y flexibilidad, las habilidades y desarrollo y la participación y representación colectiva. Por su parte Arranz *et al.* (2018) diseñaron un índice con tres dimensiones para evaluar la calidad del empleo en España: salarios, cualificaciones-promoción profesional y estabilidad en el empleo.

A nivel regional, Weller *et al.* (2012) analizan la calidad del empleo en 18 países latinoamericanos, basando su análisis en las dimensiones ingresos laborales, beneficios no salariales, estabilidad laboral, protección social, jornada laboral, organización de intereses colectivos y capacitación en el puesto de trabajo.

Para el caso de Colombia, Frané *et al.* (2012) consideraron ocho dimensiones: oportunidades de empleo, flexibilidad y seguridad laboral, condiciones de trabajo, seguridad social, ingresos, diálogo social, satisfacción en el trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar.

Marull (2012), en su estudio sobre Bolivia y Ecuador, utilizó como aspectos principales ingreso laboral, jornada laboral, estabilidad laboral, protección social y salud y seguridad en el lugar de trabajo. Sehnbruch (2012) computó un índice que comprende cuatro dimensiones para evaluar el caso de Chile: situación ocupacional, cobertura de seguridad social, ingresos, posesión de trabajo y capacitación.

Gamero (2012), con el objetivo de medir el trabajo decente en Perú, clasificó los indicadores en dos grupos. El grupo de indicadores básicos contiene tipo de contrato, ingreso laboral y jornada de trabajo. Los indicadores complementarios son seguro de salud y sistema de pensiones.

Algunos autores han aplicado la metodología de medición de pobreza multidimensional propuesta por Alkire and Foster (2011) para medir la calidad de trabajo porque es un sistema de identificación que funciona bien en situaciones con muchas dimensiones. Dicha metodología se basa en contar la cantidad de privaciones que experimentan los individuos en diferentes dimensiones. Para identificar a los pobres, los autores utilizan dos umbrales: uno para definir la privación de un individuo con respecto a cada dimensión y otro que

corresponde a la cantidad de privaciones necesarias para ser considerado en condición de pobreza.

Aplicando esta última metodología a la medición de la calidad de empleo en Chile, Huneus *et al.* (2012) definieron el índice utilizando dos umbrales: un umbral para definir la privación en cada dimensión laboral y un umbral que corresponde a la cantidad de privaciones necesarias para tener un trabajo de mala calidad.

Siguiendo la misma metodología, un estudio realizado por el Banco Mundial (2016) para 17 países de América Latina, incluida República Dominicana, propone un indicador con siete dimensiones: ingreso, seguro de salud, beneficios de jubilación, estabilidad del trabajo, firma de contrato, permanencia del trabajo y beneficios psicológicos. Dicho estudio asignó valor 0 para las privaciones y 1 para las no privaciones en las dimensiones seguro de salud, beneficios de jubilación, firma de contrato y permanencia del trabajo. Las demás dimensiones toman valores continuos, por lo que fueron utilizados umbrales para definir el éxito. En el caso de República Dominicana, el índice de calidad del empleo en el período 2002-2012 resultó con una tendencia creciente a partir de 2008.

En el Índice de Mejores Trabajos publicado por el BID (2017) para un total de 17 países latinoamericanos, la República Dominicana, con 55.1 puntos sobre 100, ocupó la posición número 11, con 2 puntos por debajo del promedio de América Latina. Este índice toma en cuenta dos dimensiones: cantidad y calidad. La dimensión de cantidad considera indicadores como la tasa de participación laboral y la de ocupación, mientras que la de calidad se construye con la tasa de formalidad y de trabajos con salario suficiente para superar la pobreza. El desempeño del país resultó mejor en la dimensión de calidad que en la de cantidad, ocupando las posiciones número 8 y 14 respectivamente.

En cuanto a los determinantes personales de la calidad del empleo, el estudio realizado por el Banco Mundial (2016) investiga, utilizando una regresión logística, la relación entre las características de los individuos y del puesto de trabajo con la calidad del empleo. Los autores encontraron que los mejores predictores de la calidad del trabajo en los países de América Latina son la edad, el género, la educación y la calidad formal del trabajo. En promedio, los trabajadores que trabajan en empresas públicas y empresas grandes tienen mejores trabajos. En el estudio también se analiza la relación entre la calidad del trabajo y la pobreza, y se concluye que los beneficios de salud y jubilación son las dimensiones de la calidad del trabajo que más se correlacionan con no vivir en la pobreza.

Posso (2010) explora, a través de un modelo logístico multinomial, cuáles son los factores que afectan la calidad del empleo en Colombia, y tipifica esta en tres categorías: empleos de baja calidad, empleos de calidad media y empleos de buena calidad. La principal conclusión es que la calidad del empleo tiene una estrecha relación con la educación universitaria, el tamaño de la empresa, el sector económico y la localización. Los resultados muestran que los empleos de baja calidad se relacionan con tener bajo nivel educativo, trabajar en empresas pequeñas, en los sectores construcción, agricultura y comercio. En cambio, los empleos de alta calidad se relacionan significativamente con la educación superior completa, empresas de más de 11 empleados, en el sector financiero.

Huneus *et al.* (2012) estudian los determinantes de la calidad del trabajo utilizando un modelo probabilístico en datos de panel. Sus resultados sugieren que trabajar en empresas con mayor número de empleados se asocia con menor probabilidad de tener un empleo de baja calidad.

El presente estudio sigue la metodología empleada por el Banco Mundial (2016), pero con algunas diferencias: en la dimensión ingreso se contrasta el ingreso monetario laboral con el salario mínimo del sector empleador, en lugar de la línea de pobreza; y en la dimensión de estabilidad se define el corte de 6 meses en el empleo, en lugar de 3 años.

III. Análisis de la base de datos

a. Fuente de información

Para este trabajo se han utilizado microdatos provenientes de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) realizada por el Banco Central de la República Dominicana durante el año 2018. Esta encuesta tiene como objetivo general proporcionar información estadística amplia y precisa sobre las distintas variables laborales, sociodemográficas y económicas que permita caracterizar y analizar la dinámica y heterogeneidad del mercado de trabajo en la República Dominicana. Además, tiene el propósito de dar seguimiento a la estimación de la pobreza monetaria a través del ingreso de los hogares y las líneas oficiales de pobreza consensuadas para medir la misma en el país.

La ENCFT define como población objetivo a las personas residentes en los hogares de las viviendas particulares ocupadas a lo largo de todo el territorio nacional. El levantamiento en campo de la encuesta se realiza de forma continua a lo largo de 48 semanas durante el año y durante 12 semanas por trimestre. La muestra esperada por trimestre consiste en 6,614 viviendas; 6,637 hogares y 23,149 personas.

b. Caracterización de la muestra

La población objeto de análisis del presente estudio incluye a la población asalariada mayor de 15 años. La base de datos utilizada agrega los cuatro trimestres de 2018 y arroja un total de 2,570,747 observaciones; cada una representa un individuo ocupado asalariado mayor de 15 años. La edad promedio de las personas dentro de la muestra es de 37 años y la mayoría se encuentra entre 20 a 39 años. 51.7% de los individuos son de sexo masculino.

En cuanto al nivel educativo de los asalariados, los datos revelan que 39.8% de la muestra posee educación secundaria, 29.4% nivel universitario y tan sólo 1.8% nivel post-universitario. En el año examinado la mayoría de los asalariados (53.1%) se encontraban casados o en unión libre y 84.3% eran residentes en zonas urbanas.

En relación con las características de la empresa a que pertenecen, se destaca que el 64.4% de los asalariados trabajan en empresas pequeñas, 28.9% en empresas grandes y 6.6% en

empresas medianas². En cuanto al sector empleador, 75.1% de ellos labora en el sector privado y el restante 24.9% en el público.

Tabla1. Estadísticos descriptivos de la población asalariada

	Número	Porcentaje
Grandes grupos de edad		
15-19	115,945	4.5%
20-39	1,410,055	54.9%
40-59	879,119	34.2%
60 y más	165,628	6.4%
Sexo		
Masculino	1,327,873	51.7%
Femenino	1,242,874	48.3%
Nivel Educativo		
Ninguno	57,837	2.2%
Primario/Preescolar	689,740	26.8%
Secundario/Técnico Vocacional	1,022,377	39.8%
Universitario	755,507	29.4%
Post-universitario	45,286	1.8%
Estado Civil		
Casado ³	1,364,425	53.1%
Soltero	1,206,322	46.9%
Zona de residencia		
Urbana	2,166,883	84.3%
Rural	403,864	15.7%
Sector empleador		
Sector público	641,290	24.9%
Sector privado ⁴	1,929,457	75.1%
Tamaño de la empresa		
Pequeña empresa	1,459,226	64.4%
Mediana empresa	150,097	6.6%
Grande empresa	655,060	28.9%

Fuente: Estimado a partir del procesamiento de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) 2018.

c. Panorama general

Para el cumplimiento de los objetivos de este trabajo se examinan las variables concernientes a la calidad de trabajo y condición de pobreza monetaria moderada. En conformidad con la literatura revisada, las variables utilizadas para medir la calidad del empleo incluyen: ingreso laboral monetario mensual, disfrute de beneficios como vacaciones pagadas, regalía pascual, licencia por enfermedad pagada, preaviso y cesantía y pago de horas extras; tenencia de contrato; pertenencia a un sindicato; permanencia en el empleo; existencia o no de trabajo secundario; y variables de protección social como la afiliación a seguro de salud, plan de pensión y seguro de vida por parte de ese empleo.

La condición de pobreza monetaria moderada se calcula a partir de la ENCFT y es una variable que toma valor 1 si el ingreso total mensual per cápita del hogar está por debajo de la línea de pobreza moderada definida como oficial para el país y 0 en caso contrario. La línea de pobreza moderada es el monto mensual per cápita de recursos del que deben disponer los hogares para garantizar a sus integrantes el acceso a una canasta de bienes y

² Los datos disponibles permiten definir el tamaño de la empresa en función del número de empleados. Las clasificaciones utilizadas fueron: pequeña empresa (de 0 a 50 empleados), mediana empresa (de 51 a 99 empleados) y grande empresa (100 empleados o más).

³ Incluye unión libre

⁴ Incluye Privado Local, Zona Franca y Hogares

servicios alimentarios y no alimentarios, que se consideran esenciales para la vida: ropa, calzado, costo de la vivienda, mantenimiento del hogar, salud, educación, transporte, entre otros.

Los datos arrojan que el ingreso laboral promedio mensual⁵ por ocupación principal de la población asalariada en condición de pobreza moderada es de RD\$9,292.33, mientras que la población asalariada no pobre tiene un ingreso promedio de RD\$20,417.94. En cuanto a los beneficios socio laborales, se destaca que la mayoría de la población asalariada, tanto pobre como no pobre, posee vacaciones con disfrute de sueldo (57.4% para los pobres y 76.2% para los no pobres), regalía pascual (90.5% y 94.3%), licencia por enfermedad (68.1% y 81.4%) y preaviso y cesantía (52.2% y 60.4%). El pago de horas extras es un beneficio con el que solamente cuenta un 8.2% de los asalariados (8.3% de los no pobres vs 7.0% de los pobres).

Con relación al seguro de salud, 50.5% de la población asalariada pobre recibe este beneficio por parte de su trabajo, frente a 73.3% de los no pobres. Un comportamiento similar se observa en el plan de pensión (49.5% de los pobres vs. 72.8% de los no pobres) y seguro de vida (9.8% vs 16.5%).

La mayoría de los asalariados, tanto pobres (78.5%) como no pobres (86.7%), tiene menos de 6 meses laborando en su trabajo actual y 99.8% señaló que tiene algún tipo de contrato laboral, en su mayoría escrito (57.2% para los pobres y 76.0% para los no pobres).

Tabla 2. Variables relativas a la calidad del trabajo asalariado según condición de pobreza, 2018.

Variable		Pobre	No pobre
Media de ingreso laboral		20,417.94	9,292.33
Vacaciones con disfrute de sueldo	Sí	57.4%	76.2%
	No	42.6%	23.8%
Regalía Pascual	Sí	90.5%	94.3%
	No	9.5%	5.7%
Licencia por enfermedad con disfrute de sueldo	Sí	68.1%	81.4%
	No	31.9%	18.6%
Preaviso y cesantía	Sí	52.2%	60.4%
	No	47.8%	39.6%
Pago de horas extras	Sí	7.0%	8.3%
	No	93.0%	91.7%
Seguro de salud	Sí	50.5%	73.3%
	No	49.5%	26.7%
Plan de pensión	Sí	49.5%	72.8%
	No	50.5%	27.2%
Seguro de vida	Sí	9.8%	16.5%
	No	90.2%	83.5%
Número de meses en el trabajo actual	Menos de 6 meses	78.5%	86.7%
	6 meses o más	21.5%	13.3%
Tenencia de contrato	Sí	99.8%	99.8%
	No	0.2%	0.2%
Tipo de contrato	Escrito	57.2%	76.0%
	Verbal	42.8%	24.0%
Empleo secundario	Sí	95.3%	93.5%
	No	4.7%	6.5%
Sindicato	Sí	6.3%	13.5%
	No	93.7%	86.5%

Fuente: Estimado a partir de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) 2018.

⁵ El ingreso se construyó de acuerdo con la metodología de pobreza (Morillo, 2008).

IV. Metodología

a. Especificación del modelo: Índice Multidimensional de Calidad del Empleo para los asalariados.

El modelo estimado se fundamenta en los principios de la medición de pobreza multidimensional. La literatura indica que la pobreza, como proceso complejo, se entiende mejor con un enfoque multidimensional (Bourguignon y Chakravarty (2003), Deutsch y Silber (2005), Alkire y Foster (2011) y Duclos *et al.* (2006)). Siguiendo este supuesto, en este trabajo se estudiará la valoración de la calidad del empleo asalariado a partir de una medida compuesta por diversas dimensiones que definen un trabajo digno. Para ello se empleó la medición tradicional multidimensional propuesta por Foster *et al.* (1984), y conceptualmente revisada por Alkire y Foster (2011). Esta es la medida de multidimensionalidad de la pobreza más simple y resulta aplicable a la calidad del empleo. Bajo esta metodología, un asalariado tiene un empleo digno cuando presenta un puntaje de privación (c_i) mayor o igual que un umbral mínimo de privaciones multidimensionales (k).

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.

Conforme a lo planteado, un trabajador se considera no privado multidimensionalmente cuando se verifica que $c_i \geq k$

$$c_i = \sum_{j=1}^d (w_j * g_j)$$

En donde,

c_i = puntaje de no privación para el trabajador i (número de privaciones ponderadas)

k = umbral mínimo de no privación ($k=1/2$)

d = Número de no privaciones (disfrute de garantías laborales)

w_j = ponderador de la no privación j

g_j = no privación j

En la definición del Banco Mundial (2016), los factores relacionados a la calidad del empleo están constituidos por 14 variables o prerrogativas legales que definen este concepto, agrupadas en 7 dimensiones: i) Ingreso, ii) Beneficios socio laborales, iii) Protección social, iv) Estabilidad, v) Contrato laboral, vi) Satisfacción con el empleo y vii) Diálogo social. Las dimensiones y variables que conforman el Índice Multidimensional de Calidad del Empleo (IMCE) se presenta en la ilustración 1.

Ilustración 1. Dimensiones del Índice Multidimensional de Calidad del Empleo (IMCE)



Fuente: Elaboración propia.

La selección de dimensiones y variables del modelo IMCE tiene como referencia el concepto de trabajo digno definido a partir de privaciones y vulneraciones de derechos que dificultan que los trabajadores logren satisfacer sus necesidades en el empleo, conforme a lo establecido en la OIT y el Código de Trabajo (CT). Según lo planteado por el Banco Mundial (2016), en la propuesta se procuró que las siete dimensiones y sus variables representaran con la mayor amplitud posible distintos aspectos de la calidad del empleo, aun cuando dicha representación no se logre conseguir por completo, debido a las limitaciones en los datos disponibles. No obstante, la estructura de variables y dimensiones se validó con base en argumentos normativos, como las prerrogativas de la OIT y el CT señaladas, y con fundamentos críticos que incluyeron análisis de correlaciones (Cramer R_0), de redundancias y robustez (Kendall's τ).

En la **dimensión ingreso** se trata de capturar la privación del salario en el empleo. En este caso se tomó como parámetro si el trabajo paga por encima o no del salario mínimo del sector. El salario se define como el ingreso monetario laboral mensual del asalariado. Se incluyen comisiones, propinas, pago por horas extras, bonos por vacaciones, bonificación, dividendos, regalía pascual, beneficios marginales y utilidades empresariales mensualizadas.

En el estudio se contrasta el ingreso laboral mensual con el salario mínimo del sector y tamaño de la empresa en que labora el asalariado. En el año 2018, el salario mínimo del sector público era de RD\$5,019.00 y para zonas francas de RD\$10,000.00. En el sector privado, el Comité Nacional de Salario definió para las empresas no sectorizadas el salario mínimo de RD\$9,411.60 en las pequeñas empresas, RD\$10,620.00 en las medianas y RD\$15.447.60 en las grandes. A los asalariados que trabajan en el sector hogar se les imputó el salario mínimo de RD\$9,411.60, análogo al de las pequeñas empresas del sector

privado no sectorizado. La rama económica Hoteles, bares y restaurantes del sector privado presentó un salario mínimo de RD\$6,686.10 en las pequeñas empresas, RD\$7,430.15 en las medianas empresas y RD\$10,355.75 en las grandes empresas. Un trabajador no está privado si recibe un salario por encima del salario mínimo de su sector (codificado en 1) y el trabajador está privado si recibe una paga por debajo del mismo (codificado en 0).

La **dimensión beneficios socio laborales** incluye cinco variables i) vacaciones pagadas, ii) regalía pascual, iii) disfrute de licencia médica por enfermedad, iv) preaviso y cesantía y v) pago de horas extras. La conformación de esta dimensión parte de que estas cinco garantías laborales son esenciales para un trabajo digno, tal como se establece en el Libro Tercero del Código de Trabajo dominicano. El disfrute de estas garantías se expresa como una no privación (codificado en 1) y el caso contrario una privación (codificado en 0).

En la **dimensión de protección social** se emplearon tres variables i) seguro de salud, ii) plan de pensiones y iii) seguro de vida. El fundamento legal está dado en el Título IV del Libro Primero del Código de Trabajo. El disfrute de estas garantías se expresa como una no privación (codificado en 1) y el caso contrario una privación (codificado en 0).

La **dimensión de estabilidad** es observada a través del tiempo en el empleo. El trabajador no está privado de estabilidad si tiene más de 6 meses en el empleo (codificado en 1) y está privado si tiene menos de 6 meses (codificado en 0).

En la **dimensión contrato laboral** se consideraron dos variables i) existencia de contrato y ii) tipo de contrato. Esta garantía está estipulada en el Libro Tercero del Código de Trabajo. El disfrute de estas garantías se expresa como una no privación (codificado en 1) y el caso contrario una privación (codificado en 0).

La **dimensión satisfacción con el empleo** es difícil de medir; siguiendo la metodología empleada por el Banco Mundial (2016), en este trabajo se representa este aspecto de la calidad mediante un indicador que captura si el asalariado tiene un empleo secundario. Los asalariados que tienen múltiples empleos se consideran privados en esta dimensión y se codifican en 0, en caso contrario se codifican en 1.

Para la **dimensión diálogo social** se consideró si el trabajador pertenece a un grupo sindical dentro su organización laboral. El Código de Trabajo lo estipula en el del Título III del Libro Quinto: el derecho de asociación sindical (Art. 328 al 336). El disfrute de esta garantía se expresa como una no privación (codificado en 1) y el caso contrario una privación (codificado en 0).

Los **ponderadores del modelo** (w_j). La definición del IMCE se completa con los ponderadores de las variables y dimensiones. En el modelo, todas las dimensiones tienen una ponderación de 14.28% y cada una de las garantías tiene una ponderación ajustada de forma proporcional al peso de la dimensión; así, número de variables que conforma cada dimensión genera pesos diferenciados entre las variables de las diversas dimensiones.

El **umbral de privaciones** (k). En la definición se emplearon diferentes umbrales de privaciones (k), según lo establecido por el Banco Mundial (2016). Se considera un empleo de calidad media $k \geq 1/2$. Con ese valor de k los asalariados identificados como no privados

deben tener más de la mitad de las garantías establecidas que estipulan las dimensiones del Índice Multidimensional de Calidad del Empleo. Un $k \leq 1/4$ corresponde a un empleo de calidad baja y un $k \geq 3/4$ refiere a los empleos de calidad alta.

La definición operativa de cada una de las variables utilizadas en la aplicación para el caso de la República Dominicana se presenta en la tabla 3, en la que también se incluye el ponderador o peso asignado. La unidad de identificación de las privaciones es el trabajador ocupado asalariado.

Tabla 3. Dimensiones de la calidad del empleo

Dimensión	Indicadores	Umbral de privación	Peso
Ingreso	Sueldo	$d_{ing} = \begin{cases} 0 & \text{si ingreso} < \text{salario mínimo del sector} \\ 1 & \text{si ingreso} \geq \text{salario mínimo del sector} \end{cases}$	$w_{ing} = \frac{1}{7}$
	Vacaciones con disfrute de sueldo	$d_{vac} = 2 - \min\{p_{B.1.12.01}, 2\}$	$w_{vac} = \frac{1}{35}$
	Regalía pascual	$d_{reg} = 2 - \min\{p_{B.1.12.02}, 2\}$	$w_{reg} = \frac{1}{35}$
Beneficios laborales	Licencia por enfermedad con disfrute de sueldo	$d_{lic} = 2 - \min\{p_{B.1.12.03}, 2\}$	$w_{lic} = \frac{1}{35}$
	Preaviso y cesantía	$d_{ces} = 2 - \min\{p_{B.1.12.04}, 2\}$	$w_{ces} = \frac{1}{35}$
	Pago de horas extras	$d_{hex} = 2 - \min\{p_{B.1.12.05}, 2\}$	$w_{hex} = \frac{1}{35}$
Dimensión	Indicadores	Umbral de privación	Peso
	Seguro de salud	$d_{sal} = 2 - \min\{p_{B.1.13.01}, 2\}$	$w_{sal} = \frac{1}{21}$
Protección social	Plan de pensión	$d_{afp} = 2 - \min\{p_{B.1.13.02}, 2\}$	$w_{afp} = \frac{1}{21}$
	Seguro de vida	$d_{vid} = 2 - \min\{p_{B.1.13.03}, 2\}$	$w_{vid} = \frac{1}{21}$
Estabilidad	Tiempo en el empleo	$d_{est} = \begin{cases} 0 & \text{si } p_{B.1.5.1} < 6 \text{ meses} \\ 1 & \text{si } p_{B.1.5.1} \geq 6 \text{ meses} \end{cases}$	$w_{est} = \frac{1}{7}$
Contrato laboral	Firma de contrato	$d_{con} = 2 - \min\{p_{B.1.9}, 2\}$	$w_{con} = \frac{1}{14}$
	Contrato escrito	$d_{esc} = 2 - \min\{p_{B.1.10}, 2\}$	$w_{esc} = \frac{1}{14}$
Satisfacción con el empleo	Sobreempleo	$d_{emp} = p_{B.6.1} - 1$	$w_{emp} = \frac{1}{7}$
Diálogo social	Sindicato	$d_{sind} = 2 - \min\{p_{B.1.7}, 2\}$	$w_{sind} = \frac{1}{7}$

Fuente: Elaboración propia.

Siguiendo el método de Alkire y Foster (2011), se calculan los siguientes indicadores establecidos:

Tasa de no privación no censurada: porcentaje de trabajadores que satisface un indicador específico de calidad del empleo para cada indicador.

Tasa de incidencia de la calidad del empleo (H) indica el porcentaje de individuos que poseen un empleo de calidad; es calculada mediante la siguiente ecuación:

$$H = \frac{q}{n} \times 100$$

Donde q es el número de trabajadores con un empleo de calidad y n es el número total de trabajadores en la muestra.

Tasa de intensidad de la calidad del empleo (A) se define como el promedio de las garantías satisfechas para los individuos con empleo de buena calidad.

$$A = \frac{1}{q} \sum_{i=1}^q \frac{\sum_{j=1}^d w_j g_{ij}}{d}$$

Donde q es el número de trabajadores con un empleo de calidad, w_j es el ponderador de la no privación j y g_{ij} es la no privación j para el individuo i .

El índice multidimensional de la calidad del empleo, conocido como la **tasa de incidencia ajustada de la calidad del empleo** (M_0) se refiere al porcentaje de garantías que tienen los trabajadores con buena calidad de empleo en relación con el total de garantías posibles.

$$M_0 = \frac{1}{nd} \sum_{i=1}^q \sum_{j=1}^d w_j g_{ij}$$

Donde n es el número total de trabajadores en la muestra, d es el número total de garantías, q es el número de trabajadores con un empleo de calidad, w_j es el ponderador de la no privación j y g_{ij} es la no privación j para el individuo i .

Se agregó la calidad del empleo en una sola dimensión. De esta manera se calcula el **índice promedio de calidad del empleo (IPCE)**, que toma un valor entre 0 y 1. Se calcula con la siguiente ecuación:

$$IPCE = \sum_{i=1}^{14} \frac{DCE_i}{p}$$

Donde DCE_i es el i -ésimo indicador de la dimensión de la calidad del trabajo y p es el número total de indicadores posibles de la calidad del trabajo.

b. Especificación del Modelo: Determinantes de calidad del empleo.

En la investigación no solo es de interés conocer el nivel multidimensional de la calidad del trabajo de los asalariados, sino también los factores intervinientes que pueden estar explicándola. Parte de la variación en la calidad del trabajo podría estar asociada con los arreglos institucionales dentro de cada país y con su nivel de desarrollo. No obstante, también características personales del trabajador y del empleo influyen en la determinación o no de un trabajo digno. Por ello, para poder formular políticas públicas que impulsen una

mejoría en la calidad del empleo asalariado es necesario conocer esos determinantes y cuál es la relación más fuerte y significativa entre ellos.

Luego de la construcción del índice multidimensional se aplicaron técnicas cuantitativas inferenciales. Estos análisis se realizaron por medio de regresiones logísticas ordinales. El uso de este modelo en el estudio dependió de la composición de las dimensiones, es decir, del número de variables que las conforman. Para las dimensiones que están compuestas por múltiples variables se empleó la suma de las variables que la constituyen, como beneficios socio-laborales, protección social y contrato laboral, y también para el índice de contraste que agrega cada una de las dimensiones y sus variables. Una vez elaboradas las agrupaciones, estas fueron recodificadas, haciendo uso de medidas de posición⁶. Con esto se pudo desglosar en niveles de calidad el alcance de las garantías legales de cada dimensión en (v.gr, calidad inferior, calidad media y calidad superior).

Tomando en cuenta lo anterior, se tendrán en las estimaciones variables dependientes que ordenan los *scores* de las privaciones de mayor a menor, mientras que en otras sólo se indicará una relación dicotómica sobre la presencia o ausencia de la privación; esto sucederá cuando la dimensión está compuesta por una sola variable.

Con el modelo logístico binario se buscó modelar la probabilidad de ser pobre o no, variable dicotómica que estará en función de un conjunto de variables independientes.

$$\text{Logit}(y_i^*) = \beta'X_i + \varepsilon_i$$

En la ecuación 1, el término β' representa la matriz de coeficientes del modelo, que se deriva de la correspondencia con las variables explicativas definidas por la relación sistémica del $\beta'X_i$. En este caso y_i^* es una variable latente que mide la propensión de ser pobre, a la vez que es una variable dicotómica que identifica con 1 si el trabajador es pobre y 0 los demás casos ($y_i^* \leq 0$).

En tanto, en los modelos logísticos ordinales, existe una variable continua latente, que es la base del «modelo para variable latente», el adoptado en las estimaciones presentadas. Concretamente, el modelo para variable latente indica que la variable de interés (γ^*), en este caso el nivel de calidad del trabajo es una variable continua no observable. De esta manera, γ^* representa la respuesta que se podría capturar si se pudiera medir la realidad con un mayor nivel de precisión; en cambio, solo se puede medir una versión incompleta de la variable latente (γ^*), que se refiere a las categorías observadas en la variable dependiente (γ). De esta forma, se asume que la variable observada (γ) captura imperfectamente la variable latente (γ^*) con base en determinados umbrales. Esto es:

$$\gamma = j \text{ si } \tau_i - 1 < \gamma^* \leq \tau_i$$

Donde j indica las categorías de la variable ordinal que conforman las dimensiones con más de una variable ($j = 1 \dots j$), y los parámetros τ_i se identifican como los umbrales y señalan los puntos de corte a partir de los cuales el valor observado de γ^* cambia de valor, es decir, pasa de j a $j + 1$. Para el caso de la variable dependiente modelada, se considera que esta

⁶ Se dividió la escala del índice en cuartiles.

captura la variable continua de niveles de calidad del trabajo para los trabajadores, conforme al siguiente esquema de medición:

$$\begin{aligned} \text{Nivel inferior} &= \tau_0 = -\infty \leq \gamma^* < \tau_1 \\ \text{Nivel Superior} &= \tau_1 = -\infty \leq \gamma^* < \tau_2 \end{aligned}$$

Según la notación anterior, el nivel inferior de calidad del trabajo es igual al valor de τ_0 , y el superior equivalente a τ_1 . La aproximación latente postula que γ^* puede modelarse a partir de un modelo estructural de una función lineal en sus predictores.

$$\gamma^* = \sum \beta_k X_{ik} + \epsilon$$

El modelo de variable latente (γ^*) puede ser descrito como un modelo de probabilidad. Para esto se registra la siguiente equivalencia entre γ^* y γ :

$$P(\gamma_i \leq j) = Pr(\gamma^* \leq \tau_i)$$

La función logit de los modelos binarios y ordinales permite predecir probabilidades de la calidad del trabajo de los trabajadores, aunque los coeficientes no indican cantidades sustantivas por sí mismos. No obstante, estos sí muestran dirección del efecto y, apoyado por los errores estándar de cada coeficiente, se puede intuir si el efecto es grande o pequeño. En consecuencia, con el fin de hacer más legibles los resultados, se realizan transformaciones matemáticas de los coeficientes, tales como el cálculo de razón de probabilidades, que se aplica para modelos logit.

La interpretación de los coeficientes es directa, resulta de dividir la probabilidad de ocurrencia de un suceso entre su complemento a la exponencial, que corresponde a:

$$\begin{aligned} \text{odd} &= Pr(Y = 1|x) / Pr(Y = 0|x) = 1 / (1 + e^{-\beta'X_i}) - 1 / 1 + e^{-\beta'X_i} \\ &= e^{\beta'X_i} [0, +\infty] \end{aligned}$$

Para los modelos logísticos binarios se muestra el número de veces que es más probable que ocurra el fenómeno 1 (la no privación de una garantía laboral) frente a que no ocurra. La odd-ratio asociada a un cambio en una de las variables está dada en la siguiente ecuación. Su interpretación se realiza en torno a la unidad: cuando es menor a 1, la variable independiente reduce la probabilidad de ocurrencia del fenómeno -la no privación de las garantías laborales- y, viceversa, cuando es mayor a 1 las probabilidades de cometer la privación aumentan.

$$Pr(\gamma_i = 1 | d_i = 1) = Pr(\gamma_i = 0 | d_i = 1) / Pr(\gamma_i = 1 | d_i = 0) = Pr(\gamma_i = 0 | d_i = 0) = \exp(d)$$

Para los modelos logísticos ordinales, las odds se interpretan bajo la estructura de la ecuación a continuación. Esta magnitud se entiende en términos de probabilidad acumulada; esto es, para un cambio en δ en X las odds de que Y sea igual o menor que a j cambia por un factor $(-\delta \beta_k)$. Además, se antepone $(-)$ al δ ya que se estiman los coeficientes bajo la parametrización $\alpha_j = \sum_{k=1}^k \beta_k X_{ik}$.

$$\theta = \frac{\Pr (y_i \leq j | X = x_1) / \Pr (y_i > j | X = x_1)}{\Pr ((y_i \leq j | X = x_1) \Pr (y_i > j | X = x_1))}$$

$$\theta = \frac{\text{Exp}(\beta_k x_1)}{\text{Exp}(\beta_k x_2)}$$

$$\theta = \text{Exp}((x_1 - x_2)\beta_k)$$

$$\theta = \text{Exp}(-\delta \beta_k)$$

Con estos procesos se establecen los determinantes de medición de la calidad del empleo de los trabajadores. Con la correspondencia de ciertos atributos, se identificó para los asalariados qué perfil determina el nivel adecuado o no al acceso de garantías de protección laboral que resulta del índice multidimensional. Las variables explicativas se clasificaron según dos tipos: de oferta, que para la teoría de capital humano son las condiciones de los individuos dentro del mercado laboral; y de demanda, que se definen como los atributos que caracterizan las condiciones de los puestos de trabajo en el mercado laboral, lo que es soporte de la teoría de segmentación laboral.

Tabla 4. Variables explicativas

Oferta Laboral	Demanda Laboral
Zona de residencia	
1. Urbano	
2. Rural	
Sexo	Tamaño de la empresa
1. Masculino	1. 5-10 empleados
2. Femenino	2. 11-19 empleados
Edad	3. 20 y más empleados
1. 15-19 años	
2. 20-39 años	
3. 40-59 años	
4. 60 y más años	
Nivel educativo	Sector
1. Primario -Preescolar	1. Formal
2. Secundario-técnico vocacional	2. Informal
3. Universitario	
Estado civil	
1. Casado	
2. Soltero	

Fuente: Elaboración propia.

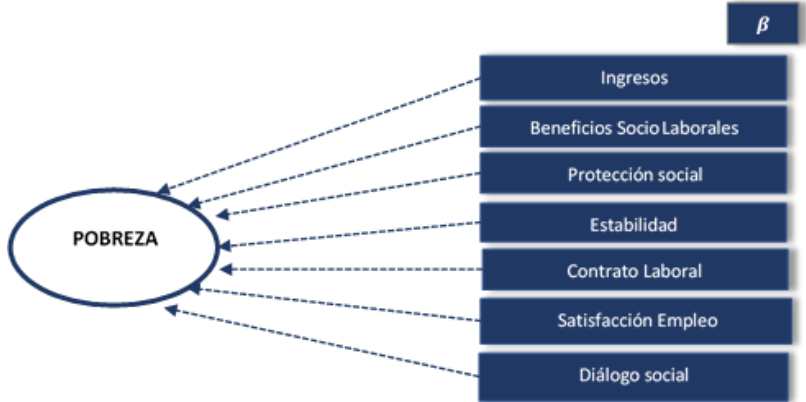
c. Especificación del Modelo: relación entre empleo digno y pobreza.

Dentro de los objetivos del artículo se considera la relación entre calidad del empleo y pobreza; con esto se trata de responder a la interrogante sobre cuáles dimensiones de la calidad del trabajo están asociadas con la pobreza. Esta pregunta es esencial para entender cómo ha sido la relación entre empleo digno y pobreza. Para ello se empleó un modelo logístico binario, igual que el especificado en el apartado anterior.

En el modelo, la variable de interés (dependiente) es si el trabajador vive en pobreza, empleando la metodología de pobreza oficial. Con esto se modeló la probabilidad de ser

pobre o no, de una variable dicotómica que está en función de las dimensiones que constituyen el índice multidimensional de calidad del empleo. En este caso la variable medirá únicamente la probabilidad de ser pobre (codificado en 1), en contraste con los demás casos que no cumplen la condición (codificado en 0). Ver ilustración 2.

Ilustración 2. Variable de interés y dimensiones.



Fuente: Elaboración propia.

V. Resultados de la estimación

a. Índice multidimensional de calidad del empleo

El procesamiento descrito de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo de 2018 arroja que 99.8% de los asalariados mayores de 15 años dispone de un contrato firmado con el empleador, 72.5% recibe un ingreso laboral mayor al salario mínimo y 93.9% recibe regalía pascual. De la población analizada, 93.7% posee un único empleo, lo que es un indicador de satisfacción con su trabajo. Por otro lado, se destaca que una baja proporción de los ocupados reciben pago por horas extras (8.2%).

Tabla 5. Indicadores de la calidad del empleo, 2018.

Dimensión	Indicadores	Tasa de no privación (no censurada) (%)
Ingreso	Sueldo	72.5
	Vacaciones con disfrute de sueldo	74.0
Beneficios laborales	Regalía pascual	93.9
	Licencia por enfermedad con disfrute de sueldo	79.9
	Preaviso y cesantía	59.5
	Pago de horas extras	8.2
	Seguro de salud	70.7
Protección social	Plan de pensión	70.1
	Seguro de vida	15.7
Estabilidad	Tiempo en el empleo	85.7
Contrato laboral	Firma de contrato	99.8
	Contrato escrito	73.9
Satisfacción con el empleo	Sobreempleo	93.7
Diálogo social	Sindicato	12.8

Fuente: Estimado a partir de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) 2018.

La tasa de incidencia indica que 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.

La intensidad muestra que los asalariados que poseen empleo de calidad alta cuentan, en promedio, con 81.1% de las garantías, los asalariados con puestos de trabajo de calidad media cuentan con 74.8% y aquellos de calidad baja con 22.4%.

Mientras que la tasa de incidencia ajustada muestra que aquellos con empleo de calidad media cuentan con el 58.1% de todas las garantías posibles. Los asalariados con empleo de calidad alta cuentan con 42.5% del total de garantías posibles.

Tabla 6. Tasa de incidencia, intensidad y tasa de incidencia ajustada de la calidad del empleo, 2018.

Umbral	Tasa de Incidencia (H)	Intensidad (A)	Tasa de Incidencia Ajustada (M0)
$k \leq 1/4$	3.39	22.35	0.76
$k \geq 1/2$	77.65	74.79	58.07
$k \geq 3/4$	52.42	81.13	42.53

Fuente: Estimado a partir de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) 2018.

La descomposición dimensional de la tasa de incidencia ajustada revela que la dimensión referente a la satisfacción con el empleo es la que más contribuye para todos los umbrales (52.93% en empleos de calidad baja, 18.40% en empleos de calidad media y 17.27% en empleos de calidad alta). Las que menos contribuyen en los tres casos son seguro de vida y pago de horas extras.

Tabla 7. Indicadores de la calidad del empleo, 2018.

Dimensión	Indicadores	Contribución a M0	Contribución a M0	Contribución a M0
		$k \leq 1/4$	$k \geq 1/2$	$k \geq 3/4$
Ingreso	Sueldo	0.31	16.98	17.68
	Vacaciones con disfrute de sueldo	0.21	3.36	3.45
Beneficios laborales	Regalía pascual	7.03	3.85	3.53
	Licencia por enfermedad con disfrute de sueldo	0.60	3.47	3.38
	Preaviso y cesantía	0.31	2.66	2.51
	Pago de horas extras	0.00	0.40	0.37
Protección social	Seguro de salud	0.00	5.53	5.89
	Plan de pensión	0.00	5.49	5.89
	Seguro de vida	0.00	1.15	1.47
Estabilidad	Tiempo en el empleo	6.08	18.04	17.57
Contrato laboral	Firma de contrato	32.35	9.76	8.85
	Contrato escrito	0.47	8.58	8.83
Satisfacción con el empleo	Sobreempleo	52.93	18.40	17.27
Diálogo social	Sindicato	0.00	2.44	3.34

Fuente: Estimado a partir de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) 2018.

Adaptando la metodología descrita de Alkire y Foster (2011), se agregó la calidad del empleo en una sola dimensión. El IPCE toma un valor entre 0 y 1. En República Dominicana este índice muestra que, en promedio, los trabajadores satisfacen el 65% de las dimensiones de calidad para el año 2018. Los resultados indican una mejor calidad en los empleos del sector formal (0.73) que en el informal (0.36).

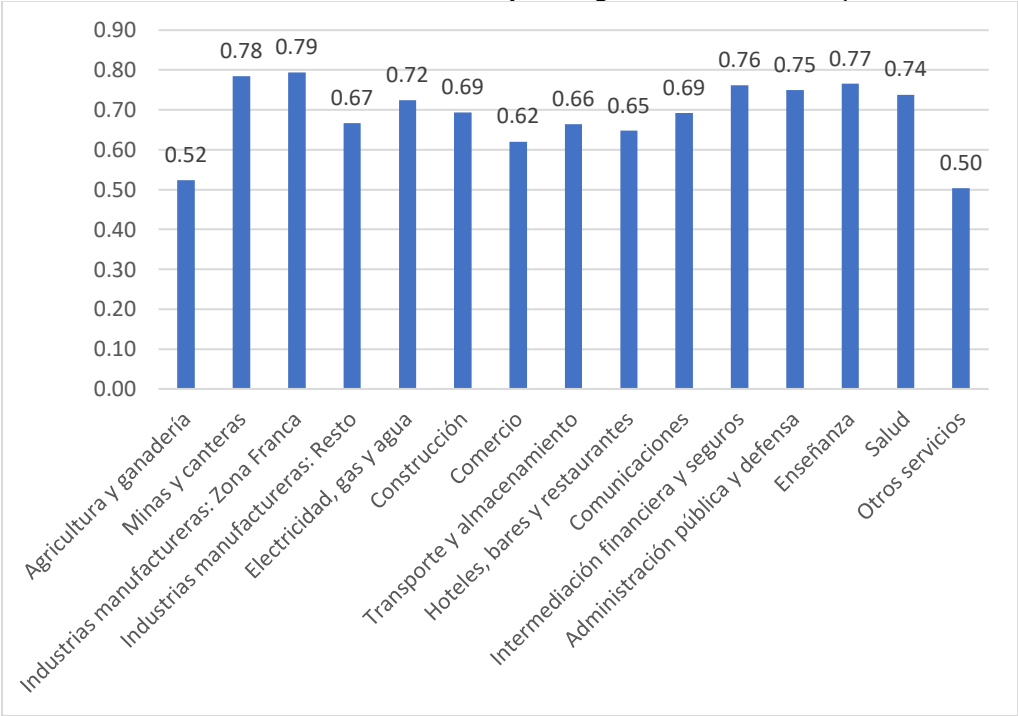
Tabla 8. Índice de calidad del empleo según condición de formalidad del sector, 2018.

	IPCE
Total	0.65
Sector formal	0.73
Sector informal	0.36

Fuente: Estimado a partir de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) 2018.

El modelo también indica que la rama económica que muestra mayor índice de calidad de empleo es Zona franca (0.79), seguida por Minas y canteras (0.78), Enseñanza (0.77), Intermediación financiera y seguros (0.76), Administración pública y defensa (0.75) y Salud (0.74). Por otro lado, las ramas que cuentan con menor índice de calidad del empleo son Agricultura y ganadería (0.52) y Otros servicios (0.50).

Gráfico 1. Índice de calidad del empleo según rama económica, 2018.



Fuente: Estimado a partir de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) 2018.

b. Determinantes de la calidad del empleo

Además de tener en cuenta el nivel de calidad del empleo a través de las dimensiones que la componen, es importante comprender cuáles factores están influyendo en el disfrute de las garantías laborales. Conforme a la literatura consultada, parte de la variación en la calidad del trabajo está asociada con los arreglos institucionales dentro de cada país y su nivel de desarrollo. Por ejemplo, muchos sectores de empleo, como educación y enseñanza,

tienden a proporcionar más beneficios contractuales en comparación con otros sectores. Sin embargo, características personales como el género, edad o la educación también pueden influir. Para promulgar políticas útiles que procuren mejorar los estándares laborales, es necesario conocer qué atributos dentro de la oferta y la demanda tienen una relación más fuerte con la calidad del empleo.

En la tabla 9 se proporciona una buena interpretación de la relación entre la calidad del empleo y sus factores determinantes medida por características personales y laborales. Se optó trabajar en un horizonte de cortes trimestrales para el año 2018, ya que la ENCFT es un panel. En los resultados del logit ordenado se emplea un índice aditivo, y cada coeficiente representa el cambio en la relación log-odds de satisfacer una dimensión adicional de la calidad del trabajo que resulta de un aumento adicional de la variable. La cantidad de casos incluidos en el análisis para la combinación de variables en la regresión representa aproximadamente entre trimestres un 75% y 80% de casos ponderados. En relación con las medidas de ajuste, se observa en el modelo que el R^2 de Cox y Snell, R^2 de Nagelkerke y del McFadden obtuvieron buenos niveles de ajuste.

Como primera aproximación y controlando con el resto de los factores de la estimación, resultó que los individuos que se ubican en el espacio urbano aumentan sus probabilidades de éxito en las dimensiones que subyacen a la calidad del empleo, este resultado es significativo en todos los trimestres estimados para 2018.

Un resultado interesante es que las garantías laborales de los hombres resultan mayores a las de las mujeres, también en todos los trimestres. Siguiendo a Pineda (2008), estas diferencias obedecen a tres factores: las relaciones sociales, las condiciones biológicas de las mujeres y el marco normativo-institucional. Desde el punto de vista social, las responsabilidades domésticas y los roles de género pueden incidir en la percepción de vulnerabilidad del empleador sobre la mujer. Son estos factores los que, a su vez, moldean el elemento normativo-institucional mediante la creación de la protección del fuero de la maternidad, contenido en el Libro Cuarto del Código de Trabajo.

Referidos a la edad como *proxy* de la experiencia, se observa un patrón peculiar: el impacto marginal con la variable dependiente tiene una relación directa; esto es, las garantías laborales aumentan al incrementar los tramos etarios, hasta llegar a edades superiores a los 60 años. Al interior de cada intervalo de edad se registra que las chances de éxito de tener una calidad del empleo superior crecen en grupos etarios que sobrepasan los 20 años en comparación a los que tiene más de 60 años, Este patrón es visible a partir del segundo trimestre de 2018.

Ser educado también influye en el incremento de la calidad del trabajo: el disfrute de garantías más alto se da en el nivel postuniversitario, y, desde ahí, se va reduciendo con el nivel educativo. Este resultado es concluyente en todos los trimestres examinados.

Respecto al estado civil, los resultados indican que los trabajadores con pareja tienen alta probabilidad de tener un empleo con alta calidad. En efecto, las oportunidades de estar en el nivel superior del índice disminuyen marginalmente para los separados, divorciados o viudos, en relación con los unidos y casados.

En cuanto a los determinantes provenientes del lado de la demanda laboral, observados desde el sector de actividad, tamaño y características legales, el modelo indica un patrón que favorece a la formalidad como elemento decisivo en el acceso a garantías legales. La rama de actividad de Zona franca es la más garantista (categoría de referencia); es decir, estar inserto en este sector aumenta las probabilidades de estar en un nivel superior del índice. No obstante, en general el sector privado es menos garantista que el sector público. Las empresas grandes, que concentran más de 20 empleados garantizan el acceso a mayores prerrogativas de protección legal a sus empleados, aunque este resultado no se válida para el segundo trimestre de 2018.

Se debe indicar que los umbrales de la estimación logística ordinal son las constantes del modelo. Controlando el efecto de todas las variables incluidas, la probabilidad de estar en el nivel superior del índice es mayor (umbral 2 y 3) que ubicarse en el nivel inferior (umbral 1).

Tabla 9. Regresión a través de la dimensión de la calidad del trabajo

VARIABLES	2018Q1		2018Q2		2018Q3		2018Q4	
Zona Ref. Rural								
Urbana	1.244***	.004	1.098	.008	1.294***	.009	1.358***	.008
Sexo. Ref. Femenino								
Masculino	1.484***	.007	1.326	.006	1.319***	.008	1.194***	.006
Edad Ref. 60 y más								
15-19	0.198***	.020	0.312**	.019	0.352***	.018	0.243***	.019
20-39	0.861***	.013	1.178**	.013	1.260***	.012	1.047***	.012
40-59	1.258***	.013	1.734**	.013	1.747***	.012	1.466***	.012
Educación Ref. Postuniversitario								
Primario-Preescolar	0.160***	.030	0.151**	.032	0.320***	.031	0.248***	.030
Secundario-técnico Vocacional	0.353***	.023	0.278**	.025	0.480***	.023	0.403***	.023
Universitario	0.612***	.023	0.459**	.024	0.691***	.023	0.648***	.023
Estado civil Ref. Soltero								
Casado	1.228***	.006	1.333***	.006	1.258	.006	1.250***	.006
Sector empresa. Ref. Zona Franca								
Privado local	0.505***	.016	0.606***	.006	0.732***	.018	0.481***	.017
Público	0.359***	.018	0.453***	.004	0.554***	.015	0.366***	.017
Tamaño de la empresa Ref. 20 y más empleados								
5-10 empleados	0.543***	.007	0.495***	.007	0.503***	.007	0.472***	.007
11-19 empleados	0.867***	.012	1.025**	.013	0.940**	.013	0.830***	.013
Sector Ref. Informal								
Formal	67.401***	.016	61.384***	.015	73.209***	.015	32.456	.173
Número de observaciones Ponderadas								
LR chi2 *Pearson *	545,398		552,278		560,607		571,511	
Prob. > Chi2	8264884		268800		234695		249317	
Cox y Snell	.000		.000		.000		.000	
Nagelkerke	.384		.395		.407		.397	
McFadden	.423		.436		.447		.439	
	.203		.213		.215		.216	
Umbrales								
Umbral 1	1.886***	.034	1.707***	.035	4.207***	.033	1.902***	.034
Umbral 2	4.394***	.034	4.225***	.035	10.857***	.033	4.684***	.034
Umbral 3	13.574***	.034	12.285**	.035	34.565***	.033	13.392***	.034

Notas: el error estándar de las ratios, se presentan entre paréntesis en la columna a la derecha

Notas: Se presenta de forma separada los coeficientes sin transformaciones y las exponenciales u Odds Ratio

Nota *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

Fuente: Estimado a partir de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) 2018.

c. Relación entre calidad laboral y pobreza

En este acápite de resultados se indaga la siguiente pregunta ¿qué dimensiones de la calidad del trabajo están asociada con más pobreza? Esta pregunta es básica para comprender el comportamiento del bienestar social. En la estimación, la variable dependiente de interés es si el trabajador vive en pobreza general y las independientes son las dimensiones que contribuyen a la calidad laboral, excluyendo la dimensión de ingresos. Esta última no se agregó debido al supuesto de endogeneidad, ya que la variable dependiente se calcula a través del ingreso del hogar que agrega al laboral. Los resultados fueron examinados para cada trimestre de 2018. En las estimaciones a partir de la combinación de variables en el modelo se incluyó un 60% de casos válidos aproximadamente. El R^2 de Cox y Snell muestra ajustes en el orden de 0.1% a 0.2% entre trimestre, el más penalizado fue el R^2 de Nagelkerke. A pesar de que el modelo consta de variables explicativas ordinales, no se consideró emplear una categoría de referencia, ya que el análisis hubiera resultado redundante.

A nivel general, los resultados establecen que la pobreza general puede ser explicada por el reducido disfrute de garantías de protección laboral que implica una baja calidad en el trabajo.

Como primera aproximación, se observa que la dimensión de beneficios socio laborales resultó significativa en todos los trimestres de 2018; la magnitud del efecto establece que al aumentar la posición en el índice se reduce la probabilidad de ser pobre. El predictor compuesto por la dimensión de protección social establece que su impacto es importante para explicar por qué cierto segmento vive por debajo de la línea de pobreza. Ubicarse en el nivel medio y superior del índice reduce las probabilidades de ser pobre en comparación con aquellos que están en niveles inferiores; es decir, los que disfrutaban de plan de pensiones, seguros de vida y salud tiende a ser población no pobre. En cuanto a la dimensión contrato laboral, tienden a ser bajas las probabilidades de ser pobre de aquellos que disponen de un contrato formal bajo las garantías dadas en el Libro Primero del Contrato de Trabajo.

También, con la dimensión diálogo social, dado por la pertenencia a un sindicato, se demuestra que aquellos trabajadores no organizados tienden a ubicarse por debajo de la línea de pobreza. Otro hallazgo es que se presenta una baja probabilidad de ser pobre si los empleados tienen más de seis meses trabajando en una misma organización. Resulta interesante el comportamiento de la dimensión satisfacción con el empleo: la probabilidad de ser pobre aumenta si el empleado tiene más de dos empleos; este comportamiento es concluyente todos los trimestres de 2018.

Tabla 10. Análisis de la relación entre las dimensiones de calidad del trabajo y la pobreza

Variables	2018Q1	2018Q2	2018Q3	2018Q4				
Dimensión: socio Beneficios Laborales	.704***	.008	.920***	.089	1.093***	.008	.964***	.009
Dimensión: Protección social Ref. Nivel bajo	.795***	.010	.693***	.105	.579***	.011	.599***	.011
Dimensión: Contrato laboral. Ref. Nivel bajo	.924***	.015	.747***	.151	.742***	.014	.728***	.015
Dimensión: Diálogo social	.435***	.018	.651***	.177	.738***	.019	.636***	.019
Dimensión: Estabilidad	.803***	.012	.862***	.208	.733***	.011	.795***	.012
Dimensión: Satisfacción con el empleo	1.068***	.019	1.313***	.097	1.284***	.021	2.070***	.025
Constante	.449	.027	.454***	.277	.500***	.027	.329***	.031
Número de observaciones no ponderado	557,697		562,266		572,280		584,757	
Cox y Snell	.174		.188		.233		.255	
Nagelkerke	.034		.035		.047		.052	
LR chi2	240397		238132		246467		254636	
Prob > Chi2	.000		.000		.000		.000	

Notas: el error estándar de las ratios, se presentan entre paréntesis en la columna a la derecha

Notas: Se presenta de forma separada los coeficientes sin transformaciones y las exponenciales u Odds Ratio

Nota *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

Fuente: Estimado a partir de la Encuesta Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) 2018.

VI. Conclusiones

Dada la importancia de la dinámica del ingreso laboral en el indicador de pobreza monetaria y su relación en el acceso a garantías sociales, este trabajo de investigación se ha centrado en comprender la dinámica entre la calidad del trabajo y la pobreza, además de observar de manera compleja todas las dimensiones que constituyen un empleo de calidad. Empleando una medida multidimensional, que sigue la metodología de Alkire y Foster (2011), no solo se consideró el ingreso laboral, sino también otras garantías legales establecidas en el Código de Trabajo, por lo que se indaga si el empleo proporciona beneficios sociales, seguridad, satisfacción y oportunidades.

Los datos arrojan que las dimensiones o garantías laborales con mayor proporción de acceso son la firma de contrato, la regalía pascual y la satisfacción con el empleo, mientras que las garantías relativas a pago de horas extras, seguro de vida y sindicato muestran niveles de acceso por debajo de un 20%. Las ramas de actividad económica que más garantizan empleos de calidad son Zona franca, Minas y canteras, Enseñanza, Intermediación financiera y seguros, Administración pública y defensa y Salud. Entre las menos garantistas se ubican Agricultura y ganadería y Otros servicios.

Además, los resultados muestran que los mejores predictores de la calidad del empleo son edad, nivel educativo, zona, sexo, estado civil, sector empresarial, tamaño de la empresa y formalidad; estos establecen relaciones significativas en todos los trimestres examinados. En efecto, los hombres, los residentes de la zona urbana, los de edades que superan los 20 años hasta los 60, los que tienen educación superior y los que no son solteros son los que gozan de un empleo de mejor calidad. También, las organizaciones que superan los 20 empleados y que se ubican en el sector formal garantizan a sus trabajadores empleos de superior calidad.

En cuanto a la relación entre calidad del trabajo y pobreza, 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.

Los resultados del estudio contribuyen a establecer áreas de políticas públicas relacionadas con la calidad del trabajo y su potencial para explicar los niveles de bienestar social, bajo un enfoque que considera la oferta y la demanda laboral. Las inversiones sociales en capital humano, en términos de educación, juegan un papel crítico sobre la oferta laboral.

Conforme a Basu y Stiglitz (2015), la mejora de los niveles educativos en la región latinoamericana ha aumentado la cualificación de la oferta laboral, lo que ha impactado al aparato productivo y, a su vez, ha contribuido a reducir las disparidades salariales. No obstante, la mejora de los resultados laborales, que es un producto de la interacción de la demanda, la oferta y los factores institucionales de cada país, puede ser interrumpida por las distorsiones del mercado que afectan la creación de inversión productiva que conduce a empleos de calidad.

Ante esa posibilidad, se considera que un área clave de las políticas públicas debe orientarse a promover y facilitar el papel de los mercados laborales en la asignación de recursos entre trabajadores y empresas (BID, 2004). Además de fomentar un entorno macroeconómico favorable al crecimiento, se requiere mejorar los incentivos para la capacitación, con el fin de aumentar las habilidades de los trabajadores y la productividad del aparato productivo. Este proceso puede contribuir a cerrar las brechas descritas entre la oferta y demanda laboral, así como a incrementar la estabilidad de puestos de trabajo de mejor cualificación, remuneración y garantías institucionalizadas, lo que evita que los hogares sean más vulnerables y caigan en pobreza.

VII. Referencias

- Alkire, S. y Foster, J. (2009). Counting and Multidimensional Poverty Measurement. Working Paper No. 32. Oxford Poverty & Human Development Initiative.
- Alkire, S. y Foster, J. (2011). Understandings and Misunderstandings of Multidimensional Poverty Measurement. Working Paper No. 43. Oxford Poverty & Human Development Initiative.
- Arranz, J., García-Serrano, C. y Hernanz, V. (2016). Calidad del empleo: una propuesta de índice y su medición para el periodo 2005-2013. *Review of Public Economics*, 225 (2/2018), 133-164.
- Banco Interamericano de Desarrollo (2004). Best Jobs index allows analyzing the region's labor markets. Paper 4233.
- Banco Interamericano de Desarrollo (2017). Índice de Mejores Trabajos: Índice de condiciones laborales de América Latina. Nota técnica No. IDB-TN-1326.
- Banco Mundial (2016). Job Quality and Poverty in Latin America. Policy Research Working Paper 7927.
- Basu y Stiglitz (2015). *Inequality and Growth: Patterns and Policy*, Volume 2. Regions and Regularities. Open Knowledge Repository. Banco Mundial.
- Bourguignon, F. y Chakravarty, S. (2003). The Measurement of Multidimensional Poverty. *Journal of Economic Inequality*, 1 (1), 25-49.
- Deutsch, J. y Silber, J. (2005). Measuring Multidimensional Poverty: An empirical Comparison of Various Approaches. *The Review of Income and Wealth*, 51, 145-174.
- Duclos, J. Y., Sahn, D. y Younger, S. (2006). Robust Multidimensional Poverty Comparisons. *The Economic Journal*, 116 (514), 943-968.
- Eurofound and International Labour Organization (2019). Working conditions in a global perspective. Publications Office of the European Union, Luxembourg and International Labour Organization, Geneva.
- Farné, S. (2003). Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. Oficina Internacional del Trabajo, Oficina Subregional para los Países Andinos.
- Farné, S. (2012). La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI: Una mirada especial a los casos de Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador y Perú. *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI*. Universidad Externado de Colombia, 2012, 15-32.
- Farné, S., Vergara, C. A. y Baquero, N. (2012). La calidad del empleo y la flexibilización laboral en Colombia. *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI*. Universidad Externado de Colombia, 2012, 119-164.
- Foster, J., Greer, J. y Thorbecke, E. (1984). A Class of Decomposable Poverty Measures. *Econometrica*, 52 (3), 761-766.

- Gamero, J. (2012). Auge económico y trabajo decente en el Perú. La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI. Universidad Externado de Colombia, 2012, 219-262.
- Holman, D. (2013). Job types and job quality in Europe. *Human Relations*, 66(4), 475–502.
- Huneus, F., Landerretche, O. y Puentes, E. (2012). Determinants of Job Quality: Persistence and Dynamic Segmentation in the Labor Market of a Developing Country. Tesis. Universidad de Chile.
- Infante, R. y Vega-Centeno, M. (2001). La calidad del empleo: lecciones y tareas. *Economía: Revista del Departamento de Economía Pontificia Universidad Católica del Perú*, XXIV (48), 179-236.
- Leschke, J., Watt, A. y Finn, M. (2008). Putting a number on job quality? Constructing a European Job Quality Index. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety. Working Paper 2008.03.
- Ley 16-92. Código de Trabajo de la República Dominicana. Santo Domingo, República Dominicana, 29 de mayo de 1992.
- Marull, C. R. (2012). La calidad del empleo en Bolivia y Ecuador. La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI. Universidad Externado de Colombia, 2012, 165-218.
- Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD). (2013). Metodología para el cálculo de la medición oficial de pobreza monetaria en la República Dominicana.
- Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD). (2019). Boletín de Estadísticas Oficiales de Pobreza Monetaria, 4 (6).
- Morillo Pérez, A. (2008). Medición de la pobreza monetaria mediante las Encuestas de Fuerza de Trabajo (EFT) del Banco Central de la República Dominicana: Propuesta metodológica y resultados 2000-2008. Secretaria de Estado de Economía, Planificación y Desarrollo. Texto de Discusión no. 13.
- Morillo Pérez, A. (2017). El Índice de Pobreza Multidimensional para América Latina (IPM-AL): Una aplicación para República Dominicana 2000-2016. Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo.
- Posso, C. M. (2010). Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006. *Desarrollo y Sociedad*, (1/2010), 191-234.
- Sehnbruch (2012). La calidad del empleo en Chile: teoría y medición. La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI. Universidad Externado de Colombia, 2012, 263-302.
- Somavía, J. (2014). Una lucha por la dignidad humana. Organización Internacional del Trabajo. Primera edición 2014.
- Weller, J. y Roethlisberger, C. (2012). La calidad del empleo en América Latina: Un análisis de conjunto. La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI. Universidad Externado de Colombia, 2012, 33-118.