



UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS
DEPARTAMENTO DE INGENIERIA INDUSTRIAL

DIFERENCIAS EN LA CALIDAD DEL EMPLEO A LO LARGO DE CHILE: UNA
MIRADA MULTIDIMENSIONAL DESDE EL ENFOQUE DE *CAPABILITIES*

TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE MAGISTER EN GESTIÓN Y POLÍTICAS
PÚBLICAS

MARÍA JOSÉ VERGARA ORTÚZAR

PROFESOR GUÍA:
PABLO GONZÁLEZ SOTO

MIEMBROS DE LA COMISIÓN:
KIRSTEN SEHNBRUCH
MAURICIO APABLAZA SALINAS

Este trabajo ha sido parcialmente financiado por el Fondecyt

SANTIAGO DE CHILE
2019

RESUMEN DE LA TESIS PARA OPTAR AL
GRADO DE: Magister en Gestión y Políticas
Públicas
POR: María José Vergara Ortúzar
FECHA: 29/01/2019
PROFESOR GUIA: Pablo González Soto

DIFERENCIAS EN LA CALIDAD DEL EMPLEO A LO LARGO DE CHILE: UNA MIRADA MULTIDIMENSIONAL DESDE EL ENFOQUE DE *CAPABILITIES*

El mercado laboral está cambiando a gran velocidad. No solo la globalización, la liberación económica y la integración de los mercados están impactando al mercado laboral, sino también cambios sociodemográficos como la inclusión de la mujer en el trabajo y el aumento de la esperanza de vida. La tasa de participación laboral y la tasa de desempleo ya no son suficientes para entender lo que pasa dentro del grupo de los ocupados, que para Chile serían quienes trabajaron al menos una hora de manera remunerada la semana pasada.

El objetivo de este estudio es describir la evolución y las diferencias de la calidad del empleo en Chile a nivel nacional y regional entre los años 1996 y 2017, basado en el enfoque de capacidades de Sen y Nussbaum, mediante un índice multidimensional. Para ello se utiliza la metodología desarrollada por Alkire & Foster (2011) para medir pobreza multidimensional. El índice se calcula utilizando la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Casen) para los años 1996, 2006 y 2017. La elección de las dimensiones, indicadores y puntos de cortes se basa en el enfoque de capacidades, estudios anteriores relacionados, disponibilidad de datos y criterio del investigador.

Respecto a los principales resultados de este estudio, se puede concluir que la calidad del empleo ha mejorado a nivel nacional entre 1996 y 2017. Tanto el porcentaje de personas con mala calidad de empleo (H), como la intensidad de las carencias (A), han disminuido en el tiempo. Se observan diferencias en la calidad del empleo y en su evolución a través del tiempo entre las regiones. En términos relativos, las regiones de Arica y Parinacota y Tarapacá son las que más disminuye la calidad de empleo, pasando del tercer lugar al penúltimo, mientras que la región de O'Higgins es la que más mejora, pasando del onceavo al cuarto lugar. Además, se observa un aumento de la brecha en calidad de empleo a lo largo del tiempo entre hombres y mujeres. Por su parte, hay una correlación positiva entre calidad de empleo y nivel educacional, aunque no se asegura que mayores niveles de educación mejoren la calidad del empleo a lo largo del tiempo. Por último, los empleados por cuenta propia tienen mayor probabilidad de tener empleos de mala calidad que quienes trabajan en empresas grandes.

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	1
2. ANTECEDENTES.....	4
2.1. Cambio en el mercado laboral	4
2.2. Diferentes realidades regionales	6
2.3. Estudios anteriores.....	10
3. MARCO CONCEPTUAL.....	13
3.1. Enfoque de las capacidades de Amartya Sen	13
3.1.1. <i>Capacidades</i>	14
3.1.2. <i>Funcionamientos</i>	14
3.1.3. <i>Agencia</i>	14
3.2. Calidad del empleo desde el enfoque de capacidades	15
3.3. Definición y medición de calidad del empleo	16
3.3.1. <i>Definición de calidad del empleo</i>	16
3.3.2. <i>Medición de calidad del empleo</i>	17
4. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	18
4.1. Descripción metodológica	18
4.2. Dimensiones, indicadores y puntos de corte	19
4.2.1. <i>Ingreso</i>	19
4.2.2. <i>Estabilidad Laboral</i>	19
4.2.3. <i>Condición Laboral</i>	20
4.2.4. <i>Pesos y K</i>	21
4.3. Fuente de Información y muestra.....	22
5. ANÁLISIS DE RESULTADOS	22
5.1. Porcentaje de personas carentes por indicador	22
5.2. Incidencia o tasa de recuento (H).....	26
5.3. Intensidad de carencias (A).....	27
5.4. Relación entre incidencia (H) e intensidad (A) a nivel regional.....	28
5.5. Índice Multidimensional de Calidad de Empleo (IMCE).....	30
5.6. Contribución de cada dimensión al IMCE	32
5.7. Resultados según grupos de población	33
5.7.1. <i>Resultados según sexo</i>	33
5.7.2. <i>Resultados según nivel educacional</i>	33
5.7.3. <i>Resultados según tamaño de la empresa</i>	34
5.8. Análisis de Robustez	35
6. CONCLUSIONES.....	36
BIBLIOGRAFÍA.....	40
ANEXOS.....	44
Anexo A.....	44
Anexo B.....	45
Anexo C.....	50
Anexo D.....	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Evolución Tasa de Ocupación Informal (%), según sexo, trimestres móviles	5
Tabla 2 Distribución de la fuerza laboral según estatus ocupacional 1996 - 2017 (Porcentaje)	6
Tabla 3 Duración de empleo actual 1996 – 2017 (Porcentaje).....	6
Tabla 4 Resumen dimensiones, indicadores, carencia y pesos.....	19
Tabla 5 Resumen de la muestra	22
Tabla 6 Porcentaje de personas carentes para cada indicador respecto al total de personas ocupadas entre 18 y 65 años.....	23
Tabla 7 Porcentaje de personas carentes para cada indicador respecto al total de personas ocupadas entre 18 y 65 años con mala calidad del empleo	23
Tabla 8 Incidencia (H) mala calidad de empleo.....	26
Tabla 9 Intensidad (A) mala calidad de empleo	28
Tabla 10 Índice Multidimensional de Calidad del Empleo por región para los distintos años.....	30
Tabla 11 Ranking regional del IMCE a lo largo del tiempo	31
Tabla 12 Indicadores de incidencia (H), intensidad (A) e Índice Multidimensional de la Calidad del Empleo (IMCE) a nivel nacional para los distintos años.	32
Tabla 13 Resultados Coeficiente V de Cramer para los distintos años.....	44
Tabla 14 Resultados Coeficiente P de <i>Redundancy</i> para los distintos años.....	44
Tabla 15 Cambio absoluto anualizado del porcentaje de carentes por indicador respecto al total de población ocupada entre 18 y 65 años a nivel regional para los distintos años.....	45
Tabla 16 Cambio absoluto anualizado de número de personas carentes por indicador respecto al total de población ocupada entre 18 y 65 años a nivel regional para los distintos años.....	46
Tabla 17 Cambio absoluto anualizado del porcentaje de carentes por indicador respecto al total de población ocupada entre 18 y 65 años con mala calidad de empleo a nivel regional para los distintos años.....	47
Tabla 18 Cambio absoluto anualizado de número de personas carentes por indicador respecto al total de población ocupada entre 18 y 65 años con mala calidad de empleo a nivel regional para los distintos años.....	48
Tabla 19 Cambio en número de personas con mala calidad de empleos entre los años 1996, 2006 y 2017.....	49
Tabla 20 Indicadores de incidencia (H), intensidad (A) e índice multidimensional de la calidad del empleo a nivel regional para todos los años.	50
Tabla 21 Cambio en la posición de las regiones en el Ranking del IMCE según cambio en pesos de dimensiones, año 1996.....	60
Tabla 22 Cambio en la posición de las regiones en el Ranking del IMCE según cambio en pesos de dimensiones, año 2006.....	60
Tabla 23 Cambio en la posición de las regiones en el Ranking del IMCE según cambio en pesos de dimensiones, año 2017.....	61

INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Tasa de Participación Trimestre MJJ 2018.....	7
Ilustración 2 Tasa de Desocupación Trimestre MJJ 2018.....	7
Ilustración 3 Ilustración Tasa de Ocupación Informal Regional Trimestre Jul-Sep 2018..	8
Ilustración 4 PIB per Cápita Regional año 2016 US\$ PPC.....	9
Ilustración 5 Pobreza por ingreso regional 2017.....	9
Ilustración 6 Pobreza Multidimensional 2017 Regional.....	9
Ilustración 7 Esquema del enfoque de capacidades.....	13
Ilustración 8 Cambio anualizado absoluto entre 1996 y 2006 de porcentaje de personas carentes con respecto al total de ocupados (no censurado) y respecto al total de ocupados con empleos de mala calidad (censurado).....	25
Ilustración 9 Cambio anualizado absoluto entre 2006 y 2017 de porcentaje de personas carentes con respecto al total de ocupados (no censurado) y respecto al total de ocupados con empleos de mala calidad (censurado).....	25
Ilustración 10 Cambio absoluto anualizado de incidencia e intensidad entre 1996 y 2006 por región.....	29
Ilustración 11 Cambio absoluto anualizado de incidencia e intensidad entre 2006 y 2017	29
Ilustración 12 Disminución porcentual anualizada del IMCE.....	31
Ilustración 13 Contribución dimensiones e indicadores al IMCE.....	32
Ilustración 14 Resultados Indicador Multidimensional de Calidad de Empleo según sexo 1996.....	51
Ilustración 15 Resultados Indicador Multidimensional de Calidad de Empleo según sexo 2006.....	52
Ilustración 16 Resultados Indicador Multidimensional de Calidad según sexo 2017.....	53
Ilustración 17 Resultados Indicador Multidimensional de Calidad de Empleo según nivel educacional 1996.....	54
Ilustración 18 Resultados Indicador Multidimensional de Calidad de Empleo según nivel educacional 2006.....	55
Ilustración 19 Resultados Indicador Multidimensional de Calidad de Empleo según nivel educacional 2017.....	56
Ilustración 20 Resultados Indicador Multidimensional de Calidad de Empleo según tamaño de empresa 1996.....	57
Ilustración 21 Resultados Indicador Multidimensional de Calidad de Empleo según tamaño de empresa 2006.....	58
Ilustración 22 Resultados Indicador Multidimensional de Calidad de Empleo según tamaño de empresa 2017.....	59

1. INTRODUCCIÓN

La globalización, la liberación económica y la integración de los mercados, han impulsado cambios que están impactando al mercado laboral y sus características como flexibilidad, condiciones de empleo, estabilidad laboral y expectativas de carrera. Esto ha llevado a una mayor competitividad, más empleos temporales y una creciente necesidad de habilidades tecnológicas. Además, los cambios sociodemográficos, como la inclusión de la mujer en el trabajo y el aumento de la esperanza de vida, están desafiando al mercado laboral, lo que está generando una mayor preocupación, tanto desde las políticas públicas como desde la academia por una posible “erosión” de la calidad del trabajo (Burchell, Sehnbruch, Piasna, & Agloni, 2013; European Commission, 2008).

Los desafíos a los que los países se están enfrentando, obligan a mirar más allá de lo que son las tasas de empleo y desempleo. Ya no basta con saber quiénes tienen o no tienen trabajo, es necesario estudiar en profundidad y ver cuáles son las características de esos empleos. El “sector informal”, término que se introdujo en 1972 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1972), ha ido aumentando con el tiempo, principalmente en países en vías de desarrollo. En Latinoamérica, más de 130 millones de personas tienen empleos informales, lo que corresponde, en la mayoría de los países, a un 50% de los trabajadores totales (Casabón, 2017).

Un gran desafío que se presenta al querer estudiar la calidad del empleo es definir el concepto. Por un lado, hay distintos puntos de vistas dependiendo del actor que lo está mirando: empleadores, trabajadores o gobierno (Burchell et al., 2013). A su vez, depende de las preferencias y necesidades de cada persona. Por ejemplo, una jornada parcial puede ser preferible para una persona joven que no tiene muchas responsabilidades económicas y quiere estudiar, pero no para alguien que tiene que ganar el sustento para la familia (Sehnbruch, 2008). Por otro lado, incluye factores subjetivos como satisfacción laboral y desarrollo de carrera (Sehnbruch, 2008). Por último, se puede analizar desde distintos niveles: calidad de vida laboral, calidad intrínseca del empleo o desde una mirada más macro, la que incluye relaciones laborales, derechos, brechas, entre otros (Burchell, et al., 2013). A pesar de la dificultad que el concepto tiene en sí mismo, se ha ido avanzando en la búsqueda de definiciones. La OIT en el año 1999, definió el concepto de “trabajo decente”¹ que, si bien terminó siendo un término ambiguo y difícil de medir, permitió, según Lanari (2005), dar una visión integradora. Posteriormente, el año 2000, la Unión Europea institucionalizó, en el Tratado de Lisboa, la calidad del trabajo como un objetivo de la política de empleo, “Crecimiento económico sostenible con más y mejores empleos”, y el año 2001, el Consejo Europeo, acordó un conjunto de

¹ la primera utilización expresa y formal de la expresión trabajo decente en la OIT y en las ciencias del trabajo, se da en la Memoria del Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999, que lleva ese título. Allí aparece una primera definición: trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social.

indicadores para medir la calidad del empleo y llevar a cabo un seguimiento al objetivo.

Existen varias razones por las cuales es importante estudiar y evaluar la calidad del empleo. Por un lado, el trabajo es una parte importante de la vida de muchas personas. El único recurso que todas las personas tienen es su capacidad de trabajo (Sehnbruch, 2008). Desde la perspectiva de *capabilities* desarrollada por Sen (2009), el trabajo genera funcionamientos, capacidades y en última instancia utilidad para el trabajador. A su vez, desde un punto de vista más psicológico, hay estudios que muestran que el trabajo entrega, más allá del salario, factores que ayudan a la calidad de vida, como el auto-respeto, autoestima, crecimiento personal, integración social, entre otros (Burchell et al., 2013; Sen, 1997 en Sehnbruch, 2008). Crear trabajos de calidad, que generen la mayor cantidad de “funcionamientos” posibles en las personas, permite alcanzar mayores niveles de calidad de vida. La calidad de vida incorpora muchas más dimensiones que solo recursos económicos (Aroca, Gonzalez, & Valdebenito, 2017). No se puede tener una buena calidad de vida si se tiene un trabajo de mala calidad.

Por otro lado, como plantea Sehnbruch (2008), los países en desarrollo no poseen suficientes capacidades para tener estados de bienestar puros o completos, por lo que los beneficios que entrega el trabajo son fundamentales. En la medida que los países avanzan hacia sistemas de protección social más amplios e integrados y, en donde, como en el caso de Chile, estos se basan, principalmente, en la capitalización individual, el tener un contrato formal se vuelve fundamental para que el sistema funcione (Ferreira y Robalino, 2014 en Ramos, Sehnbruch & Weller, 2015). Si predomina el empleo informal, en el que las personas no contribuyen a los sistemas de salud y de pensiones, entonces estos no logran dar respuesta a las demandas de la ciudadanía.

Por último, hay algunos estudios que han intentado ver de qué manera se relaciona la calidad del empleo con otras variables macroeconómicas como el desempleo y el crecimiento. Por ejemplo, un estudio realizado para países europeos sugiere “que podría haber importantes sinergias entre el número de puestos de trabajo y su calidad, así como entre la calidad del trabajo y la productividad del trabajo” (European Commission, 2008, p. 167). Asimismo, Erhel y Guergoat-Larivière (2010), asocian una mejor calidad del trabajo con mejores rendimientos del mercado laboral y económicos.

Si bien la preocupación por la calidad del empleo es un tema que se está abordando, tanto desde la academia, como desde las políticas públicas, es un fenómeno en el que aún no existen consensos, por lo que todos los aportes y estudios que se hagan contribuyen a la discusión y ayudan a ir construyendo algunos acuerdos. Poseer una medida de calidad del empleo, simple, comparable entre países, que se pueda construir con información que tengan, tanto los países desarrollados como en vía de desarrollo, es muy importante para posesionar el tema y hacer política pública en torno a este (Sehnbruch, 2008).

Si bien en Chile no existe aún una medida oficial de calidad del empleo, un estudio realizado por Sehnbruch (2008) sobre calidad del empleo en Chile, concluye que “poco menos de la mitad de la fuerza laboral chilena tiene empleos de muy baja o baja calidad, 13% y 34%, respectivamente (p. 581). El INE a partir del año 2017 ha comenzado a medir la tasa de ocupación informal, la que a nivel nacional fue de 28,6% para el trimestre julio-septiembre de 2018 (INE, 2018). Si bien, la informalidad no es un sinónimo de mala calidad de empleo, muestra una preocupación por comenzar a medir para entender que es lo que está pasando dentro del grupo de personas ocupadas.

Chile presenta características sociodemográficas, naturales y económicas muy diversas a lo largo del país. El 40% de la población se concentra en la región metropolitana, la que se especializa en comercio y servicios, mientras que las regiones del norte se especializan en minería, y las del sur en pesca y agricultura (Aroca, Gonzalez, & Valdebenito, 2017). A su vez las características climáticas, el nivel de conectividad, la geografía, entre otros factores, hacen que cada región tenga realidades muy diversas. Por ejemplo, la diferencia entre la región con mayor y menor informalidad es de 17 puntos porcentuales (INE, 2018). Respecto a pobreza multidimensional la diferencia es de 20,1 puntos porcentuales (Subsecretaría de Evaluación Social, 2016). Esto da cuenta de las diferentes realidades que enfrenta cada región, por lo que cabe preguntarse si también existen diferencias en la calidad del empleo y sus características entre las distintas regiones del país.

El objetivo de esta investigación es describir la evolución y las diferencias de la calidad del empleo a nivel regional en Chile mediante un índice multidimensional, basados en la metodología de Alkire & Foster (2011), que dé cuenta de las principales dimensiones que contemplan la calidad del empleo. Se pretende identificar posibles diferencias en la calidad del empleo según sexo, nivel educacional y tamaño de la empresa, junto con analizar los principales cambios observados durante las últimas décadas, en la calidad del empleo a nivel regional.

2. ANTECEDENTES

Los principales indicadores relacionados al mercado laboral que se usan en el mundo son la tasa de desempleo y la tasa de participación laboral. Si bien ambos son muy importantes para el desarrollo de los países y para las personas, hace falta buscar indicadores que permitan identificar que pasa dentro del grupo ocupados. Una persona se considera ocupada si trabajó, ya sea en un empleo remunerado, o por cuenta propia, durante un breve periodo especificado (ILO, 1982), que, en el caso de Chile, corresponde a una hora la semana pasada (Encuesta Casen). En consecuencia, existe una gran diversidad de realidades dentro de este grupo. Por tanto, si bien tener un empleo es mejor que no tenerlo, es importante hacer un análisis más profundo de lo que pasa dentro de este grupo, quienes lo conforman, que características tienen los distintos trabajos que ocupan, cuáles son las principales diferencias y como éstas impactan en la vida de los trabajadores.

Dado que las personas pasan gran parte de su tiempo trabajando, es imposible que el trabajo no afecte, para bien o para mal, su bienestar. El trabajo no es solo para ganarse la vida, también es un elemento social y personal en sí mismo muy importante (Layard, 2004 en Muñoz de Bustillo, Fernández-Macías, Antón, & Esteve, 2011), siendo clave para la calidad de vida (Dolan et al. 2008 en Muñoz de Bustillo et al., 2011). Dada la importancia que tiene el trabajo en la vida de las personas, no basta solo con preocuparse de tener un trabajo, es muy importante que las características de este trabajo afecten de manera positiva la vida de las personas y ayude a que estas puedan satisfacer, tanto sus necesidades fisiológicas, como psicológicas, donde la autonomía, el sentirse capacitado y el pertenecer a un grupo son fundamentales (Ryan & Deci, 2000). Desde la perspectiva de *capabilities* desarrollada por Sen, el trabajo genera funcionamientos, capacidades y en última instancia, utilidad para el trabajador. El único recurso que todas las personas tienen es su capacidad de trabajo (Sehnbruch, 2008).

2.1. Cambio en el mercado laboral

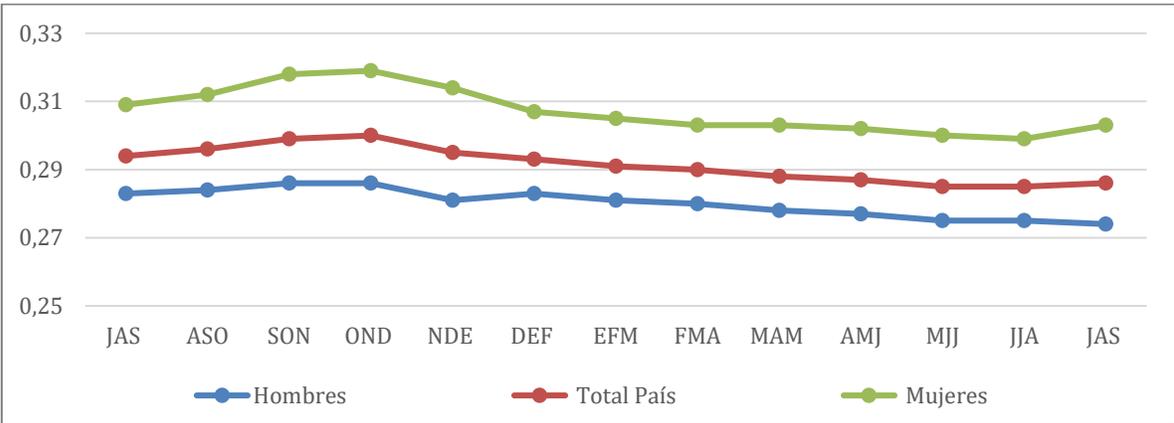
La globalización, la liberación económica y la integración de los mercados, han impulsado cambios que están impactando al mercado laboral y sus características como flexibilidad, condiciones de empleo, estabilidad laboral y expectativas de carrera (Burchell et al. 2013). Antes era habitual que una persona entrara a trabajar a un lugar y permaneciera ahí durante toda su vida laboral, eso hoy prácticamente no ocurre (BID, 2016). Hoy, hay más competitividad, más empleos temporales y más necesidad de habilidades tecnológicas (European Commission, 2008; European Parliament, 2009).

Los países de América Latina, si bien tienen, en general, bajas tasas de desempleo sufren de mucha inestabilidad laboral, poca inversión en capital humano, escasa protección ante situaciones de desempleo, informalidad y baja productividad (BID, 2017).

En el año 1972, la OIT introdujo por primera vez el concepto “sector informal” (OIT, 1972), el cual considera las actividades económicas y ocupacionales que no están cubiertas o están insuficientemente contempladas por sistemas formales, ya sea en lo legal o en la práctica. Posteriormente, se generó una gran discusión en torno al tema de manera de lograr una definición más precisa que permitiera hacer estimaciones estadísticas de lo que se entendía por sector informal (ILO, 2013). La definición más utilizada es la relacionada a trabajos que no cuentan con prestaciones de seguridad social. De acuerdo con esta definición, “en América Latina, el 53% de los trabajadores tienen trabajos informales; sin embargo, las tasas de informalidad entre países son heterogéneas”, Bolivia presenta una tasa de 83% mientras que Uruguay tiene una tasa de 23%. (BID, 2017, p 10).

El año 2018, el INE, publicó por primera vez, indicadores relacionados al mercado informal, incluyendo la Tasa de Ocupación Informal (TOI) y la Tasa de Ocupación en el Sector Informal (TOSI). Los datos dan cuenta que casi un tercio de las personas ocupadas en Chile son parte del sector informal, siendo mayor la proporción de mujeres con trabajos informales que la de hombres (Ilustración 1).

Tabla 1 Evolución Tasa de Ocupación Informal (%), según sexo, trimestres móviles



Fuente: INE, 2018. Boletín Informalidad Laboral Edición N°4

Si bien se puede distinguir dentro del grupo de ocupados dos subgrupos, formales e informales, es necesario analizar con mayor profundidad que sucede dentro del grupo de los formales. Entre los cambios que han surgido en el mercado laboral, se identifica la aparición de nuevos tipos de trabajos, que, siendo formales como subcontratación, contratos independientes, trabajo a domicilio, trabajo de muchas horas, trabajo a tiempo parcial, generan relaciones laborales tan precarias como en el sector informal (Senhbruch, 2006).

De acuerdo con datos de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica de Chile (Casen), menos de la mitad de los ocupados entre 18 y 65 años tienen un contrato indefinido. A su vez, se observa un aumento de los contratos a plazo fijo entre el 2006 y el 2017 desde 10,97% a 16,37%.

Tabla 2 Distribución de la fuerza laboral según estatus ocupacional 1996 - 2017 (Porcentaje)

Estatus Ocupacional	1996	2006	2017
Contrato Indefinido	43.82	38.46	48.98
Contrato a plazo fijo	10.97	18.2	16.37
Sin contrato	18.09	17.74	10.97
Empleador	3.22	2.51	2.2
Trabajador cuenta propia	22.21	21.06	16.96
Trabajador cuenta propia profesional	1.68	2.03	4.51
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia con datos Casen. Ocupados entre 18 y 65 años.

Esta precarización de las relaciones laborales genera una mayor rotación, lo que no solo afecta la tasa de desempleo, en la medida que exista un lapsus de tiempo entre que termina un trabajo y encuentra otro, sino también reduce las posibilidades de formarse en el lugar de trabajo y aumentar la productividad (Sehnbruch, 2006; BID, 2017). En la tabla N°3 se observa como el porcentaje de personas con menos de tres años en su empleo actual ha aumentado en el tiempo, siendo siempre mayor al 40% para las personas ocupadas entre 18 y 65 años.

Tabla 3 Duración de empleo actual 1996 – 2017 (Porcentaje)

Estatus Ocupacional	1996	2006	2017
Menos de 3 años	42.92	44.48	46.32
Entre 5 y menos de 10 años	15.57	15.39	17.03
Entre 10 y menos de 15 años	8.81	9.15	8.74
Entre 15 y menos de 20 años	6.27	5.78	7.39
Más de 20 años	11.42	12.73	11.68
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia con datos Casen. Ocupados entre 18 y 65 años

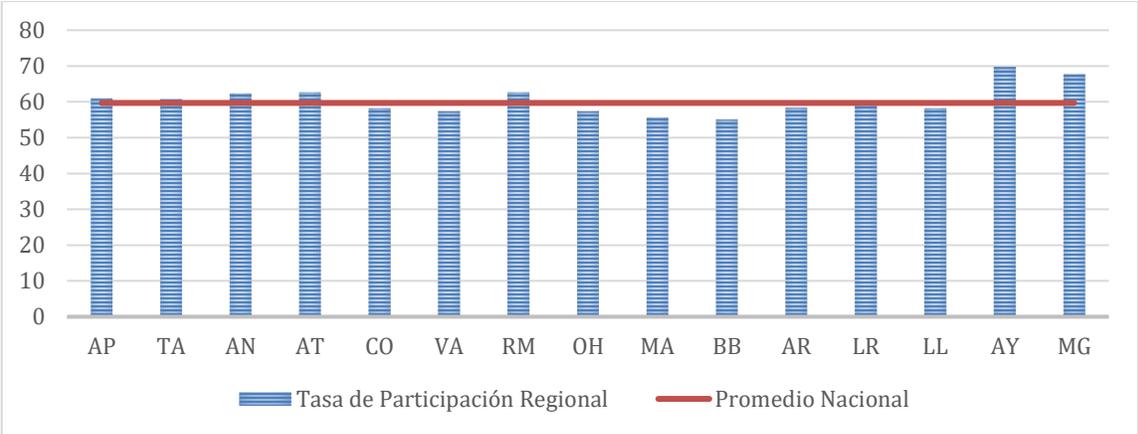
2.2. Diferentes realidades regionales

Chile es un país largo y angosto, donde sus regiones se distribuyen de norte a sur, limitando, por lo general, con dos regiones cada una. La población se concentra principalmente en el centro del país. Solo en las regiones Metropolitana y de Valparaíso vive el 50,8% de la población (Censo 2017). Las regiones del norte están especializadas en minería, las del sur se especializan principalmente en agricultura y ganadería y la región metropolitana en servicios.

Estas diferencias entre regiones también se reflejan en distintos resultados, no solo en indicadores relacionados con el área laboral, como son la tasa de participación, desempleo e informalidad, sino también en otros indicadores de desarrollo como el PIB y la pobreza.

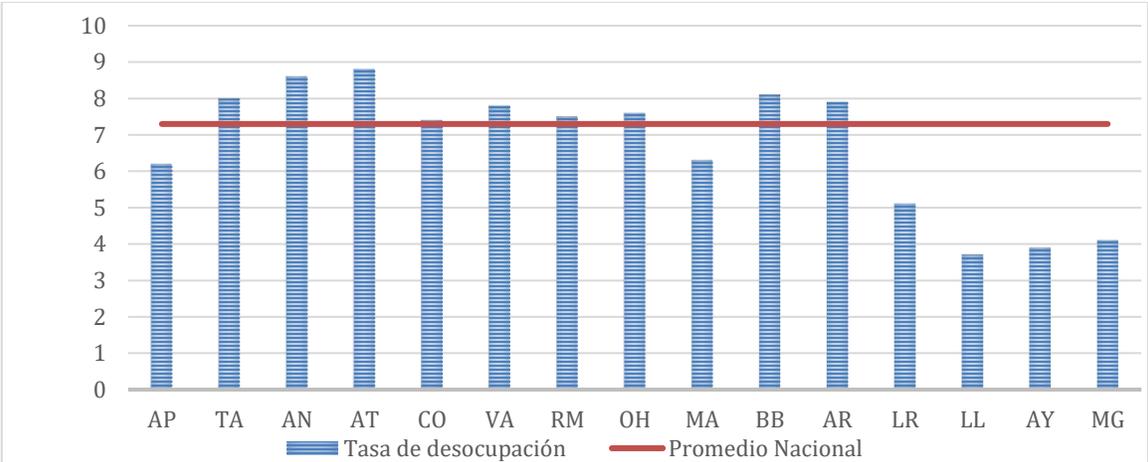
Si bien la tasa de participación laboral es relativamente similar entre las regiones (Ilustración 1), las regiones extremas del sur, Aysén (AY) y Magallanes (MG), tienen una tasa de participación de un 10% y 7,6% más alta que el promedio nacional, respectivamente. Respecto a la tasa de desempleo (Ilustración 2), estas regiones presentan, a su vez, las tasas de desocupación más baja del país y tasas de informalidad bajo el promedio (Ilustración 3).

Ilustración 1 Tasa de Participación Trimestre MJJ 2018



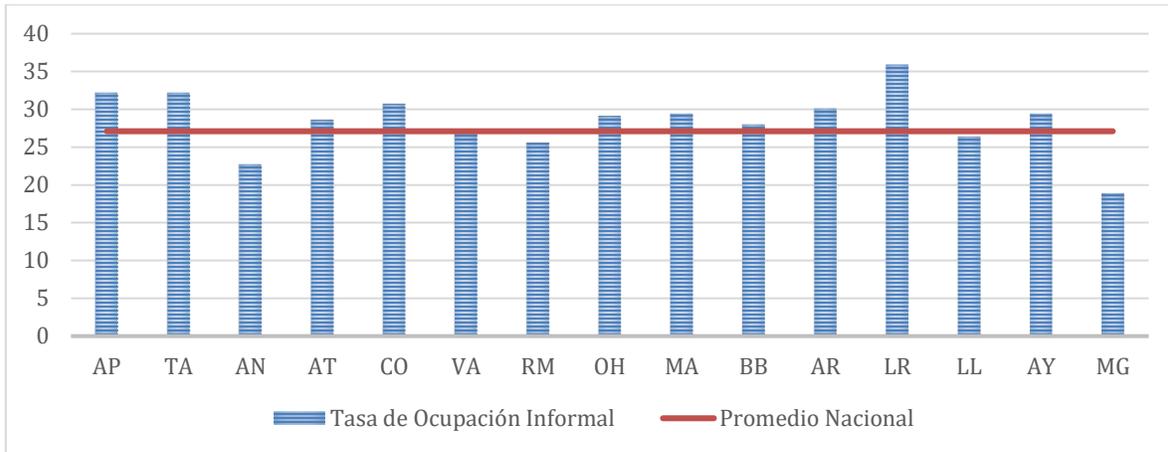
Fuente: Nueva Encuesta Nacional de Empleo. INE

Ilustración 2 Tasa de Desocupación Trimestre MJJ 2018



Fuente: Nueva Encuesta Nacional de Empleo. INE

Ilustración 3 Ilustración Tasa de Ocupación Informal Regional Trimestre Jul-Sep 2018

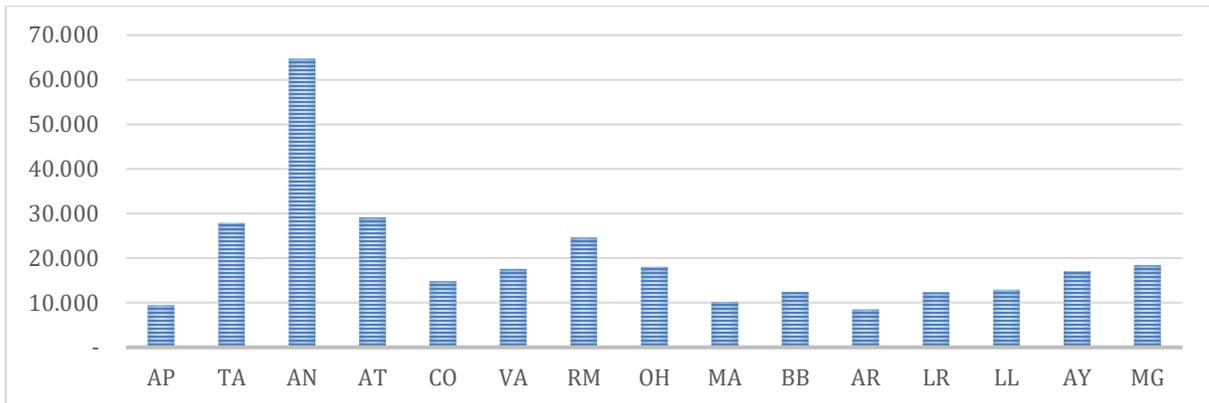


Fuente: Boletín Informalidad Laboral. INE 2018

Los Ríos, por su parte, presenta la tasa de informalidad más alta del país (35,9%), una tasa de desocupación de las más bajas del país y una participación laboral cercana al promedio. Mientras que Antofagasta, si bien presenta una tasa de desempleo de las más alta y una participación laboral levemente mayor al promedio nacional, la tasa de informalidad es la más baja del país (22,7%).

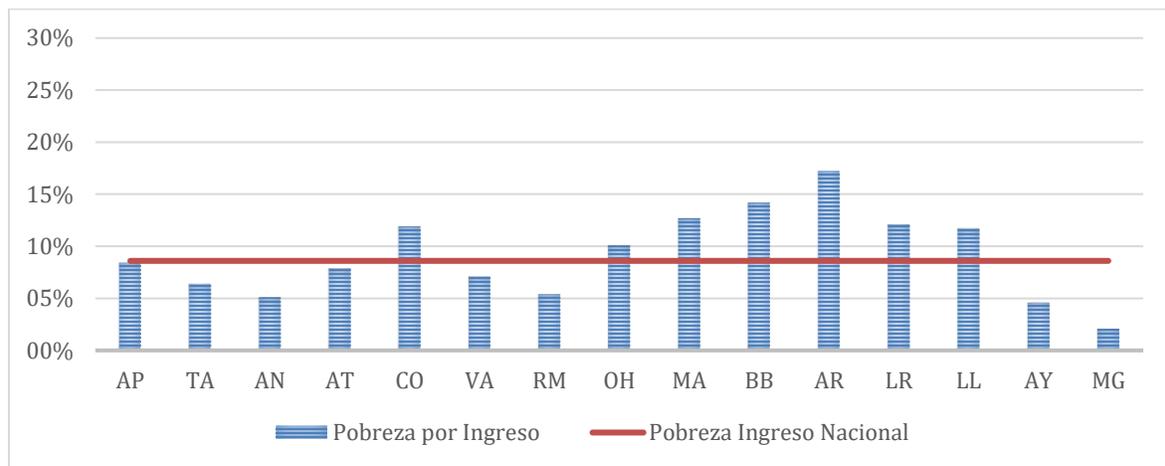
Al analizar otros tipos de indicadores, como el PIB o la pobreza, también se observan diferencias entre las regiones. Antofagasta y la Araucanía presentan importantes diferencias en su PIB per cápita, lo que podría explicar en parte, por qué, teniendo Antofagasta tasas de desempleo aún mayores que la Araucanía, tiene tasas de informalidad menor. Por su parte, la pobreza por ingreso presenta una correlación negativa con el PIB, pero no así con la pobreza multidimensional. Por ejemplo, la región de Tarapacá tiene una baja proporción de personas pobres por ingreso, pero una de las proporciones más altas de personas pobres desde una mirada multidimensional, el contrario de lo que pasa en la región del Bio Bio, en que la pobreza por ingreso es muy superior a la pobreza multidimensional.

Ilustración 4 PIB per Cápita Regional año 2016 US\$ PPC



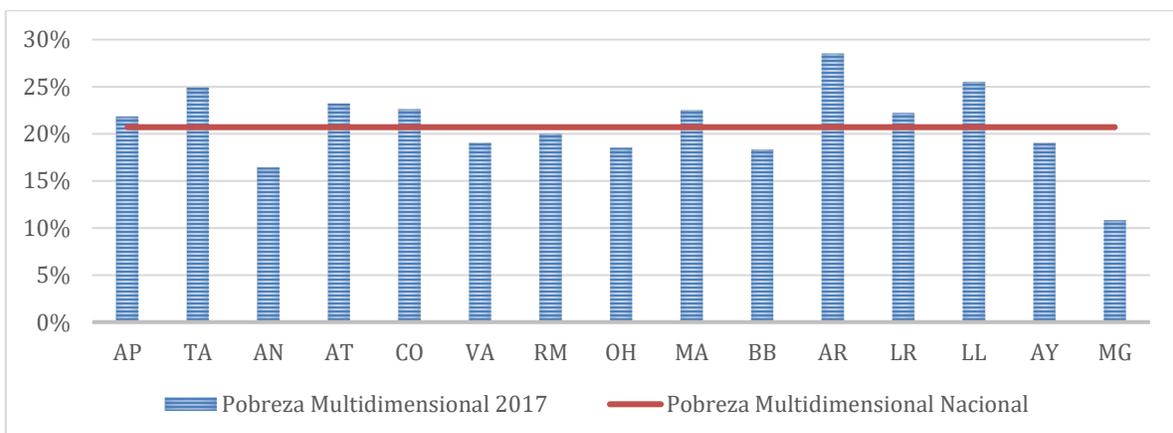
Fuente: Cuentas Nacionales. Banco Central.

Ilustración 5 Pobreza por ingreso regional 2017



Fuente: Casen 2017

Ilustración 6 Pobreza Multidimensional 2017 Regional



Fuente: Casen 2017

El observar las regiones a partir de distintos indicadores permite descubrir no solo la diversidad de realidades que cada región tiene, sino también, la complejidad que tiene el procesar la información para comprender que es lo que está pasando en cada región y tomar decisiones. Es por eso, que contar con un indicador multidimensional, simple y que unifique distintas variables en una sola medida, permite analizar de mejor manera los mercados laborales de cada región.

2.3. Estudios anteriores

Los países desarrollados, principalmente en Europa, son los que han estudiado más la calidad del empleo (Standing, 1999; Green, 2006; Gallie, 2007; Gallie, Felstead, & Green, 2012; Kalleberg, 2011; Kalleberg, 2012; Kalleberg & Marsden, 2013; Standing, 2011; Warhurst, Carré, Findlay, & Tilly, 2012; Burchell et al., 2013). En América Latina, la academia ha comenzado a mostrar interés en el tema, conscientes de los efectos que están teniendo los cambios en el mercado laboral en la cohesión social, la calidad de vida, la identidad profesional entre otros (González M., 2003; Chacaltana & Yamada, 2009; Posso, 2010; Cárdenas, Link, & Stillerman.J., 2012; Garza, 2012; Farné, 2014).

También para los organismos internacionales, la calidad del trabajo se ha ido transformando en un tema prioritario en los últimos años, especialmente para la Organización Internacional del Trabajo (ILO, 2009), la Organización Económica para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE, 2014, 2015) y para la Unión Europea (European Parliament, 2009; Eurofound, 2012).

Una de las principales dificultades que existe al querer hacer estudios que midan la calidad del empleo en América Latina es la limitación de los datos. En general los estudios realizados sobre calidad del empleo en los países desarrollados tienen acceso a datos que no son posibles de obtener para los países de Latinoamérica.

A continuación, se resumen algunos de los estudios que se han realizado para Chile dando cuenta de lo que se ha hecho hasta la fecha y sus principales resultados.

Un estudio realizado por Sehnbruch (2008), conceptualiza, en un índice simple, el concepto de calidad del empleo desde una perspectiva de *Capability* propuesto por Sen (1997). Para ello, la autora considera cinco dimensiones: ingreso, cobertura de seguridad social, tipo de contrato, estabilidad laboral y capacitación laboral. Cada dimensión se subdivide en tres categorías y las dimensiones tienen el mismo peso cada una. El indicador se calculó para una muestra representativa del gran Santiago a partir de una encuesta realizada por la autora el año 1999. El principal resultado obtenido fue que casi la mitad de los ocupados tienen un trabajo de muy baja o baja calidad (13% y 34% respectivamente), lo que es bastante más alto que lo que serían los trabajadores informales. Una de las características que interesa resaltar de este estudio es la metodología utilizada. Al ser un índice que se calcula para cada individuo, es posible identificar quienes tienen baja calidad de empleo y sus características. Esto permite que sea una excelente herramienta para poder

identificar de mejor manera el fenómeno y poder diseñar políticas públicas con enfoque territorial. El estudio calcula el índice tanto para hombres como para mujeres por separado, encontrando diferencias principalmente en el tramo de menor calidad, donde las mujeres tienen casi el doble de empleos de baja calidad en comparación con los hombres (21% con relación a 10,6%), pero en los tramos de alta calidad son muy similares (16,7% y 16,4% respectivamente). También se midió el índice para los distintos tramos de edad, niveles de educación, sectores económicos, tamaño de empleador.

Un estudio de Huneus, Landerretche y Puentes (2012), postula que el crecimiento en Chile se debió al aumento de productividad del sector intensivo en capital y que la creación de empleo y productividad del trabajo ha sido menor. Este estudio usa la metodología de medición de la pobreza multidimensional (Alkire & Foster, 2011; Standing, 1999). Usa datos de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica de hogares de Chile (Casen) y la Encuesta de Protección Social (EPS) y se mide el índice para cada individuo. Las dimensiones utilizadas son: ingreso, contrato y seguro social, tiempo que lleva en el trabajo y capacitación. Controla por dinamismo y heterogeneidad. Concluye que hay diferencias en la calidad del empleo según tamaños de la firma, la participación en sindicatos y persistencia (es decir la calidad del primer trabajo), no encuentra diferencia entre sectores económicos ni en género. Muestra que las personas se pueden mover entre empresas públicas y privadas y entre sectores, pero mantendrá el mismo nivel de calidad de empleo.

Ruiz-Tagle y Sehnbruch (2015) miden, a partir de la Encuesta de Protección Social (EPS), la capacidad de las personas de participar en el mercado laboral. Esta capacidad incluye: la capacidad de mantener un empleo, la capacidad de encontrar un nuevo trabajo en caso de que esté desempleado y la capacidad de generar niveles de ingreso personal satisfactorios. Estas capacidades están relacionadas tanto con las características del trabajador como con las características del empleo. Entre los resultados encontrados se destaca que mayor educación y contratos no indefinidos aumenta la probabilidad de perder un empleo, mientras que, a mayor cantidad de tiempo con un mismo tipo de contrato, o en un mismo sector económico, o tener sueldos altos, o recibir capacitación en el trabajo, reduce la probabilidad de perder el empleo. Por otro lado, la probabilidad de encontrar un trabajo, si se está desempleado, disminuye con el nivel educacional y si no se tenía contrato en el empleo anterior, mientras que aumenta si se ganaba un salario alto en el empleo anterior y si se es jefe de hogar. Por último, sobre la capacidad de generar ingresos satisfactorios, concluyen que la experiencia ganada en empleos con contrato indefinido genera un mejor salario, no así la experiencia ganada en trabajos con contratos no indefinidos.

Ramos, Sehnbruch y Weller (2015), a raíz del aumento del mercado informal en América Latina, realizan un estudio exploratorio a nivel macro con el fin de identificar patrones comunes. Para ello se realizan correlaciones entre variables de calidad del empleo y de entorno macroeconómico, llegando a la conclusión de que la mayoría de las variables de calidad de empleo se correlacionan muy fuertemente con tener contratos escritos y que estar en un sindicato por sí solo no es suficiente para

impulsar empleos de mayor calidad. Otra conclusión importante de este estudio es que existe correlación negativa entre el crecimiento del PIB y relaciones laborales temporales, pero que un aumento en el PIB no necesariamente reduce la incidencia de los trabajos temporales, lo que indicaría la presencia de factores estructurales del mercado laboral. Además, muestra que factores institucionales desempeñan un papel importante en la mejora de la calidad del trabajo. Termina postulando que hay dos determinantes principales de la calidad del empleo: el primero tiene relación con la heterogeneidad económica y entorno productivo, lo que está más ligado con productividad, y la segunda, tiene relación con la calidad de las instituciones del mercado laboral. Este estudio excluyó a los trabajadores por cuenta propia, dado que varias de las variables que utilizaban no aplicaban para ellos.

Los trabajos realizados hasta la fecha permiten ir construyendo de mejor manera las dimensiones que conforman el índice y tener algunas primeras luces de cómo está Chile en comparación con otros países respecto a la calidad del empleo, pero hasta la fecha, ninguno ha abordado la medición de la calidad del empleo desde una perspectiva regional. Dadas las características geográficas y de centralización que presenta el país, tener una visión de cada región respecto de la calidad del empleo y poder hacer políticas más ajustadas a sus realidades y necesidades, tiene gran relevancia.

3. MARCO CONCEPTUAL

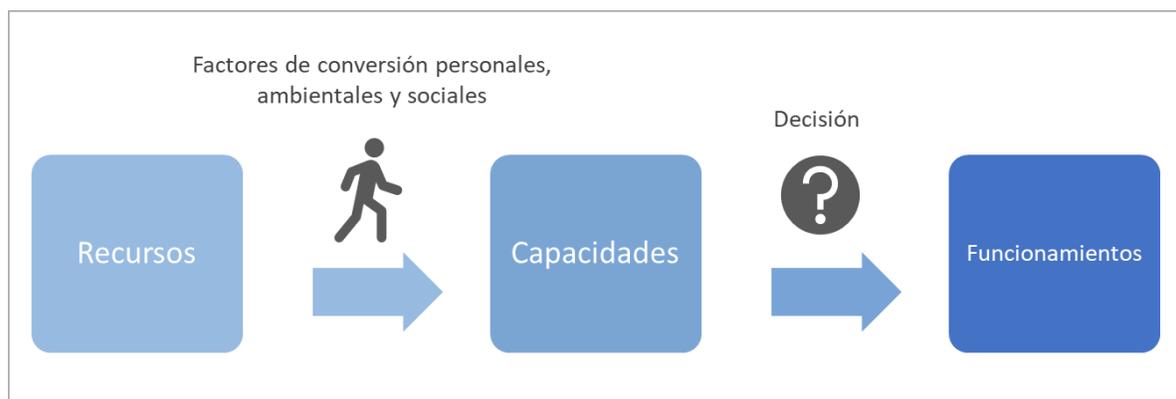
Una de las críticas que se ha expuesto sobre los estudios y mediciones de calidad del empleo, es que no hay un sustento teórico sólido en que se base la definición de calidad del empleo utilizada, lo que hace que las variables que se incluyen o excluyen del análisis queden a discrecionalidad de quienes están haciendo el estudio (Burchell, et al. 2013). Esto, unido a que el concepto en sí puede tener distintas miradas, dependiendo del actor que se considera (empleador, empleado, estado) y el nivel al que se hace el análisis (calidad de vida laboral, calidad del trabajo en sí mismo, calidad del entorno laboral), hace fundamental explicitar cual es el enfoque que se utiliza para este estudio.

3.1. Enfoque de las capacidades de Amartya Sen

Este estudio se basa en el enfoque de capacidades para conceptualizar la calidad del empleo. Este enfoque, se centra en la creación de potencial humano, y cómo esto lleva a un mayor bienestar de las personas y de la sociedad. Es el desarrollo de las capacidades humanas, el verdadero fin del crecimiento económico. El objetivo de desarrollo económico se convierte, de esta manera, en ampliar las opciones individuales o proporcionar más oportunidades y libertades positivas a las personas. El desarrollo ocurre cuando las personas pueden hacer más cosas, no cuando pueden comprar más cosas (Pressman & Summerfield, 2000; Dallorso, 2014). En definitiva, el enfoque de capacidades se caracteriza en que “el centro de atención han de ser las libertades que generan los bienes, no los bienes en sí mismos” (Sen A. , Desarrollo y libertad, 2000).

Las personas, a partir de los factores individuales de conversión, tienen la posibilidad de transformar los recursos en distintas capacidades. Las personas, dependiendo de sus valores y lo que consideran una buena vida, toman decisiones las que determinan sus funcionamientos (Ilustración 7).

Ilustración 7 Esquema del enfoque de capacidades



Fuente: Elaboración propia

3.1.1. Capacidades

Las capacidades son el conjunto de acciones que una persona podría realizar, dado un set de recursos y sus propios factores de conversión. Lo que cada persona puede hacer, con un mismo set de recursos, es distinto dependiendo de factores personales, ambientales y sociales (Robeyns, 2005). Dos personas pueden tener a su disposición un libro, pero lo que pueda hacer una persona que sabe leer con ese libro es distinto de lo que puede hacer una que no sabe leer. A su vez, se pueden necesitar distintos recursos para lograr una misma acción. Por ejemplo, un niño necesita distintos alimentos y cantidades que un anciano o que un deportista para tener el mismo nivel de nutrición, así como una persona que vive en la selva necesita distintos alimentos y cantidades que una persona que vive en la cordillera para estar igualmente nutridos. En el supuesto de que todos tuvieran los mismos recursos, no necesariamente tendrían el mismo nivel de nutrición (Senhbruch, 2006). Para Sen hay que tener en cuenta no sólo la transferencia de mercancías o la dotación de bienes primarios, sino también las características personales relevantes que determinan la capacidad de “conversión” o “transformación” de esos bienes para alcanzar fines valiosos (1995, 2000). Cada persona tiene su propia tasa de transformación de recursos en capacidades.

Para que una potencial acción se considere dentro de las capacidades de una persona, ésta debe tener la libertad de optar por realizar esa acción, si no es así, esa acción no sería parte de las capacidades de dicha persona. La libertad para poder elegir es un aspecto clave en la concepción de las capacidades (Senhbruch, 2006).

3.1.2. Funcionamientos

Un funcionamiento es el estado valioso del ser o del hacer alcanzado efectivamente por una persona. Esto depende de la acción que la persona decide realizar con su set de recursos, dado sus factores de conversión. La comida es un recurso, pero una buena nutrición es un funcionamiento. Dado una cantidad de alimentos disponibles, la persona decide dentro de las alternativas de acciones que puede realizar con esos alimentos (capacidades), tener una buena nutrición (funcionamiento). Al elegir esa acción, la persona está teniendo un funcionamiento (Senhbruch, 2006). El conjunto de capacidades de una persona no se puede observar (Sen, 1992). Solo se puede observar la opción elegida: el conjunto de funcionamientos logrados por una persona.

3.1.3. Agencia

La agencia, es la habilidad de las personas de tomar decisiones basadas en sus propios valores y objetivos, incluso si el efecto inmediato sobre su bienestar es negativo. Está estrechamente relacionada con el concepto de capacidades y funcionamientos (Senhbruch, 2006; Cejudo, 2007).

3.2. Calidad del empleo desde el enfoque de capacidades

El empleo, desde la perspectiva de la teoría de las capacidades, se puede considerar como un recurso que, dependiendo de los factores de conversión de cada persona, puede transformarse en capacidades.

El vender la capacidad de trabajo es el único recurso que prácticamente todos los adultos tienen a su disposición (Sehnbruch, 2006). Mientras existan las condiciones para que la persona pueda acceder al trabajo, la capacidad de vender los servicios laborales, que es propio de cada persona, se puede considerar como un recurso.

Pueden existir ofertas de puestos de trabajo, y la persona puede estar en condiciones de salud para trabajar, pero existir factores personales, ambientales y sociales, que hacen que ésta no pueda disponer realmente de ese trabajo. Por ejemplo, no tener quien cuide del hijo, que no existan medios de transporte que le permitan llegar al lugar donde se realiza el trabajo o no contar con las competencias que se requieren para hacer el trabajo.

Así como existen distintos alimentos, con distintas características nutricionales, también existen distintos trabajos con distintas características propias de cada uno.

Las personas valoran de manera distinta las características de cada tipo de alimentos, así como de cada trabajo. Por ejemplo, hay personas que prefieren trabajos más flexibles, otros prefieren trabajos que impliquen interactuar con más personas, otros trabajos más analíticos y otros las tareas manuales. Lo importante es que las características que tenga el trabajo permitan a las personas llevar a cabo acciones que consideran valiosas para ellas. Cada persona tiene su propia función de valoración de las cosas.

Al ser entendido el trabajo como un recurso, el conjunto de acciones que una persona podría realizar, al disponer de un trabajo, son las capacidades que este trabajo genera. Va a depender de las características propias del trabajo y de los factores de transformación de cada persona, cuáles serán, tanto las capacidades que ese trabajo propicie como el funcionamiento que finalmente esa persona tenga con relación al trabajo.

Desde la perspectiva de las capacidades, la calidad de un trabajo se puede medir de acuerdo con las capacidades que éste es capaz de generar. Si bien el proceso de transformación de los recursos en funcionamientos depende de los factores de transformación de cada persona, hay características de un trabajo que favorecen una mayor amplitud de capacidades, lo que lleva a las personas a funcionamientos que consideran valiosos. La importancia de la calidad del empleo no radica en el hecho de tener un trabajo de calidad en sí mismo, sino en el beneficio que éstos pueden generar en las personas que tienen esos trabajos de calidad (Sehnbruch, 2006).

El empleo impacta de alguna manera en las capacidades de todo el mundo. De manera directa para quienes están trabajando e indirectamente si la persona depende de alguien que trabaja o, si está pensionada, va a depender del trabajo que tuvo en el pasado. El trabajo es el principal *input* de la función de bienestar de cualquier persona y de quienes dependen de él o ella (Sehnbruch, 2006).

En un estudio realizado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, (Gonzalez, 2012), se identificaron las siguientes once capacidades valiosas para Chile: disfrutar de una buena salud; satisfacer las necesidades básicas físicas y materiales; ser capaz de entender el mundo; poder participar e influenciar en la sociedad; ser capaz de disfrutar y sentirse parte de la naturaleza; estar en paz con uno mismo y disfrutar de una vida interior; sentirse seguro y libre de amenazas; ser capaz de experimentar placer y emociones; ser capaz de tener relaciones significativas con los demás; ser reconocido y respetado en dignidad y derechos; y poder tener y desarrollar un proyecto de vida.

A partir de ellas, y considerando factores del entorno, se pueden ir delineando características que debe tener un trabajo, para permitir alcanzar esas capacidades. Si bien es cierto que no se le puede pedir a un trabajo que, por sí solo, sea capaz de alcanzar todas las capacidades valiosas que se definen en el estudio, en la medida que permita alcanzar un mayor número de capacidades, será un mejor empleo. También es cierto que va a depender de cada persona y de cada cultura, cuáles son las capacidades valiosas que se buscan, pero en miras de poder impulsar mejoras en la calidad del empleo, es recomendable llegar a algunos consensos de capacidades que son valiosas para grupos amplios de población.

Por ejemplo, empleos que tengan un salario que permita satisfacer las necesidades básicas físicas y materiales, empleos que resguarden la salud de los empleados y con jornadas de trabajo adecuadas (sin horas excesivas). Dado el sistema de pensiones prevaleciente en Chile, es importante que los empleos aseguren el pago de contribuciones de manera de satisfacer las necesidades básicas físicas y materiales de la vejez. Tener un trabajo con cierta estabilidad favorece la posibilidad de desarrollar un proyecto de vida, de aportar e influenciar en la sociedad. De esta manera se pueden analizar distintas características que impulsen una mayor gama de capacidades en las personas.

3.3. Definición y medición de calidad del empleo

3.3.1. *Definición de calidad del empleo*

Como se planteó en la introducción, no existe aún consenso respecto de lo que se considera empleo de calidad. Por tanto, para este estudio, definiremos la calidad del empleo como capacidades y funcionamientos generados por un trabajo (Sehnbruch, 2006 p. 41). Mientras más capacidades y funcionamientos, genere un empleo, mejor calidad tendrá. La calidad del empleo es así, una función de las características de un empleo en particular, que conducen a un set dado de

capacidades y funcionamientos. El set de funcionamientos que podría lograr la persona son sus capacidades.

3.3.2. Medición de calidad del empleo

Dada la complejidad del concepto, es probable que nunca exista una medición perfecta, pero es importante aventurarse con alguna, y a partir de ahí, seguir perfeccionando. Ward (2004) plantea que hay cuatro puntos fundamentales que se deben considerar al hacer un índice. Primero, que exista un marco teórico conceptual coherente. Segundo, que exista una definición coherente y una metodología simple de entender y fácil de calcular. Tercero, que use los mínimos datos necesarios. Cuarto, que pueda ser comparable entre países. A continuación, se presentan tres índices que se han utilizado últimamente que cumplen con estos cuatro puntos.

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) el año 2017 desarrolló el “Índice de Mejores Trabajos”, el cual es un índice multidimensional compuesto por dos dimensiones: Cantidad y Calidad. La dimensión de cantidad contempla dos indicadores, tasa de participación de la fuerza de trabajo y tasa de desempleo. La dimensión de calidad, a su vez también está compuesta por dos indicadores, formalidad y salarios (BID, 2017).

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) el año 2011 desarrolló el Índice para una vida Mejor (Better Life Index). Este índice contempla 11 dimensiones, de las cuales una de ellas es el empleo. Dentro de esta dimensión, se consideran cuatro indicadores: la tasa de empleo, los ingresos personales, la tasa de desempleo a largo plazo y la seguridad laboral. Si bien este es un índice general de calidad de vida y no específico de calidad de empleo, la dimensión de empleo en sí misma se podría considerar como un índice propiamente tal.

Si bien ambos índices se caracterizan por su simplicidad y que la información que requieren está disponible en varios países, permitiendo hacer comparaciones, deja de lado algunas condiciones que podrían ser relevantes, como seguridad en el lugar de trabajo, desarrollo de habilidades, desarrollo profesional, formas de empleo no estándar, por nombrar algunos. A su vez, ambos permiten hacer medidas país y quizás regional (aunque ninguno lo ha desarrollado aún), pero no es posible hacer un análisis a nivel de individuo, por lo que no es posible identificar quienes tienen empleos de baja calidad y hacer intervenciones focalizadas.

El índice que se utilizará en este estudio es el propuesto por Sehnbruch (2008) para medir la calidad del empleo en el Gran Santiago, y que actualmente se está aplicando, a través de un Fondecyt, para medir la calidad del empleo en siete países de Latinoamérica.

4. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

4.1. Descripción metodológica

La investigación se desarrolla a partir de un enfoque cuantitativo. Mide la calidad del empleo a nivel de individuo para personas ocupadas entre 18 y 65 años, a través de un índice multidimensional, utilizando la metodología desarrollada por Alkire y Foster para medir la pobreza multidimensional (Alkire y Foster, 2011). Es un estudio de corte transversal, para el cual se utiliza la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Casen) de los años 1996, 2006 y 2017 como fuente de información.

La metodología tiene la ventaja de ser muy versátil, simple e intuitiva (OPHI, 2013). Además, es robusta cuando se usan variables ordinales o cardinales, porque dicotomiza los logros individuales en “carente” o “no carente”. También permite ajustar el índice por intensidad, satisface la propiedad de monotonicidad, si una persona carece de una dimensión adicional el índice aumenta. A su vez, el índice se puede descomponer en subgrupos, los que permiten comparar entre grupos distintos de la población. Por último, una vez identificada la población, se puede descomponer por dimensiones e indicadores, pudiendo hacer análisis parcializados (Alkire & Santos, 2014).

Las dimensiones seleccionadas para medir la calidad del empleo son: ingresos, estabilidad laboral y condición laboral. Estas fueron elegidas por su capacidad de generar capacidades y funcionamientos en las personas, y han sido utilizadas en otros estudios (Huneus, Landerretche Esteban Puentes Santiago, Landerretche, & Puentes, 2012; Huneus, Landerretche, Puentes, & Seman, 2013; Ramos, Sehnbruch, & Weller, 2015; Ruiz-Tagle & Sehnbruch, 2015; Sehnbruch, 2008, 2014). También se consideró la disponibilidad de datos comparables en el tiempo.

Una variable relevante para evaluar la calidad del empleo, sobre todo dado los cambios que está viviendo el mercado laboral, es la variable de capacitación o formación continua. Si bien antes se entendía que solo los médicos y profesores universitarios debían estudiar de manera continua, hoy es una necesidad para todos los sectores y para todos los trabajadores. Un trabajo de calidad debe considerar que la persona tenga la oportunidad de mantener una formación continua de manera de poder desarrollarse y ampliar sus capacidades, de lo contrario quedará fuera del mercado laboral. Lamentablemente, por limitación en los datos no fue posible incorporar esta variable en el índice.

4.2. Dimensiones, indicadores y puntos de corte

A continuación, se describe cada dimensión con los indicadores que la conforman, la justificación del uso de cada uno de ellos y el valor de corte que se aplica a cada indicador para definir si una persona es carente o no en ese indicador.

Tabla 4 Resumen dimensiones, indicadores, carencia y pesos

Dimensión	Indicador	Condición de Carencia	Peso relativo
Ingreso	Ingreso	Ingresos menores a la línea de pobreza para dos personas equivalentes.	1/3
Estabilidad Laboral	Estatus Ocupacional	Empleado sin contrato o trabajador por cuenta propia sin estudios profesionales	1/6
	Años en el Empleo Actual	Menos de tres años	1/6
Condiciones Laborales	Contribución al Sistema Pensiones	al No contribuyó el mes pasado de al sistema de pensión	1/6
	Horas excesivas de trabajo	Más de 48 horas semanales	1/6

4.2.1. Ingreso

Se considera el Ingreso Laboral (IL) como una característica del empleo que permite crear capacidades y funcionamientos en las personas en la medida que da acceso a bienes y servicios que las personas valoran y que permite satisfacer sus necesidades. Como punto de corte se establece un sueldo que permita proveer de las necesidades básicas al menos a la persona que trabaja y una persona dependiente más. Para ello se utiliza la metodología del Ministerio de Desarrollo Social, la cual plantea una línea de pobreza de acuerdo con el número de personas del hogar. Para ser comprable en el tiempo se trabajaron los datos de ingreso de la encuesta en UF.

4.2.2. Estabilidad Laboral

Dentro de la dimensión de estabilidad laboral, se consideran dos indicadores. El primero, Estatus Ocupacional (EO), es decir el tipo de relación contractual que tiene la persona. Este indicador refleja la protección legal frente al empleador, protección en salud, protección en caso de invalidez, acceso a seguro de accidente, así como también pensiones y algunos beneficios del Estado. Es decir, define de manera importante las capacidades y funcionamientos que una persona puede tener respecto a temas de protección y salud.

Se construyen cinco categorías dependiendo de si es empleado, empleador o trabajador por cuenta propia, si firmó o no contrato y su nivel educacional.

1. Empleado con contrato firmado
2. Empleado sin contrato
3. Empleador
4. Trabajador por cuenta propia sin estudios superiores
5. Trabajador por cuenta propia con estudios superiores

Se considera carente en este indicador a los empleados, ya sea con contrato indefinido o plazo fijo, que no tienen contrato firmado. Al no tener el contrato firmado están desprotegidos frente a potenciales abusos laborales, no cuentan con protección de salud, ni con seguros de accidente, ni se resguarda el cumplimiento de las imposiciones para sus pensiones. Esto les limita sus capacidades y funcionamientos tanto en el presente, como en el futuro.

También se considera carentes en este indicador a los trabajadores por cuenta propia, que no cuentan con estudios superiores. Este grupo presenta ingresos bajos y volátiles. No cuentan con protección de seguros de salud, accidente, invalidez, y al no estar obligados a contribuir al sistema de pensiones, están expuestos a riesgos que no son capaces de sobrellevar, dada la volatilidad y bajos recursos. Por tanto, sus capacidades y funcionamientos se ven limitadas.

El segundo indicador que se considera en esta dimensión es Años en el Empleo Actual (AEA). Hay varias razones para considerar que la permanencia en el empleo juega un rol importante en las capacidades que este puede generar para las personas. En primer lugar, contar con un mínimo de tiempo en un trabajo permite acceder a indemnizaciones y seguros de desempleo. En el caso de Chile se requiere de al menos un año de trabajo para acceder a una indemnización por despido o al seguro de desempleo. Considerando que el tiempo promedio en Chile que se requiere para encontrar un nuevo empleo se estima entre tres y seis meses, dependiendo del dinamismo económico del país, se requieren al menos tres años de trabajo para contar con un ingreso que permita sobrellevar el tiempo que dura la búsqueda de un nuevo empleo. A su vez, la estabilidad en un trabajo genera vínculos, capacidad para proyectar una carrera y aprendizaje. Estas características permiten ampliar las capacidades de las personas, por tanto, se considera carente a las personas que tienen menos de tres años en su empleo actual.

4.2.3. Condición Laboral

Dentro de esta dimensión, también se consideran dos indicadores. El primero, es la Cotización al Sistema de Pensión (SPC). Dentro de las capacidades levantadas por el estudio del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (Gonzalez, 2012) sentirse seguro y libre de amenazas es considerada una capacidad valiosa. El cotizar en el sistema de pensiones en Chile permite acceder a seguros en casos de accidentes y de enfermedades, así como también permite acceder a una pensión para la vejez, lo que entrega un nivel de tranquilidad y estabilidad. Dado que lo más

relevante, en este caso, es el hecho de que la persona cotice, más allá de si está o no afiliado al sistema de pensión, se considera que una persona es carente en este indicador si no está cotizando.

El segundo indicador es Horas Trabajadas (HT), que tiene directa relación con las capacidades que una persona tiene, no solo porque una jornada de trabajo excesiva puede traer problemas de salud, sino también, priva del tiempo que la persona pueda dedicar para otros funcionamientos que considera valiosos. La legislación actual en Chile considera que la jornada máxima de trabajo es de 45 horas semanales. Hasta el año 2005 la jornada máxima era de 48 horas semanales (igual a la que define actualmente la OIT). Dado que las capacidades y funcionamientos están relacionados no solo con temas de cuidados de salud sino también con la posibilidad de poder destinar el tiempo a otros funcionamientos valiosos, y considerando que la ciudadanía, a través del congreso, definió que el máximo de horas a trabajar debía ser de 45 horas semanales, el límite que se utilizara para definir si una persona es carente o no en este indicador es de 45 horas semanales.

Se realizan pruebas de correlación entre las variables para los distintos años identificando correlación entre las variables Estatus Ocupacional y Contribución al Sistema de Pensión, tanto por Coeficiente Cramer V como por el coeficiente P de *Redundancy*. Esto se explica principalmente porque en Chile las personas que trabajan por cuenta propia no están obligadas a cotizar. A su vez, se observa que la correlación de la variable Ingreso Laboral con las variables Estatus Ocupacional y Contribución al Sistema de Pensiones aumenta con el tiempo, lo que implica que está aumentando la relación entre ingresos que no cotizan y estatus ocupacional precarios (Detalle Anexo Tablas 13 y 14).

4.2.4. Pesos y K

Dado que es un estudio exploratorio, que principalmente se busca evaluar la robustez del índice, se utilizan pesos iguales para cada dimensión y dentro de las dimensiones, pesos iguales para cada indicador. Hasta la fecha no hay estudios que permitan sustentar diferencias en los pesos, tanto de las dimensiones como de los indicadores.

Se considera que una persona tiene mala calidad de empleo si el porcentaje de carencias es mayor a un 33%. Es decir, se considerará que una persona tiene un empleo de buena calidad aun cuando sea carente de uno de los indicadores de la dimensión de Estabilidad Laboral o de la dimensión de Condición Laboral, pero no podrá estar carente en dos de esos indicadores o en el indicador de ingreso. Esta es una decisión conservadora que se sustenta en que es la medida más usada en estudios de medición multidimensional en pobreza.

4.3. Fuente de Información y muestra

Para la realización de este estudio se utiliza la encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Casen), para los años 1996, 2006 y 2017. Esta investigación se enmarca en una investigación Fondecyt, en que, en forma paralela, se está trabajando con otras encuestas como la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) y la Encuesta de Protección Social (EPS).

La muestra considera a los ocupados entre 18 y 65 años que tienen información para los cinco indicadores que conforman el índice de calidad del empleo. Si alguno de los indicadores no cuenta con información, el individuo es sacado de la muestra.

En el caso del indicador Años en el Empleo Actual (AEA), el cual se construye a partir de la pregunta “*desde cuando tiene su actual empleo*”, se identificó casos en que se había comenzado a trabajar antes de haber nacido. Dado que para aquellos casos todos cumplen con el límite de corte, se decidió mantenerlos dentro de la muestra.

Considerando estas limitaciones la muestra final para los distintos años se presenta en la Tabla 5.

Tabla 5 Resumen de la muestra

Año	Ocupados entre 18 y 65 años según Casen	Sub muestra considerando las mermas	Porcentaje
1996	45.699	40.794	82.2
2006	97.211	87.983	90.5
2017	87.199	81.105	93

Fuente: Elaboración propia a partir de datos Casen

5. ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados, tanto a nivel nacional como regional, para los años 1996, 2006 y 2017, de incidencia o tasa de recuento (H), intensidad de las carencias (A) y del Índice Multidimensional de Calidad del Empleo (IMCE).

5.1. Porcentaje de personas carentes por indicador

En primer lugar, se presenta el porcentaje de personas carentes por indicador para los distintos años, respecto del total de ocupados entre 18 y 65 años (Tabla 6). En el transcurso de los tres años analizados, se observa una reducción del porcentaje de personas carentes por indicador, salvo el caso de AEA que permanece sobre el 40% durante las tres mediciones. Se identifica una importante disminución entre los años 1996 y 2006 en el indicador HT, lo que se explica, principalmente, por el cambio de la jornada máxima legal permitida, que pasa de 48 horas semanales a 45 horas en el año 2005.

Tabla 6 Porcentaje de personas carentes para cada indicador respecto al total de personas ocupadas entre 18 y 65 años

Carencia por indicador	1996	2006	2017
Ingreso Laboral (IL)	42.9%	35.4%	22.5%
Años en el Empleo Actual (AEA)	44.9%	45.1%	43.7%
Estatus Ocupacional (EO)	33.6%	31.5%	25.4%
Contribución Sistema de Pensiones (SPC)	32.3%	30.1%	25.4%
Horas Trabajadas (HT)	59.0%	35.2%	20.1%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos Casen

Al considerar la tasa de crecimiento de la población ocupada entre 18 y 65 años, 24% el primer periodo y 20% el segundo periodo (Casen), se observa un aumento del número de personas carentes en todos los indicadores salvo en HT, entre los años 1996 y 2006, mientras que entre los años 2006 y 2017, se observa un aumento del número de personas carentes solo en los indicadores de AEA y SPC. (Detalles Anexo tablas 15 y 16).

La Tabla 7 presenta el porcentaje de personas con mala calidad de empleo que están carentes en cada indicador para los distintos años. A diferencia de lo que ocurre al considerar el total de los ocupados, se observa un aumento en los indicadores EO y CSP a lo largo del tiempo, lo que muestra un deterioro relativo de estos indicadores respecto del resto, para quienes tienen mala calidad de empleo.

Tabla 7 Porcentaje de personas carentes para cada indicador respecto al total de personas ocupadas entre 18 y 65 años con mala calidad del empleo

Carencia por indicador	1996	2006	2017
Ingreso Laboral (IL)	62.7%	61%	55.8%
Años en el Empleo Actual (AEA)	58.1%	58.7%	56.5%
Estatus Ocupacional (EO)	47.7%	51.8%	59.5%
Contribución Sistema de Pensiones (SPC)	45.8%	49.6%	62%
Horas Trabajadas (HT)	66.9%	43.7%	32.2%

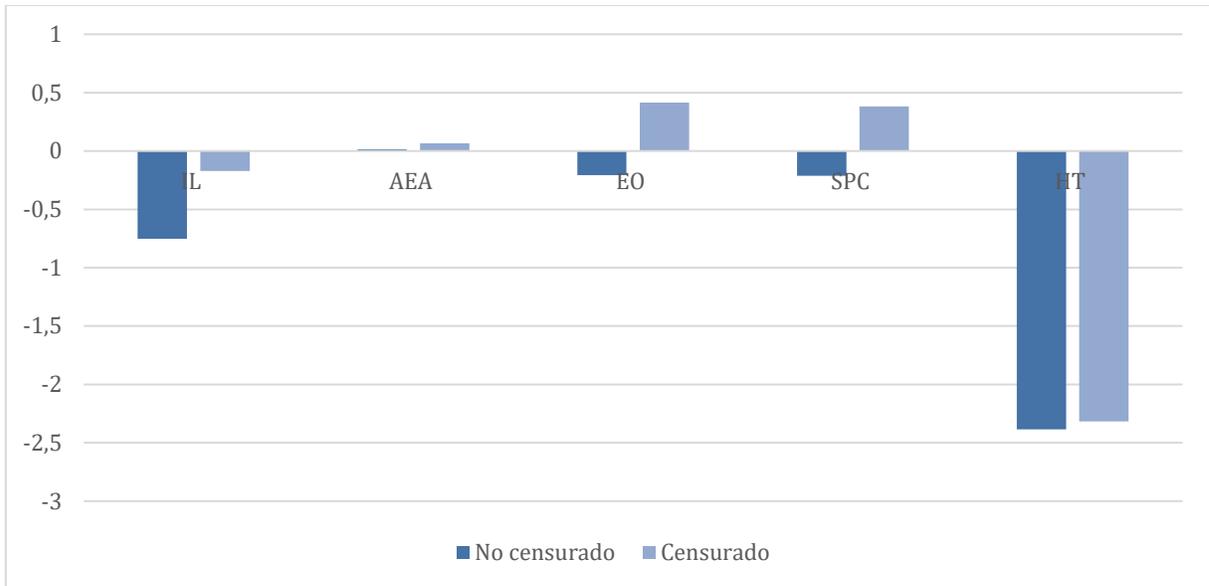
Fuente: Elaboración propia a partir de datos Casen

El número total de personas con mala calidad de empleo aumenta entre los años 1996 y 2006 en 5%, y ocurre para todos los indicadores salvo para el indicador HT. Por su parte, entre los años 2006 y 2017, el número total de personas con mala calidad de empleo disminuyó en un 17%, y solo aumentó el número de personas carentes del indicador CSP (Detalles Anexo tablas 17 y 18).

Las ilustraciones 8 y 9 muestran el cambio anualizado absoluto del porcentaje de personas carentes para cada indicador con respecto al total de la población y, con respecto al total de ocupados con mala calidad de empleo. Se observa que en todos los indicadores la reducción del porcentaje de carencia es mayor en el caso de no censurados que censurados. Eso muestra que, dentro del grupo de personas con

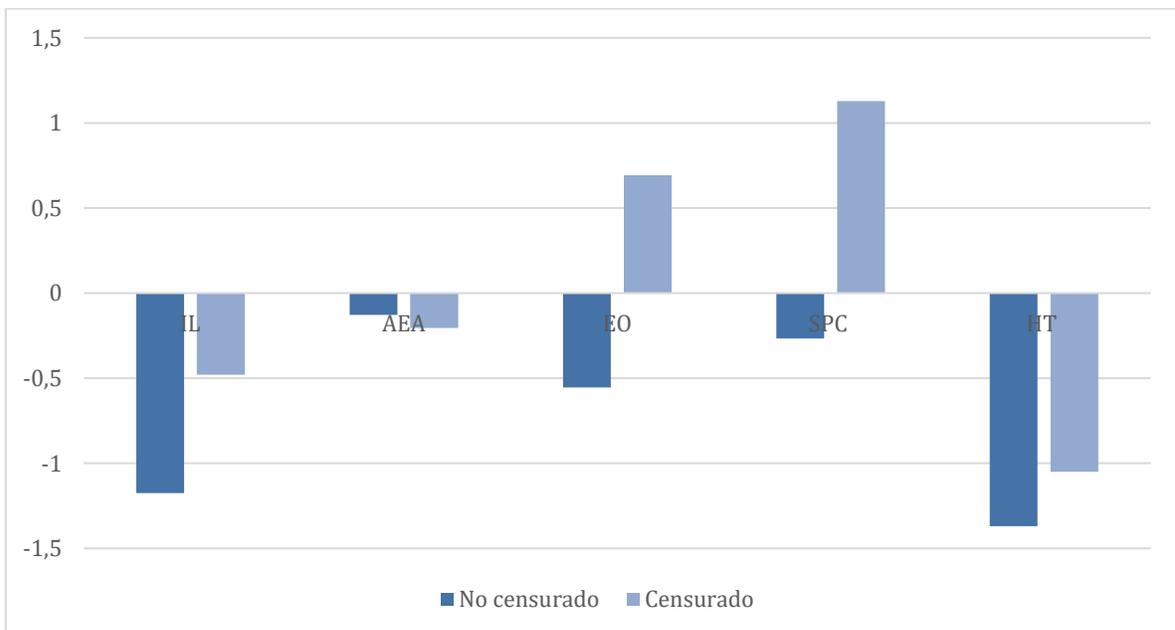
mala calidad de empleo, es más difícil reducir el nivel de carencia. A su vez, se observa que los indicadores que más reducen el porcentaje de personas carentes, tanto censurados como no censurados, son IL y HT. El segundo, claramente impulsado por un cambio de ley el año 2005, mientras que el primero, podría estar impulsado también por cambios en el salario mínimo, dado que la brecha entre la línea de corte del indicador y el salario mínimo se fue reduciendo con el tiempo, llegando el año 2017 a ser el salario mínimo mayor que la línea de pobreza equivalente para dos personas. Cabe destacar el considerable aumento del porcentaje de personas con mala calidad de empleo carentes en SPC y EO, lo que pone en alerta los actuales sistemas de protección social que tiene el país. Tanto la salud como las pensiones se sustentan en una estructura en que las personas tienen contrato y cotizan, lo que estaría ocurriendo cada vez menos.

Ilustración 8 Cambio anualizado absoluto entre 1996 y 2006 de porcentaje de personas carentes con respecto al total de ocupados (no censurado) y respecto al total de ocupados con empleos de mala calidad (censurado)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos Casen

Ilustración 9 Cambio anualizado absoluto entre 2006 y 2017 de porcentaje de personas carentes con respecto al total de ocupados (no censurado) y respecto al total de ocupados con empleos de mala calidad (censurado)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos Casen

AY es la región que más reduce el porcentaje de carencia de los indicadores IL y AEA respecto al total de ocupados entre 18 y 65 años con mala calidad del empleo en el primer periodo, mientras que en el segundo periodo lo hace la región CO, en relación con el indicador IL, y AR en relación con el indicador AEA. MA es la región que más reduce el porcentaje de personas carentes de los indicadores EO y SPC en el primer periodo, mientras que en el segundo periodo lo hace la región de OH. La región de OH es la que más reduce el porcentaje de carencia del indicador HT para ambos periodos (Detalles en Anexo tabla 17)

5.2. Incidencia o tasa de recuento (H)

A continuación, se presentan los resultados del indicador de incidencia o tasa de recuento (H), el que identifica el porcentaje de personas con mala calidad de empleo multidimensional, a nivel nacional y regional para los años 1996, 2006 y 2017. También se presentan los cambios anualizados entre los tres años, tanto absolutos como porcentuales.

Tabla 8 Incidencia (H) mala calidad de empleo

Regiones	Incidencia mala calidad del empleo (H)			Cambio anualizado entre 1996 y 2006		Cambio anualizado entre 2006 y 2017	
	1996	2006	2017	Absoluto	Porcentual	Absoluto	Porcentual
TA+AP	0.646	0.648	0.484	0.000	0.000	-0.015	-0.026
AN	0.628	0.511	0.368	-0.012	-0.020	-0.013	-0.029
AT	0.666	0.532	0.410	-0.013	-0.022	-0.011	-0.023
CO	0.783	0.682	0.462	-0.010	-0.014	-0.020	-0.035
VA	0.704	0.611	0.438	-0.009	-0.014	-0.016	-0.030
OH	0.800	0.645	0.374	-0.016	-0.021	-0.025	-0.048
MA	0.834	0.695	0.440	-0.014	-0.018	-0.023	-0.041
BB	0.727	0.625	0.433	-0.010	-0.015	-0.017	-0.033
AR	0.821	0.691	0.496	-0.013	-0.017	-0.018	-0.030
LL+LR	0.797	0.662	0.451	-0.014	-0.018	-0.019	-0.034
AY	0.774	0.545	0.426	-0.023	-0.034	-0.011	-0.022
MG	0.652	0.483	0.323	-0.017	-0.030	-0.015	-0.036
RM	0.604	0.511	0.362	-0.009	-0.017	-0.014	-0.031
NACIONAL	0.684	0.580	0.403	-0.010	-0.016	-0.016	-0.033

Fuente: Elaboración propia a partir de datos Casen

Nota: dado que en los años 1996 y 2006 aún no existían las regiones de Arica y Parinacota (AP) y de Los Ríos (LR), por lo que la encuesta Casen para dichos años no es representativa, se consideró la desagregación en 13 regiones.

Todas las regiones reducen el porcentaje de personas ocupadas entre 18 y 65 años con mala calidad de empleo para ambos periodos, salvo la región de TA+AP, en el primer periodo, que no presenta cambios. AY es la región que más reduce el

porcentaje de personas con mala calidad del empleo el primer periodo, con un 3,4% anual, mientras que el segundo periodo pasa a ser la que menos reduce el porcentaje de personas con mala calidad de empleo con un 2,2% anual. La región de OH es la que más reduce el porcentaje de personas con mala calidad de empleo en el segundo periodo con un 4,8% anual.

Entre 1996 y 2017 la región que más disminuye el porcentaje de personas con mala calidad de empleo es OH con un 3,6% anual y la que menos lo reduce es TA+ AP con 1,4% anual.

Si bien se observa que el porcentaje de personas con mala calidad de empleo en las regiones se reduce, la cantidad de personas ocupadas entre 18 y 65 años aumenta en todas las regiones, lo que impacta en el total de personas con mala calidad de empleo. Entre los años 1996 y 2006, solo se reduce la cantidad de personas ocupadas con mala calidad de empleo en las regiones de MA, BB, AR, AY y MG, mientras que entre los años 2006 y 2017 se reduce la cantidad de personas con mala calidad de empleo en todas las regiones del país. (Detalle en Anexo tabla 18).

5.3. Intensidad de carencias (A)

Respecto al nivel de intensidad de la mala calidad del empleo (A), es decir el promedio ponderado de carencias de las personas con mala calidad de empleo, se observa una mayor estabilidad a lo largo del tiempo y una leve tendencia a converger. Si bien en el primer periodo todas las regiones reducen A, salvo TA+AP que aumenta en 0,5% anual, en el segundo periodo las reducciones son menores en todas las regiones, salvo para TA+AP.

Entre 1996 y 2017 la región que más disminuye A es MA con un 0,8% anual y la que menos disminuye es TA+AP que aumenta en un 0,1% anual.

Tabla 9 Intensidad (A) mala calidad de empleo

Región	Intensidad mala calidad del empleo (A)			Cambio anualizado entre 1996 y 2006		Cambio anualizado entre 2006 y 2017	
	1996	2006	2017	Absoluto	Porcentual	Absoluto	Porcentual
TA+AP	0.525	0.549	0.537	0.002	0.005	-0.001	-0.002
AN	0.529	0.503	0.489	-0.003	-0.005	-0.001	-0.003
AT	0.562	0.532	0.520	-0.003	-0.005	-0.001	-0.002
CO	0.600	0.556	0.539	-0.004	-0.008	-0.002	-0.003
VA	0.567	0.545	0.534	-0.002	-0.004	-0.001	-0.002
OH	0.610	0.535	0.527	-0.008	-0.013	-0.001	-0.001
MA	0.647	0.567	0.550	-0.008	-0.013	-0.002	-0.003
BB	0.602	0.570	0.554	-0.003	-0.006	-0.001	-0.002
AR	0.632	0.579	0.569	-0.005	-0.009	-0.001	-0.002
LL+LR	0.601	0.554	0.550	-0.005	-0.008	0.000	-0.001
AY	0.575	0.508	0.523	-0.007	-0.012	0.001	0.003
MG	0.563	0.497	0.483	-0.007	-0.012	-0.001	-0.003
RM	0.536	0.526	0.528	-0.001	-0.002	0.000	0.000
NACIONAL	0.573	0.543	0.536	-0.003	-0.005	-0.001	-0.001

Fuente: Elaboración propia a partir de datos Casen

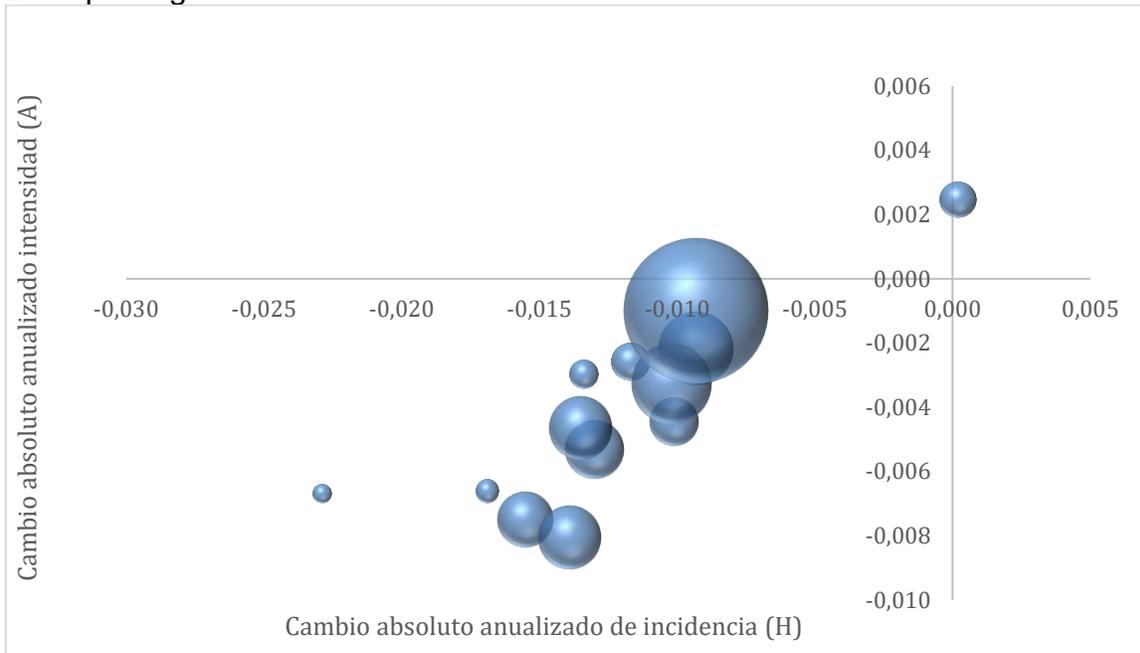
5.4. Relación entre incidencia (H) e intensidad (A) a nivel regional

Las regiones pueden mejorar la calidad del empleo, ya sea reduciendo la cantidad de personas con mala calidad de empleo (H) o reduciendo la intensidad (A) de las carencias de las personas que tienen mala calidad de empleo.

Las ilustraciones 10 y 11 muestran los cambios absolutos anualizados en incidencia e intensidad entre los años 1996 – 2006 y 2006 -2017 para las 13 regiones analizadas. Todas las regiones reducen más la incidencia que la intensidad, lo que se acentúa aún más cuando son menores los niveles de incidencia. Entre los años 1996 y 2006, los niveles de incidencia eran mayores que entre los años 2006 y 2017, para todas las regiones, y se observa, en el segundo periodo de análisis, una mayor reducción en intensidad.

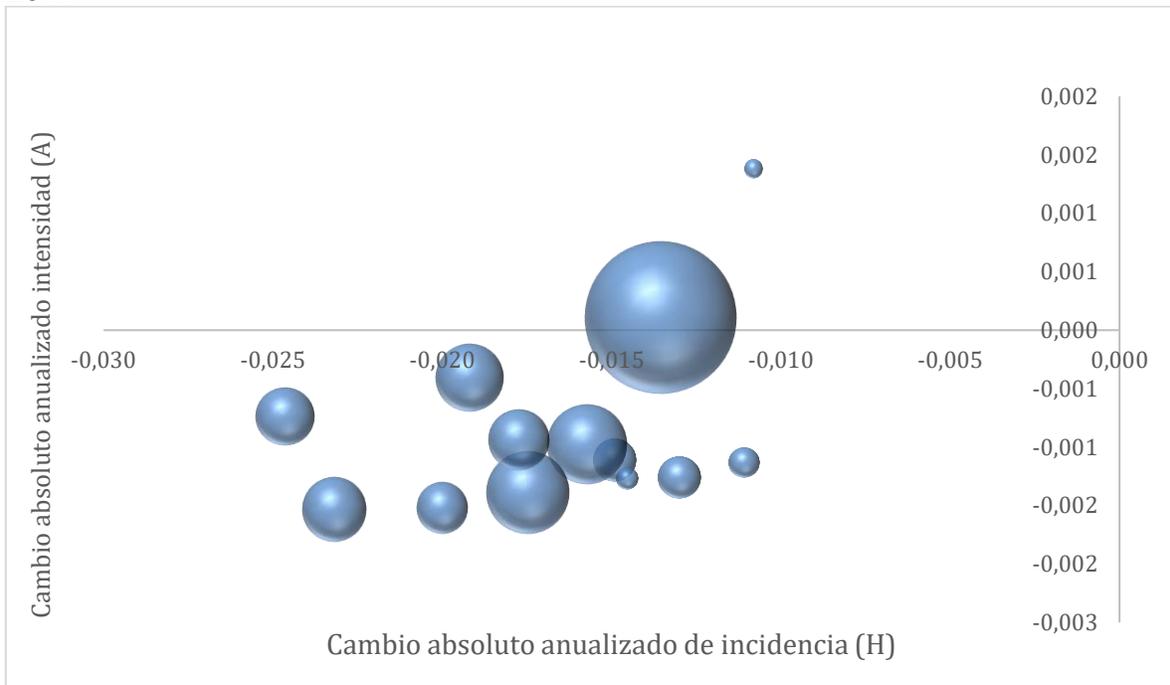
Una razón de porqué sucede que la reducción de incidencia sea mayor que la intensidad, responde a una tendencia natural que se genera dado que las personas que dejan de tener mala calidad de empleo, por lo general, son aquellas que tienen un promedio de carencias menor que la media de las personas con mala calidad de empleo, por lo que, al dejar el grupo de las personas con mala calidad de empleo, el promedio de las carencias de ese grupo tiende a aumentar (Alkire, Roche, & Vaz, 2017). Por eso la importancia de considerar tanto la incidencia como la intensidad en el indicador de calidad de empleo. De esta manera, se focaliza la preocupación no solo en reducir el porcentaje de personas con mala calidad de empleo, sino también en lograr que aquellos que tienen mala calidad de empleo vayan reduciendo sus carencias, así se evita ir dejando un grupo cada vez más rezagado.

Ilustración 10 Cambio absoluto anualizado de incidencia e intensidad entre 1996 y 2006 por región



Fuente: Elaboración propia a partir de datos Casen. Tamaño de la burbuja es proporcional a número de personas con mala calidad de empleo el primer año de comparación.

Ilustración 11 Cambio absoluto anualizado de incidencia e intensidad entre 2006 y 2017



Fuente: Elaboración propia a partir de datos Casen. Tamaño de la burbuja es proporcional a número de personas con mala calidad de empleo el primer año de comparación.

5.5. Índice Multidimensional de Calidad de Empleo (IMCE)

En la Tabla 10 se presentan los resultados del Índice Multidimensional de Calidad del Empleo (IMCE), el cual considera de manera conjunta la incidencia (H) y la intensidad (A) de la mala calidad de empleo, para los tres años estudiados.

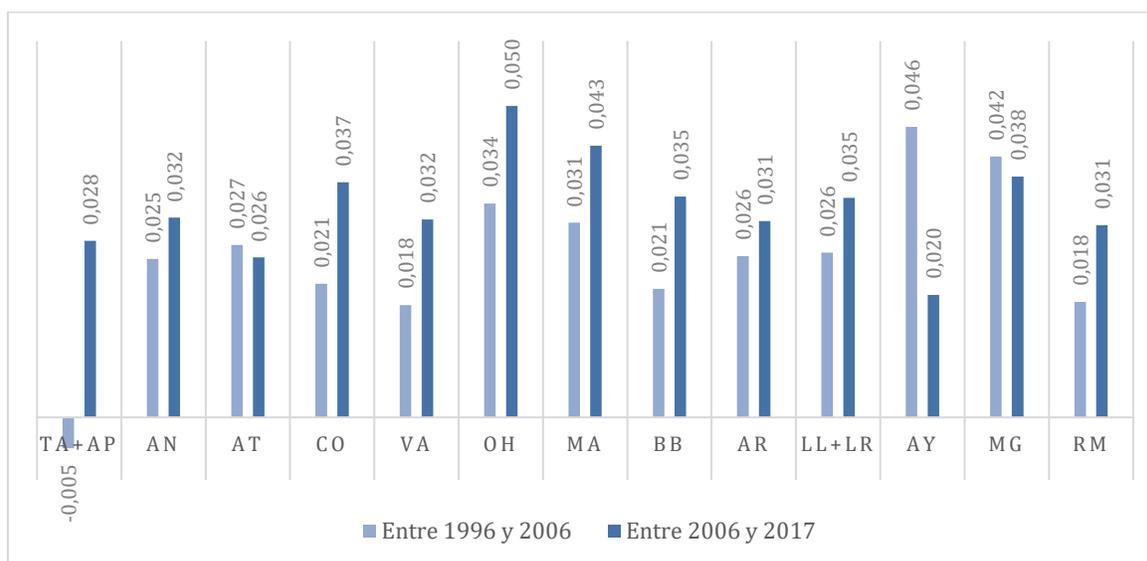
Tabla 10 Índice Multidimensional de Calidad del Empleo por región para los distintos años

Región	1996	2006	2017
TA + AP	0.339	0.356	0.260
AN	0.332	0.257	0.180
AT	0.374	0.283	0.213
CO	0.470	0.379	0.249
VA	0.399	0.333	0.234
OH	0.488	0.345	0.197
MA	0.540	0.394	0.242
BB	0.438	0.356	0.240
AR	0.519	0.400	0.282
LL + LR	0.479	0.367	0.248
AY	0.445	0.277	0.223
MG	0.367	0.240	0.156
RM	0.324	0.269	0.191
NACIONAL	0.392	0.315	0.216

Fuente: Elaboración propia a partir de datos Casen.

En la Ilustración 12, se presentan los cambios porcentuales anualizados del IMCE para los dos periodos. Todas las regiones presentan una mejora del IMCE mayor durante el segundo periodo de análisis que el primero, salvo las regiones de AT, AY y MG. Las regiones que más reducen el IMCE entre 1996 y 2006 son AY con 0,046 anual y MG con 0,042 anual, mientras que la región de TA+AP empeora en un 0,005 anual, lo que la deja muy rezagada respecto al resto de las regiones. Entre los años 2006 y 2017, las regiones que más reducen el IMCE son OH y MA con una reducción de 0,05 y 0,043 respectivamente, mientras que AY con un 0,02 es la que menos mejora.

Ilustración 12 Disminución porcentual anualizada del IMCE



Fuente: Elaboración propia a partir de datos Casen.

En cuanto al cambio de posición relativo de calidad de empleo entre las regiones, se observa una caída de la región de TA+AP respecto del resto de las regiones, pasando de estar en el tercer lugar el año 1996, al lugar número 12 el año 2017. Por el contrario, la región de OH pasa de ocupar el onceavo lugar al cuarto en los últimos 20 años. Por su parte, la región de AR se mantiene en las peores posiciones dentro del ranking. Las regiones de AN, MG y RM son las que presentan los mejores niveles de calidad de empleo de manera estable (Tabla 10).

Tabla 11 Ranking regional del IMCE a lo largo del tiempo

Región	1996	2006	2017
TA+AP	3°	8°	12°
AN	2°	2°	2°
AT	5°	5°	5°
CO	9°	11°	11°
VA	6°	6°	7°
OH	11°	7°	4°
MA	13°	12°	9°
BB	7°	9°	8°
AR	12°	13°	13°
LL+LR	10°	10°	10°
AY	8°	4°	6°
MG	4°	1°	1°
RM	1°	3°	3°

Fuente: Elaboración propia a partir de datos Casen. Nota: Las posiciones en el ranking del IMCE van de 1 a 13, siendo la posición n°1 la con mejor calidad de empleo y la posición n°13 la con peor calidad de empleo.

En la Tabla 12 se presenta un cuadro resumen con los indicadores de incidencia (H), intensidad (A) e Índice Multidimensional de la Calidad del Empleo (IMCE) a nivel nacional para todos los años (Detalle a nivel regional Anexos Tabla 19)

Tabla 12 Indicadores de incidencia (H), intensidad (A) e Índice Multidimensional de la Calidad del Empleo (IMCE) a nivel nacional para los distintos años.

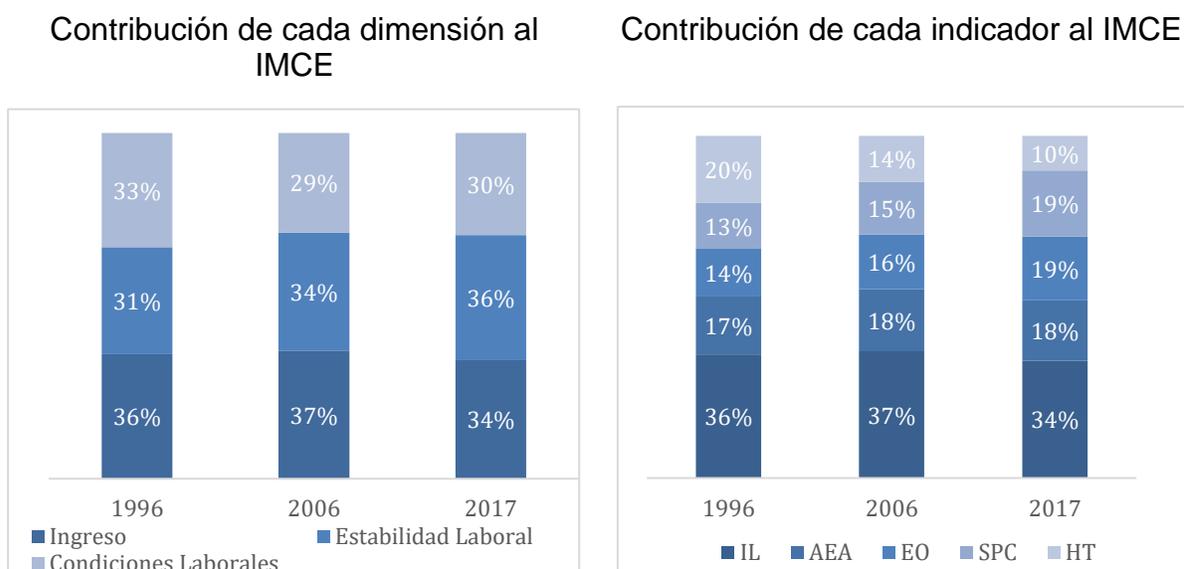
	1996	2006	2017
H	68.4%	66.2%	40.3%
A	57.3%	54.3%	53.6%
IMCE	0.392	0.315	0.216

Fuente: Elaboración propia a partir de datos Casen.

5.6. Contribución de cada dimensión al IMCE

Respecto de la contribución de cada dimensión al Índice Multidimensional de Calidad del Empleo, se observa un aumento de la contribución de la dimensión Estabilidad Laboral en los últimos años al IMCE. Si bien la dimensión Condiciones Laborales presenta una baja de solo 3 puntos porcentuales, los indicadores de dicha dimensión cambian considerablemente sus contribuciones, aumentando en 6 puntos porcentuales la contribución del indicador de Contribución al Sistema de Pensiones (SPC), y disminuyendo en 10 puntos porcentuales la contribución del indicador Horas Trabajadas (HT).

Ilustración 13 Contribución dimensiones e indicadores al IMCE



Fuente: Elaboración propia a partir de datos Casen.

Los resultados expuestos anteriormente, evidencian la capacidad que tienen el IMCE de entregar información útil, de fácil interpretación que permite facilitar el diagnóstico, de una realidad compleja, de manera simple. Esto es muy relevante para la toma de decisiones en el sector público, donde no siempre hay tiempo y capacidad para hacer y entender múltiples indicadores y relaciones.

5.7. Resultados según grupos de población

5.7.1. Resultados según sexo

Respecto a la incidencia en la mala calidad de empleo, la diferencia entre hombres y mujeres pasa de ser similar en el año 1996 a presentar una brecha de seis puntos porcentuales entre hombres y mujeres el año 2017, siendo las mujeres la que presentan un porcentaje mayor. Respecto a la intensidad de las carencias, las mujeres presentan porcentajes más altos en todos los años, y la brecha ha ido en aumento, pasando de una diferencia de 3 puntos porcentuales a 6 puntos porcentuales. Esto implica que, para todos los años, las mujeres presentan un IMCE más alto que los hombres. La contribución de las mujeres al IMCE ha ido aumentando en el tiempo, impulsado principalmente por el aumento de la participación laboral femenina. De este modo, la brecha entre hombre y mujeres de contribución al índice se redujo en 26 puntos porcentuales entre 1996 y 2017, llegando a prácticamente desaparecer.

Respecto al aporte de cada dimensión al índice según sexo, se observan cambios de los porcentajes en que cada dimensión aporta al IMCE a lo largo del tiempo. En el caso de los hombres, la dimensión Ingreso Laboral pasa de ser la que más aporta al índice a la que menos aporta, mientras que la dimensión Estabilidad Laboral pasa de ser la que menos aporta a la que más aporta. Por su parte, para las mujeres, la dimensión Ingreso Laboral es siempre la que más aporta al índice y la dimensión Condición Laboral, la que menos aporta, siendo el indicador Horas Trabajadas, en particular, el que menos contribuye al índice. Esto se relaciona a que las mujeres en Chile son las que asumen mayoritariamente las tareas de la casa y de cuidado. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (INE, 2015), la mujer ocupada dedica 5,8 horas diarias a estas labores, mientras que los hombres ocupados dedican 2,85 horas. (Detalle de los resultados en Anexo Ilustraciones 14, 15 y 16)

5.7.2. Resultados según nivel educacional

Se observa una clara relación entre el nivel educacional y la calidad de empleo siendo peor la calidad del empleo de quienes tienen un nivel educacional más bajo. Esta relación se mantiene en los tres años estudiados. El grupo de personas con educación superior es el único que experimenta un aumento del porcentaje de personas con mala calidad de empleo entre 1996 y 2006. Esto se suma a que la población que forma parte de ese grupo aumenta un 133% entre esos años, lo que lleva a que la contribución de ese grupo al IMCE aumente de un 9% a un 26%.

Respecto a la intensidad de las carencias, si bien para un mismo año la intensidad tiene una relación negativa con el nivel de estudio, dentro de un mismo grupo no se observa una disminución evidente en la intensidad a lo largo del tiempo. Por un lado, el grupo con menor educación presenta una disminución de 6 puntos porcentuales entre 1996 y 2006, pero luego sube un punto porcentual el año 2017. Por otro lado, el grupo con mayor nivel de educación presenta un aumento de 4 puntos porcentuales en su intensidad de carencia, entre los años 1996 y 2006, para luego bajar 3 puntos porcentuales entre 2006 y 2017.

Respecto a la contribución de cada dimensión al IMCE, se observa que, si bien la dimensión IL contribuye más en la medida que las personas tienen menos educación, la diferencia entre lo que contribuye dicha dimensión entre el grupo con mayor y menor educación, ha ido disminuyendo en el tiempo, pasando de una diferencia de 12 puntos porcentuales en 1996 a 3 puntos porcentuales en 2017.

Dentro de la dimensión Estabilidad Laboral se observa una relación negativa entre el nivel educacional y la contribución al IMCE del indicador Estatus Ocupacional, mientras que la relación es positiva con el indicador Años en el Empleo Actual. Esto refleja que las personas con nivel educacional menor duran más años en empleos con estatus ocupacional carentes, mientras que las personas con mayor nivel educacional duran menos en sus empleos con estatus ocupacional no carentes (Detalle de los resultados en Anexo Ilustraciones 17,18 y 19).

5.7.3. Resultados según tamaño de la empresa

Se observa una correlación positiva entre tamaño de la empresa, según número de empleados, y la calidad del empleo. A medida que la empresa tiene más empleados, el porcentaje de personas con mala calidad de empleo (H) y la intensidad de las carencias (A), disminuyen. Esto ocurre para todos los años. De las personas que trabajan por su cuenta, empresas de una persona, el 81% tiene mala calidad del empleo el año 2017. A su vez, este grupo es el que más contribuye al IMCE y su contribución ha ido aumentando en el tiempo llegando a un 40% el año 2017, siendo que el porcentaje de ocupados entre 18 y 65 años que forma parte de este grupo se ha mantenido estable en el tiempo (Casen).

Respecto al aporte de cada dimensión al índice según tamaño de la empresa, se observa una correlación positiva entre el tamaño de las empresas y la contribución de la dimensión Ingreso Laboral al IMCE, la cual se va reduciendo considerablemente a lo largo del tiempo, perdiéndose por completo el año 2017. También se observa una correlación positiva entre el tamaño de la empresa y la contribución del indicador de Años en el Empleo Actual, las personas que trabajan en empresas de más de 200 personas son más carentes en este indicador que quienes trabajan por cuenta propia. Contrario a lo que ocurre con el indicador de Estatus Ocupacional, donde la contribución es menor en empresas grandes que en trabajadores por cuenta propia. (Detalle de los resultados en Anexo Ilustraciones 20,21 y 22).

5.8. Análisis de Robustez

Con el objetivo de evaluar la robustez del índice, se realiza un análisis de sensibilidad, variando el peso de las distintas dimensiones para los distintos años y se observa el comportamiento del Ranking regional del IMCE. Se analizan tres casos, además del original. En el primer caso considera solo la dimensión de Ingreso Laboral. El segundo caso, considera un peso de 50% a la Dimensión Ingreso Laboral y un 25% a cada una de las otras dos dimensiones. Por último, el tercer caso, considera el mismo peso a cada indicador.

Al reducir el peso en el índice de la dimensión ingreso, se observan más cambios en el ranking de las regiones en la medición del año 2017 que en la de los años anteriores. En el año 1996 las posiciones de las regiones en general se mantiene o solo se mueven entre uno o dos puestos, mientras que en el año 2017 se observan movimientos de hasta 6 puestos. Por ejemplo, la región de OH a medida que disminuye el peso de la dimensión ingreso, pasa de ocupar la sexta posición del ranking a la segunda, mientras que la región de TA+AP pasa de ubicarse en el séptimo lugar a la última posición (Detalle de los resultados en Anexo Tablas 21, 22 y 23).

6. CONCLUSIONES

Dados los cambios que está experimentando el mercado laboral hoy en día, y la velocidad con que estos ocurren, es fundamental consensuar una forma de medir la calidad del empleo. Dentro de lo que hoy se entiende como una persona ocupada, existe una gran variedad de empleos, los cuales no son indiferentes para el bienestar de las personas, para el desarrollo del país ni para las políticas públicas.

El salario como variable única, no es suficiente para medir la calidad del empleo. Si bien no hay consenso aún de cómo se debe medir, el enfoque de las *capabilities* de Sen permite orientar el diálogo desde un marco conceptual en el que se reconoce, por un lado, el trabajo como un recurso al que todos tienen acceso, el cual debe permitir desarrollar la mayor cantidad de capacidades posibles a cada persona, y, por otro lado, la multidimensionalidad que caracteriza al empleo.

Al considerar la calidad del empleo como un fenómeno multidimensional, el desafío de identificar las dimensiones, indicadores y umbrales se vuelve un punto fundamental. Esta identificación debe lograrse en conjunto con distintos actores de manera de validarse a nivel país. Cada país y cada cultura debe definir para su historia y etapa de desarrollo cuáles son las dimensiones que debe considerar y cómo hacerlo. Este estudio presenta una propuesta de indicador multidimensional aplicado a las regiones de Chile, con sus dimensiones y umbrales, para contribuir a la búsqueda de consensos, dada la información disponible.

Para seguir avanzando, es fundamental que este desafío sea abordado a nivel institucional por un organismo técnico independiente que impulse los acuerdos necesarios entre los distintos actores e implemente mediciones periódicas de este indicador. Para ello, será necesario evaluar las actuales encuestas de empleo que existen para que puedan responder de manera efectiva a este nuevo desafío que ya no es solo medir desempleo y salarios, sino también calidad del empleo.

La medición de la calidad del empleo es el primer paso, que no deja de ser un gran desafío, pero luego viene un segundo gran desafío, qué hacer con esos resultados. El mercado laboral es un sistema complejo, por tanto, es fundamental que haya consenso de lo que se quiere alcanzar como empleo de calidad ya que todos los actores que conforman este sistema lograrán que estos resultados mejoren. El Estado como un actor dentro de este sistema debe generar políticas públicas que impulsen cambios favorables, considerando los efectos que éstas tendrán en el sistema. El tener un indicador de calidad de empleo consensuado, permitirá evaluar objetivamente si las políticas que se llevan a cabo tienen o no los efectos que se esperaban.

Respecto a los principales resultados de este estudio, se puede concluir que la calidad del empleo medida con el IMCE ha mejorado a nivel nacional entre 1996 y 2017. Tanto el porcentaje de personas con mala calidad de empleo (H), como la intensidad de las carencias (A), han disminuido con el tiempo, siendo mayor la disminución de la incidencia entre 2006 y 2017 que entre 1996 y 2006 y viceversa

en el caso de la intensidad. A nivel regional, todas las regiones reducen más la incidencia que la intensidad, lo que se acentúa aún más cuando son menores los niveles de incidencia. Esto reafirma la importancia de medir en un índice, que incorpore tanto la incidencia como la intensidad, la calidad del empleo. De solo considerar la incidencia, se corre el riesgo de no considerar el aumento de la brecha de carencias entre las personas con buena calidad de empleo y las personas con mala calidad de empleo y tomar medidas para reducirlas.

Respecto de la contribución de cada dimensión al Índice Multidimensional de Calidad del Empleo (IMCE), se observa un aumento de la contribución de la dimensión Estabilidad Laboral de 5 puntos porcentuales al IMCE, en los últimos años, impulsado principalmente por el indicador de Estatus Ocupacional. Por su parte, la dimensión Condiciones Laborales presenta una leve baja de tres puntos porcentuales, pero los indicadores de dicha dimensión cambian considerablemente sus contribuciones aumentando en seis puntos porcentuales la contribución del indicador de CSPC y disminuyendo en diez puntos porcentuales la contribución del indicador CHT.

Se observa una correlación entre los indicadores Estatus Ocupacional y Contribución al Sistema de Pensiones a lo largo del tiempo, de acuerdo con el coeficiente V de Cramer y P de *Redundancy*. Esto está dado, en parte, porque aún no se implementa la obligatoriedad de cotizar a los empleados por cuenta propia. Una vez implementada la política de cotización obligatoria para los trabajadores por cuenta propia, esta correlación debería, al menos, reducirse. Considerando que además se observa un aumento del porcentaje de personas con mala calidad de empleo carentes en estas dimensiones, esta medida debería generar un gran impacto en la calidad del empleo, así como lo tuvo la política de reducir la jornada máxima de trabajo de 48 a 45 el año 2005.

A nivel regional, se observa un comportamiento diverso de la calidad del empleo lo que responde, en cierta medida, a factores propios de cada región. Por tanto, es relevante analizar a nivel local la calidad del empleo, de manera de orientar los esfuerzos de política pública y obtener mejores resultados.

Si bien se identifica una reducción de la tasa de recuento (H) en todas las regiones, la cantidad de personas ocupadas entre 18 y 65 años aumenta a lo largo del tiempo, lo que impacta en el número total de personas con mala calidad de empleo. Entre los años 1996 y 2006, solo se reduce la cantidad de personas ocupadas con mala calidad de empleo en las regiones de MA, BB, AR, AY y MG, mientras que entre los años 2006 y 2017 se reduce la cantidad de personas con mala calidad de empleo en todas las regiones del país.

Respecto al nivel de intensidad de la mala calidad del empleo (A), es decir el promedio ponderado de carencias de las personas con mala calidad de empleo, se observa una mayor estabilidad a lo largo del tiempo y una leve tendencia a converger. Si bien en el primer periodo todas las regiones reducen A, salvo TA+AP

que aumenta en 0,5% anual, en el segundo periodo las reducciones son menores en todas las regiones, salvo para TA+AP.

En términos relativos, la región de TA+AP es la que más empeora la calidad de empleo medida por el IMCE en el período, pasando del tercer lugar al 12° lugar, mientras que la región de OH es la que más mejora, pasando del 11° lugar al cuarto lugar (siendo el primer lugar la región con mejor calidad de empleo y 13° lugar la región con peor calidad de empleo).

Respecto a la diferencia en calidad del empleo entre hombres y mujeres se observa un aumento de la brecha a lo largo del tiempo que desfavorece a la mujer, tanto en incidencia (H) como en intensidad (A). A su vez, dado el aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral, la contribución de las mujeres al IMCE ha aumentado en 26 puntos porcentuales en los últimos 20 años. Esto, sumado a que se observan diferencias entre hombre y mujer en la contribución de cada indicador al IMCE, sustentan la importancia de que las políticas que se implementen deben considerar estas diferencias para lograr ser realmente efectivas.

Se observa una clara relación entre el nivel educacional y la calidad de empleo, siendo peor la calidad del empleo de quienes tienen un nivel educacional más bajo. Esto no quiere decir, necesariamente, que aumentar el nivel educacional va a garantizar una mejor calidad de empleo. Se deben considerar también otros factores como la demanda de trabajadores calificados, la calidad de la educación y otras condiciones del entorno que favorezcan el emprendimiento. Por ejemplo, entre 1996 y 2006 las personas ocupadas con estudios de educación superior aumentaron en un 133% y la calidad del empleo para este grupo empeoró, tanto respecto a la incidencia (H) como a la intensidad de carencias (A).

Se observa una correlación positiva entre tamaño de la empresa, según número de empleados, y la calidad del empleo. A medida que la empresa tiene más empleados, el porcentaje de personas con mala calidad de empleo (H) y la intensidad de las carencias (A), disminuyen. El grupo de empleados por cuenta propia es el que presenta una peor calidad de empleo, si bien ésta ha ido mejorando con el tiempo, impulsada más por una disminución de la incidencia (H) que por la intensidad (A), en el año 2017 un 81% de las personas de este grupo muestran mala calidad de empleo. La contribución de este grupo al IMCE ha aumentado en el tiempo llegando a representar el 40%. Respecto a la contribución de cada indicador al IMCE, se observa, por un lado, una correlación positiva entre la contribución del ingreso laboral al índice y el número de trabajadores de la empresa, que se ha ido perdiendo en el tiempo y por otro lado que el indicador de Años en el empleo actual contribuye más en las empresas con más trabajadores. Esto implica que el trabajador por cuenta propia ya no es menos carente en ingreso, en relación con quienes trabajan en grandes empresas, y que se mantiene más estable, relativamente, que el trabajador de una gran empresa, pero con una mayor probabilidad de tener un empleo de mala calidad que el trabajador de una gran empresa. Por tanto, este grupo debería ser objeto de una especial atención por parte de las políticas públicas.

Respecto a estudios complementarios, se está trabajando dentro del Fondecyt con la encuesta panel de empleo, lo que permitirá observar de mejor manera cómo evoluciona en el tiempo la calidad del empleo para cada persona medido con un índice similar. A su vez se está terminando el estudio que compara la calidad del empleo de varios países de Latinoamérica.

Queda pendiente para posibles estudios futuros las relaciones entre la calidad de empleo y otras variables como número de puestos de trabajo, productividad del trabajo, tasas de desempleo, etc., así como estudiar modelos probabilísticos que permitan determinar la probabilidad de que una persona tenga o no mala calidad de empleo.

BIBLIOGRAFÍA

- Alkire, Roche, & Vaz. (2017). Changes Over Time in Multidimensional Poverty: Methodology and Results for 34 Countries. *World Development*, 94, 232-249.
- Alkire, S., & Foster, J. (2011). Counting and Multidimensional Poverty Measurement. *Journal of Public Economics*, 95(7-8), 476-487.
- Alkire, S., & Santos, M. E. (2014). Measuring Acute Poverty in the Developing World: Robustness and Scope of the Multidimensional Poverty Index. *World Development*, Vol 59 pp.251-274.
- Aroca, P., Gonzalez, P., & Valdebenito, R. (2017). The heterogeneous level of life quality across Chilean regions. *Habitat International*, 68, 84-98.
- BID. (2016). *Antigüedad en el Empleo y Rotación Laboral en América Latina*. Banco Interamericano del Desarrollo, NOTA TÉCNICA No IDB-TN-1072.
- BID. (2017). *Índice de mejores trabajos: Índice de condiciones laborales de América Latina*, . BID, Division de mercados laborales.
- Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A., & Agloni, N. (2013). The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics*, 38(2), 459-477.
- Cárdenas, A., Link, F., & Stillerman, J. (2012). *Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global*. Santiago: Catalonia.
- Casabón, C. (05 de 2017). *La economía Informal de América Latina Supera por Primera vez la de África Subsahariana*. Recuperado el 1 de 04 de 2018, de World Economic Forum: <https://www.weforum.org/es/agenda/2017/05/la-economia-informal-de-africa-esta-retrocediendo-mas-rapido-que-la-economia-latinoamericana/>
- Cejudo, R. (2007). Capacidades y Libertades: Una aproximación a la teoría de Amartya Sen. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, 9-22.
- Chacaltana, J., & Yamada, G. (2009). *Calidad del Empleo y Productividad Laboral en Perú*. Washington: BID.
- Cilliers, P. (1998). *Complexity and postmodernism Understanding complex systems*. Nueva York.
- Dallorso, N. (2014). La teoría del Capital Humano y el Enfoque de Capacidades como fundamentos teóricos de las Transferencias Monetarias Condicionadas. *Rethinking Development and Inequality*, 3., 43-67.
- Erhel, C., & Guergoat-Larivière, M. (03 de 06 de 2010). *Job quality and labour market performance*. Recuperado el 15 de 04 de 2018, de Centre for European Policy Studies Working: <https://www.ceps.eu/publications/job-quality-and-labour-market-performance>
- Eurofound Working Conditions Survey. (2012). *Trends in Job Quality in Europe*. Publication Office of the European Union, Luxembourg.
- European Commission. (2008). *Employment in Europe 2008*. Luxemburgo.
- European Parliament. (2009). *Indicators of job quality in the European Union*. Brussels: DG Internal Policies.

- Farné, S. (. (2014). *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI*. Bogotá.
- Gallie, D. (2007). *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford: Oxford University Press.
- Gallie, D., Felstead, A., & Green, F. (2012). Job preferences and the intrinsic quality of work: the changing attitudes of British employees 1992-2006. *Work Employment and Society*, 26(5), 806-821.
- Garza, E. (2012). Ampliación de los conceptos: Sociología del Trabajo. . *Revista de Trabajo*, 10, 109-23.
- Gonzalez, G. M. (2012). *Bienestar subjetivo: El desafío de repensar el desarrollo. Informe sobre el desarrollo humano en Chile*. Santiago: PNUD.
- González, M. (2003). *Evidencias sobre el deterioro de la calidad del empleo en la Argentina*. Buenos Aires.
- González, S., & Huneeus, C. (2015). *Job Creation and Destruction in Chile: 2009-14*. Chilean Ministry of Labour and Social Affairs. Santiago: Mimeo .
- Green, F. (2006). *Demanding Work: the Paradox of Job Quality*. Princeton: Princeton University Press.
- Huneeus, F., Landerretche, O., & Puentes, E. (2012). *Multidimensional Measure of Job Quality: Persistence and Heterogeneity in a Developing Country*. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/143817>
- ILO. (1982). *Resolutions Concerning Economically Active Population, Employment, Unemployment and Underemployment Adopted by the 13th International Conference of Labour Statisticians*, .
- ILO. (2009). *Guide to the new Millennium Development Goals Employment Indicators*. Geneva: ILO.
- ILO. (2013). *La economía informal y el trabajo decente: una guía de recursos sobre políticas, apoyando la transición hacia la formalidad*. International Labour Organization, Departamento de Política de Empleo, Ginebra.
- INE. (22 de 11 de 2018). *Boletín Informalidad Laboral*. Obtenido de <http://www.ine.cl/docs/default-source/boletines/informalidad-laboral/2018/esp%C3%B1ol/bolet%C3%ADn-informalidad-laboral-trimestre-julio-septiembre-2018.pdf?sfvrsn=6>
- Kalleberg, A. (2011). *Good Jobs, Bad Jobs: the Rise of Polarised and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kalleberg, A. (2012). Job Quality and Precarious Work: Controversies, Clarifications, and Challenges. *Work and Occupations*, 39(4), 427-448.
- Kalleberg, A., & Marsden, P. (2013). Changing Work Values in the United States, 1973-2006 . *Social Science Research*, 42, 255-270.
- Lanari, M. (2005). *Trabajo Decente*. Buenos Aires. Ministerio del Trabajo , Buenos Aires.
- Linblond, C. (1992). The Science of Muddling Trough en en Aguilar Villanueva, Luis (2000) "La hechura de las políticas públicas" Estudio introductorio. Ciudad de México, Porrúa. Vol II . *Public Administration Review*;(XXXIX,).
- Muñoz de Bustillo, R., Fernández-Macías, E., Antón, J. I., & Esteve, F. (2011). *Measuring More than Money*. Cheltenham: Edward Elgar.

- OCDE. (2014, 2015). *Employment Outlook*. Paris: OCDE.
- OIT. (1972). *Employment, income and equality: A strategy for increasing productive employment in Kenya*. Geneva.
- OPHI. (2013). *Measuring Multidimensional Poverty: Insights from Around the World*.
Obtenido de
file:///C:/Users/Maria%20Jose/Dropbox/MGPP/Tesis/Calidad%20de%20Empleo/Bibliografia%20autogestionada/OPHI%202017%20Measuring-Multidimensional-Poverty-Insights-from-Around-the-World.pdf
- Posso, C. (2010). The Quality of Employment and Labor Segmentation: An Analysis for the Colombian Labor Market 2001-2006. *Desarrollo y Sociedad*, 65, 191-234.
- Pressman, S., & Summerfield, G. (2000). The Economic Contributions of Amartya Sen. *Review of Political Economy*, p89-113.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2012). *Desarrollo humano en Chile 2012: Bienestar subjetivo: El desafío de repensar el desarrollo* . . Santiago de Chile: PNUD.
- Ramos, J., Sehnbruch, K., & Weller, J. (2015). Quality of employment in Latin America: Theory and evidence. *International Labour Review*, 154(2), 171-194.
- Roa, P. (2017). *Reformas laborales y Derecho del trabajo*. Recuperado el 30 de 05 de 2018, de Centro de Estudios del Desarrollo: <http://www.ced.cl/ced/wp-content/uploads/2017/03/reformas-laborales-y-derecho-del-trabajo-14-03-17.pdf>
- Robeyns, I. (2005). The Capability Approach: a theoretical survey. *Journal of Human Development*, 93-114.
- Ruiz-Tagle, J., & Sehnbruch, K. (2015). More but not better jobs in Chile? The fundamental importance of open-ended contracts. *International Labour Organization*, 154(2), 227-252.
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Sehnbruch. (2008). From the Quantity to the Quality of Employment: An Application of the Capability Approach to the Chilean Labour Market. En F. C. Qizibash, & S. Alkire, *The Capability Approach* (págs. 561- 596). Cambridge: Cambridge University Press.
- Sehnbruch. (2014). Un Mercado Laboral Precario. En K. Sehnbruch, & P. Siavelis, *El Balance Política y políticas de la Concertación 1990 - 2010* (págs. 245-259). Santiago: Catalonia.
- Sehnbruch, K. (2004). *From the quantity to the quality of employment: an application of the capability approach to the chilean labor market* . Berkeley: Center for Latin American Studies University of California .
- Sehnbruch, K. (2006). *The chilean labor market: a key to understanding latin american labor markets*. New York: Palgrave Macmillan.
- Sehnbruch, K., & Siavelis, P. (2014). *El Balance: Política y Políticas de la Concertación 1990 - 2010*. Santiago: Catalonia.
- Sen, A. (1997). Unequality, unemployment and contemporary Europe. *International Labour Review*, 136(2), 149-154.
- Sen, A. (2000). *Desarrollo y libertad*. Buenos Aires: Planeta.

- Sen, A. (2009). *The idea of Justice*. Londres: Penguin.
- Sen, A. (2009). *The Idea of Justice*. Londres: Prnguin.
- Senhbruch, K. (2006). *The Chilean Labor Market: A Key to Undersatnd LÑatin American Labor Markets*. New York: Palgrave Macmillan.
- Standing, G. (1999). *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*. Basingstoke: Macmillan Press.
- Standing, G. (2011). *The Precariat: the New Dangerous Class*. . London: Bloomsbury academic .
- Subsecretaría de Evaluación Social. (09 de 2016). *Ampliando la mirada sobre la pobreza y la desigualdad*. Recuperado el 28 de 04 de 2018, de Observatorio Ministerio de Desarrollo Social:
http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/CASEN_2015_Ampliando_la_mirada_sobre_la_pobreza_desigualdad.pdf
- Warhurst, C., Carré, F., Findlay, P., & Tilly, C. (2012). *Are Bad Jobs Inevitable? Trends, Determinants and Responses to Job Quality in the 21st Century*. New York: Palgrave Macmillan .

ANEXOS

Anexo A

Tabla 13 Resultados Coeficiente V de Cramer para los distintos años

V CRAMER 2017	CIL	CAEA	CEO	CSPC	CHT
CIL	1	0.0718	0.4206	0.4160	-0.0563
CAEA		1	0.0076	0.0184	-0.0803
CEO			1	0.6689	0.0776
CSPC				1	0.0596
CHT					1
V CRAMER 2006	CIL	CAEA	CEO	CSPC	CHT
CIL	1	0.1975	0.1778	0.1742	-0.0899
CAEA		1	0.0236	0.0256	-0.0548
CEO			1	0.7587	0.0561
CSPC				1	0.0418
CHT					1
V CRAMER 1996	CIL	CAEA	CEO	CSPC	CHT
CIL	1	0.2431	0.0769	0.0791	0.0342
CAEA		1	0.0573	0.0591	0.0132
CEO			1	0.7055	-0.0775
CSPC				1	-0.0898
CHT					1

Tabla 14 Resultados Coeficiente P de Redundancy para los distintos años

P REDUNDANCY 2017	CIL	CAEA	CEO	CSPC	CHT
CIL	1	0.5071	0.5953	0.6158	0.1733
CAEA		1	0.4434	0.4533	0.3580
CEO			1	0.7776	0.3210
CSPC				1	0.3229
CHT					1
P REDUNDANCY 2006	CIL	CAEA	CEO	CSPC	CHT
CIL	1	0.5891	0.4973	0.4953	0.2954
CAEA		1	0.4987	0.4978	0.4132
CEO			1	0.8245	0.3749
CSPC				1	0.3682
CHT					1
P REDUNDANCY 1996	CIL	CAEA	CEO	CSPC	CHT
CIL	1	0.5891	0.5098	0.5106	0.6088
CAEA		1	0.4965	0.4989	0.5962
CEO			1	0.8117	0.5667
CSPC				1	0.5527
CHT					1

Anexo B

Tabla 15 Cambio absoluto anualizado del porcentaje de carentes por indicador respecto al total de población ocupada entre 18 y 65 años a nivel regional para los distintos años

Región	Cambio absoluto anualizado CIL		Cambio absoluto anualizado CAEA		Cambio absoluto anualizado CEO		Cambio absoluto anualizado CSPC		Cambio absoluto anualizado CHT	
	1996 -2006	2006 - 2017	1996 -2006	2006 - 2017	1996 -2006	2006 - 2017	1996 -2006	2006 - 2017	1996 -2006	2006 - 2017
TA+AP	0.19	-1.06	0.53	-0.28	0.72	-0.80	0.73	-0.36	-1.15	-1.07
AN	-0.48	-0.77	0.18	-0.14	-0.05	-0.53	-0.40	-0.29	-2.97	-0.88
AT	-0.49	-1.00	0.38	-0.57	-0.52	-0.19	-0.42	-0.04	-3.57	-0.79
CO	-0.72	-2.02	-0.60	-0.17	-0.15	-0.43	-0.20	-0.42	-2.62	-1.06
VA	-0.62	-1.19	0.01	-0.30	0.08	-0.57	-0.11	-0.16	-2.51	-1.37
OH	-1.34	-2.25	0.16	-0.04	-0.79	-0.38	-0.58	-0.15	-4.17	-1.70
MA	-1.15	-2.35	-0.40	-0.43	-1.11	-0.43	-0.88	-0.38	-3.41	-1.37
BB	-0.68	-1.55	-0.10	-0.27	-0.27	-0.56	-0.24	-0.31	-2.59	-1.38
AR	-1.22	-1.49	-0.36	-0.60	-0.24	-0.57	-0.60	-0.24	-2.92	-1.29
LL+LR	-1.34	-1.38	-0.15	-0.40	-0.25	-0.60	-0.65	-0.31	-2.51	-1.66
AY	-2.09	-0.68	-0.61	-0.30	-0.22	-0.47	-0.64	-0.08	-3.24	-0.13
MG	-1.55	-0.96	-0.70	-0.24	-0.63	-0.47	-0.48	-0.30	-2.09	-0.90
RM	-0.60	-0.72	0.16	0.10	-0.12	-0.59	-0.02	-0.27	-1.88	-1.42
Total	-0.75	-1.18	0.01	-0.13	-0.21	-0.55	-0.21	-0.27	-2.39	-1.37

Tabla 16 Cambio absoluto anualizado de número de personas carentes por indicador respecto al total de población ocupada entre 18 y 65 años a nivel regional para los distintos años

Región	Cambio absoluto anualizado CIL		Cambio absoluto anualizado CAEA		Cambio absoluto anualizado CEO		Cambio absoluto anualizado CSPC		Cambio absoluto anualizado CHT	
	1996 -2006	2006 - 2017	1996 -2006	2006 - 2017	1996 -2006	2006 - 2017	1996 -2006	2006 - 2017	1996 -2006	2006 - 2017
TA+AP	1330.40	-763.00	2165.30	1224.36	2133.80	-61.45	2061.90	673.73	68.30	-403.55
AN	488.90	-988.18	2731.60	1227.55	1276.20	-351.64	638.20	82.45	-1957.60	-660.36
AT	218.70	-838.18	1207.90	-347.18	121.20	-72.55	154.30	72.27	-1931.20	-604.27
CO	824.20	-3574.91	1024.40	1247.82	1385.30	204.45	1192.30	158.73	-2957.00	-1441.00
VA	2580.60	-4481.00	6001.00	2022.36	4745.10	-889.18	3590.80	1733.09	-6387.40	-6047.00
OH	178.20	-5855.27	4005.10	2206.18	251.90	-10.64	462.00	627.82	-7490.00	-4644.82
MA	-168.10	-6471.55	1625.40	640.45	-1035.90	25.91	-539.90	147.64	-7523.90	-3691.55
BB	-97.80	-6388.64	2849.50	2817.82	1026.30	-634.27	1081.20	1061.09	-11173.10	-6276.18
AR	469.10	-2052.18	1883.90	577.91	1910.10	440.82	1006.60	1477.00	-4126.30	-2273.18
LL+LR	-185.30	-3690.64	3564.30	962.27	2596.50	-450.91	1266.00	835.91	-4530.80	-5527.45
AY	-351.00	-23.09	144.50	295.91	184.80	129.91	35.40	250.91	-635.70	258.73
MG	-453.10	-421.55	59.70	140.36	-21.40	-96.36	21.20	-1.73	-605.70	-308.18
RM	-989.30	-9475.64	23300.30	25108.27	10594.50	-3959.09	12439.40	5713.82	-24053.90	-27171.36
Total	3845.50	-45023.82	50562.90	38124.09	25168.40	-5725.00	23409.40	12832.73	-73304.30	-58790.18

Tabla 17 Cambio absoluto anualizado del porcentaje de carentes por indicador respecto al total de población ocupada entre 18 y 65 años con mala calidad de empleo a nivel regional para los distintos años.

Región	Cambio absoluto anualizado CIL		Cambio absoluto anualizado CAEA		Cambio absoluto anualizado CEO		Cambio absoluto anualizado CSPC		Cambio absoluto anualizado CHT	
	1996 -2006	2006 - 2017	1996 -2006	2006 - 2017	1996 -2006	2006 - 2017	1996 -2006	2006 - 2017	1996 -2006	2006 - 2017
TA+AP	0.28	-0.56	0.00	0.25	0.98	0.21	1.21	0.67	-1.26	-0.75
AN	0.06	-0.52	-0.12	-0.01	0.60	0.31	0.09	0.54	-2.20	-0.56
AT	0.42	-0.87	0.44	-0.44	0.08	0.75	0.14	0.90	-3.26	-0.20
CO	-0.04	-1.44	-0.61	0.22	0.48	1.24	0.34	1.11	-2.80	-0.61
VA	-0.02	-0.38	-0.02	-0.25	0.77	0.51	0.52	1.11	-2.59	-1.11
OH	-0.30	-1.35	0.41	0.03	-0.15	1.66	-0.04	1.85	-4.06	-1.36
MA	-0.12	-1.35	-0.15	-0.27	-0.62	1.41	-0.35	1.43	-3.41	-0.90
BB	0.10	-0.61	-0.02	-0.27	0.30	0.72	0.29	1.08	-2.73	-1.05
AR	-0.33	-0.39	-0.13	-0.80	0.46	0.75	0.00	1.25	-2.82	-1.02
LL+LR	-0.57	-0.28	0.05	-0.60	0.57	0.91	0.00	1.36	-2.25	-1.33
AY	-1.18	-0.30	-0.99	0.02	1.08	0.56	0.65	0.92	-2.36	-0.02
MG	-1.05	-0.67	-0.63	-0.11	0.31	0.44	0.46	0.74	-1.99	-0.44
RM	-0.22	-0.07	0.25	-0.11	0.54	0.43	0.67	1.01	-1.63	-1.19
Total	-0.17	-0.48	0.07	-0.20	0.42	0.69	0.38	1.13	-2.32	-1.05

Tabla 18 Cambio absoluto anualizado de número de personas carentes por indicador respecto al total de población ocupada entre 18 y 65 años con mala calidad de empleo a nivel regional para los distintos años

Región	Cambio absoluto anualizado CIL		Cambio absoluto anualizado CAEA		Cambio absoluto anualizado CEO		Cambio absoluto anualizado CSPC		Cambio absoluto anualizado CHT	
	1996 -2006	2006 - 2017	1996 -2006	2006 - 2017	1996 -2006	2006 - 2017	1996 -2006	2006 - 2017	1996 -2006	2006 - 2017
TA+AP	1330.40	-763.00	1197.00	-32.82	1983.80	-73.64	2110.90	357.09	166.10	-937.64
AN	488.90	-988.18	570.70	-876.91	979.80	-354.45	502.60	-112.45	-1335.30	-1145.36
AT	218.70	-838.18	231.90	-731.91	51.50	-105.09	81.40	-16.55	-1588.40	-467.36
CO	824.20	-3574.91	-129.50	-1203.18	1335.20	88.27	1091.40	12.45	-3283.60	-1905.18
VA	2580.60	-4481.00	2253.60	-3652.18	4500.30	-1062.64	3604.40	889.27	-6456.30	-5477.64
OH	178.20	-5855.27	1414.60	-3573.55	174.10	-279.45	320.00	307.09	-7153.70	-3865.18
MA	-168.10	-6471.55	-259.70	-3643.64	-1365.50	-267.73	-746.10	-127.27	-7729.10	-3583.64
BB	-97.80	-6388.64	-454.00	-4315.36	825.60	-746.55	824.80	548.91	-10891.70	-5784.55
AR	469.10	-2052.18	552.00	-2381.91	1628.50	278.36	767.60	1176.73	-4441.70	-2544.64
LL+LR	-185.30	-3690.64	1110.50	-3802.27	2407.10	-682.73	956.70	388.64	-4735.20	-4783.82
AY	-351.00	-23.09	-311.00	37.36	101.00	146.55	25.20	210.45	-581.30	27.64
MG	-453.10	-421.55	-338.00	-323.45	-51.70	-192.18	6.20	-105.91	-713.90	-337.36
RM	-989.30	-9475.64	5249.90	-11636.00	8738.70	-4182.09	10336.90	2481.91	-19232.20	-21268.91
Total	3845.50	-45023.82	11088.00	-36135.82	21308.40	-7433.36	19882.00	6010.36	-67976.30	-52073.64

Tabla 19 Cambio en número de personas con mala calidad de empleos entre los años 1996, 2006 y 2017

Región	Ocupados entre 18 y 65 años Casen (miles)			Incidencia (H)			Cantidad de personas con mala calidad de empleo (miles)			Cambio absoluto número de personas con empleos de mala calidad (miles)		
	1996	2006	2017	1996	2006	2017	1996	2006	2017	1996 - 2006	2006 - 2017	1996 - 2017
TA+AP	132	165	207	0.646	0.648	0.484	85	107	100	21.84	-6.97	-14.87
AN	149	210	244	0.628	0.511	0.368	94	107	90	13.47	-17.28	3.81
AT	78	101	111	0.666	0.532	0.41	52	54	45	1.72	-8.27	6.55
CO	193	237	273	0.783	0.682	0.462	152	162	126	10.32	-35.91	25.59
VA	509	626	737	0.704	0.611	0.438	358	383	323	24.26	-60.00	35.75
OH	250	323	379	0.800	0.645	0.374	200	208	142	8.42	-66.73	58.31
MA	310	365	412	0.834	0.695	0.44	258	254	181	-4.57	-72.24	76.81
BB	578	667	783	0.727	0.625	0.433	420	417	339	-3.21	-78.27	81.48
AR	276	323	375	0.821	0.691	0.496	227	223	186	-3.91	-36.85	40.75
LL+LR	325	431	502	0.797	0.662	0.451	259	285	226	25.68	-58.55	32.86
AY	31	38	48	0.774	0.545	0.426	24	21	20	-2.95	-0.31	3.26
MG	54	60	70	0.652	0.483	0.323	35	29	23	-5.91	-6.39	12.30
RM	2,261	2,769	3,302	0.604	0.511	0.362	1,365	1,415	1,195	49.67	-219.64	169.97
Total	5,146	6,315	7,442	0.684	0.580	0.403	3,520	3,663	2,999	143.06	-663.67	520.61

Anexo C

Tabla 20 Indicadores de incidencia (H), intensidad (A) e índice multidimensional de la calidad del empleo a nivel regional para todos los años.

	Año	TA	AN	AT	CO	VA	OH	MA	BB	AR	LL	AY	MG	RM	LR	AP	NACIONAL
H	1996	72.5%	69.3%	75.4%	83.0%	74.3%	83.0%	85.9%	77.8%	85.8%	83.3%	82.1%	73.8%	64.1%	76.4%	75.5%	75.4%
	2006	72.2%	55.1%	58.5%	73.7%	65.5%	70.7%	77.5%	71.3%	77.0%	71.3%	57.6%	47.8%	54.8%	74.1%	75.4%	66.7%
	2017	46.9%	37.9%	41.8%	47.6%	43.3%	37.8%	44.8%	45.6%	50.7%	45.9%	43.5%	31.6%	36.1%	46.6%	49.7%	42.4%
A	1996	52.1%	53.5%	59.0%	61.6%	57.7%	61.7%	65.3%	60.9%	64.3%	59.2%	57.7%	56.5%	54.4%	61.0%	57.1%	59.2%
	2006	58.7%	51.0%	53.3%	55.0%	54.7%	54.6%	57.9%	59.3%	60.5%	55.8%	50.9%	49.2%	53.6%	58.4%	59.8%	56.1%
	2017	53.1%	48.8%	52.2%	54.2%	53.1%	52.9%	55.4%	55.9%	57.2%	55.3%	52.9%	48.4%	52.4%	55.2%	55.7%	53.8%
Mo	1996	0.378	0.371	0.445	0.511	0.429	0.512	0.561	0.474	0.552	0.493	0.474	0.417	0.349	0.466	0.431	0.446
	2006	0.424	0.281	0.312	0.405	0.358	0.386	0.449	0.423	0.466	0.398	0.293	0.235	0.294	0.433	0.451	0.374
	2017	0.249	0.185	0.218	0.258	0.23	0.2	0.248	0.255	0.29	0.254	0.23	0.153	0.189	0.257	0.277	0.228

Anexo D

Ilustración 14 Resultados Indicador Multidimensional de Calidad de Empleo según sexo 1996

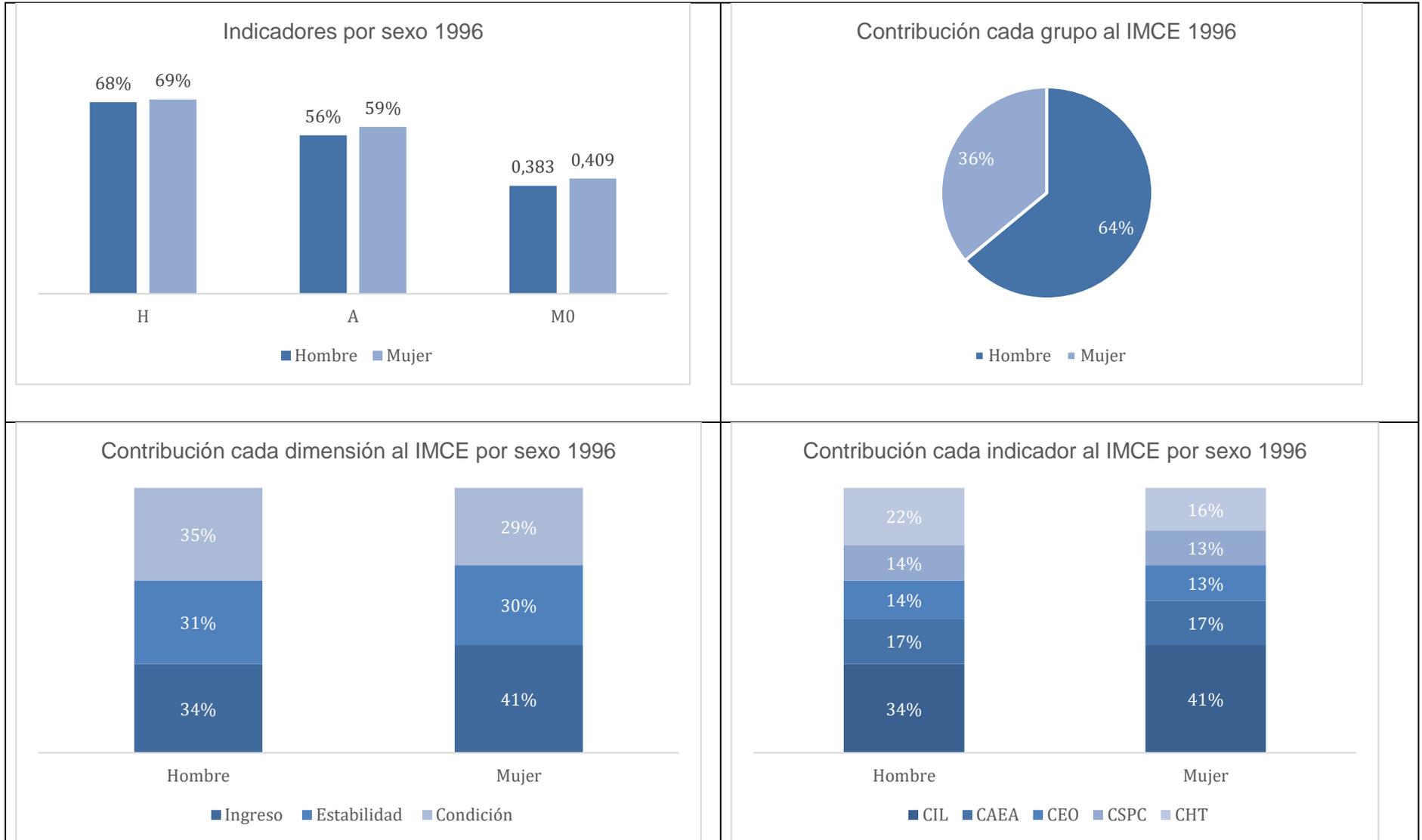


Ilustración 15 Resultados Indicador Multidimensional de Calidad de Empleo según sexo 2006

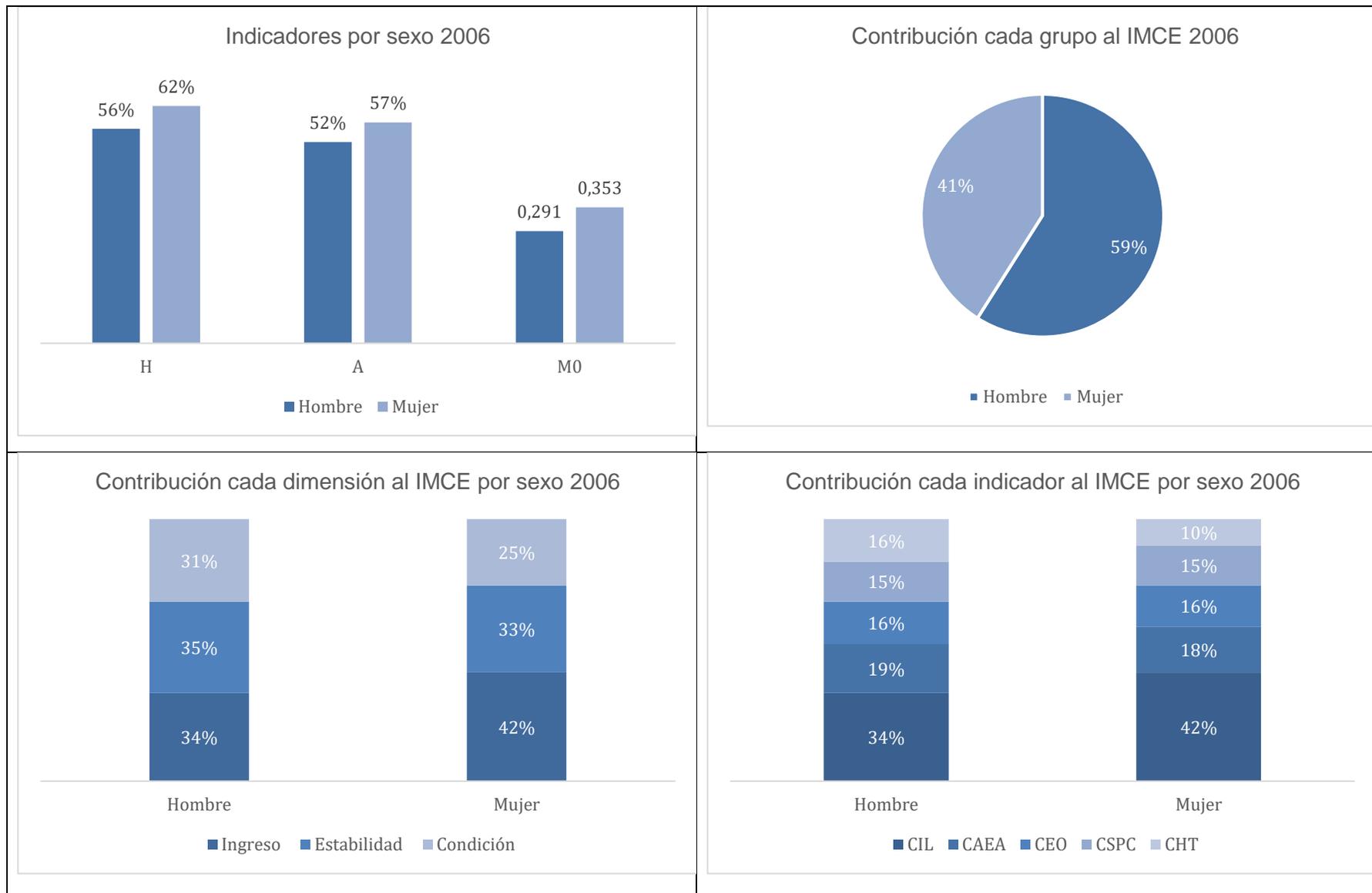


Ilustración 16 Resultados Indicador Multidimensional de Calidad según sexo 2017

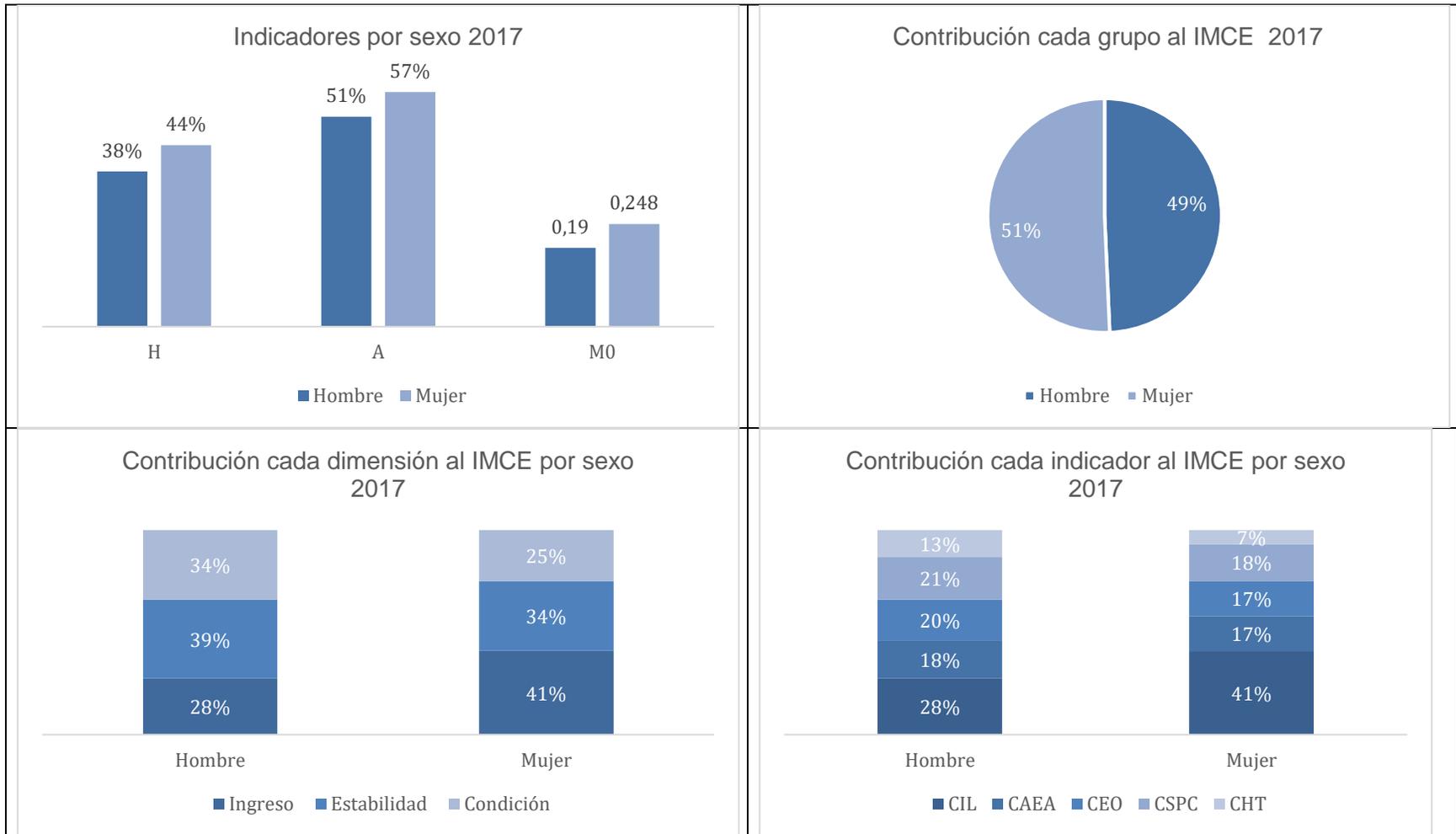


Ilustración 17 Resultados Indicador Multidimensional de Calidad de Empleo según nivel educacional 1996

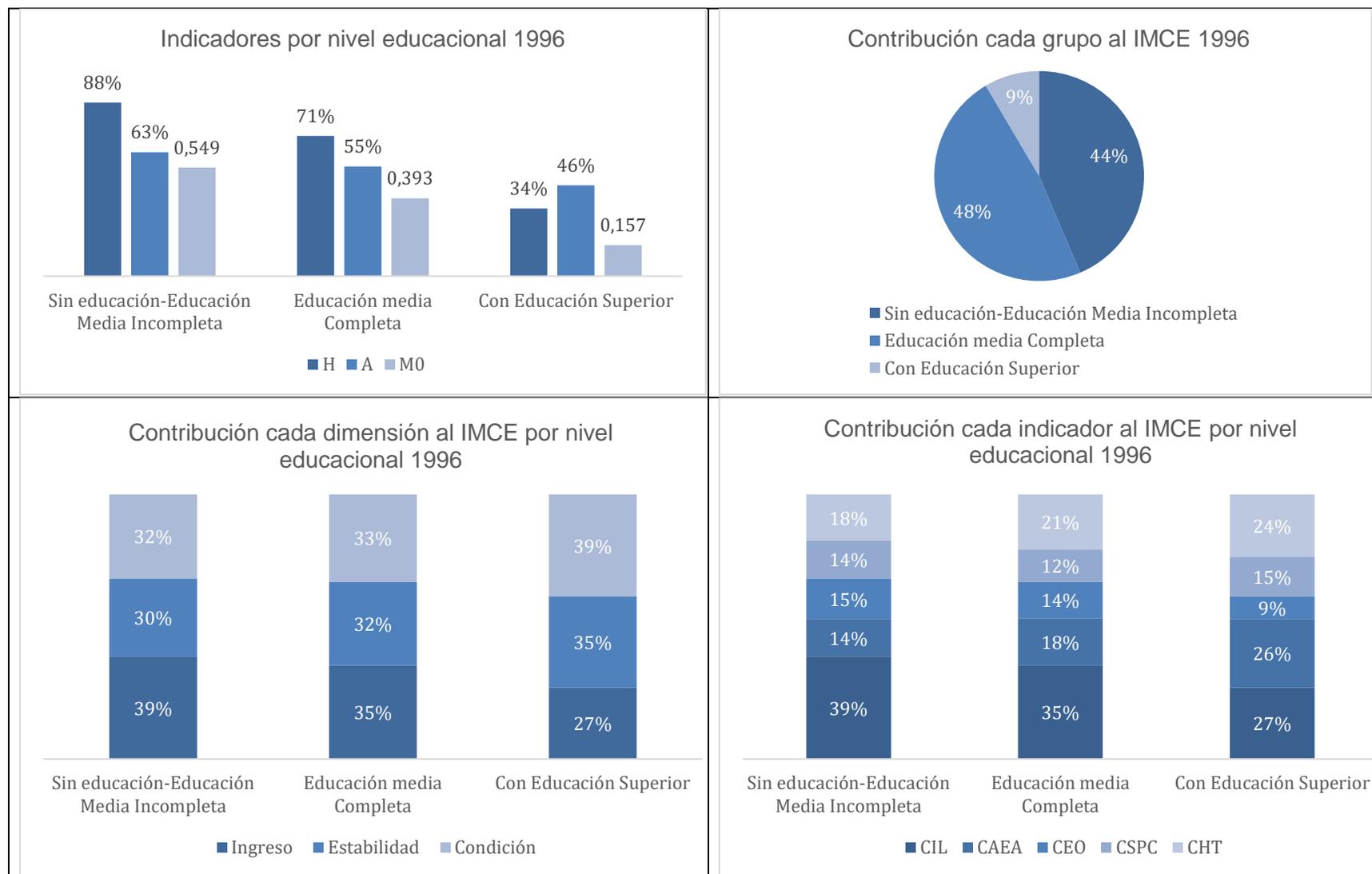


Ilustración 18 Resultados Indicador Multidimensional de Calidad de Empleo según nivel educacional 2006

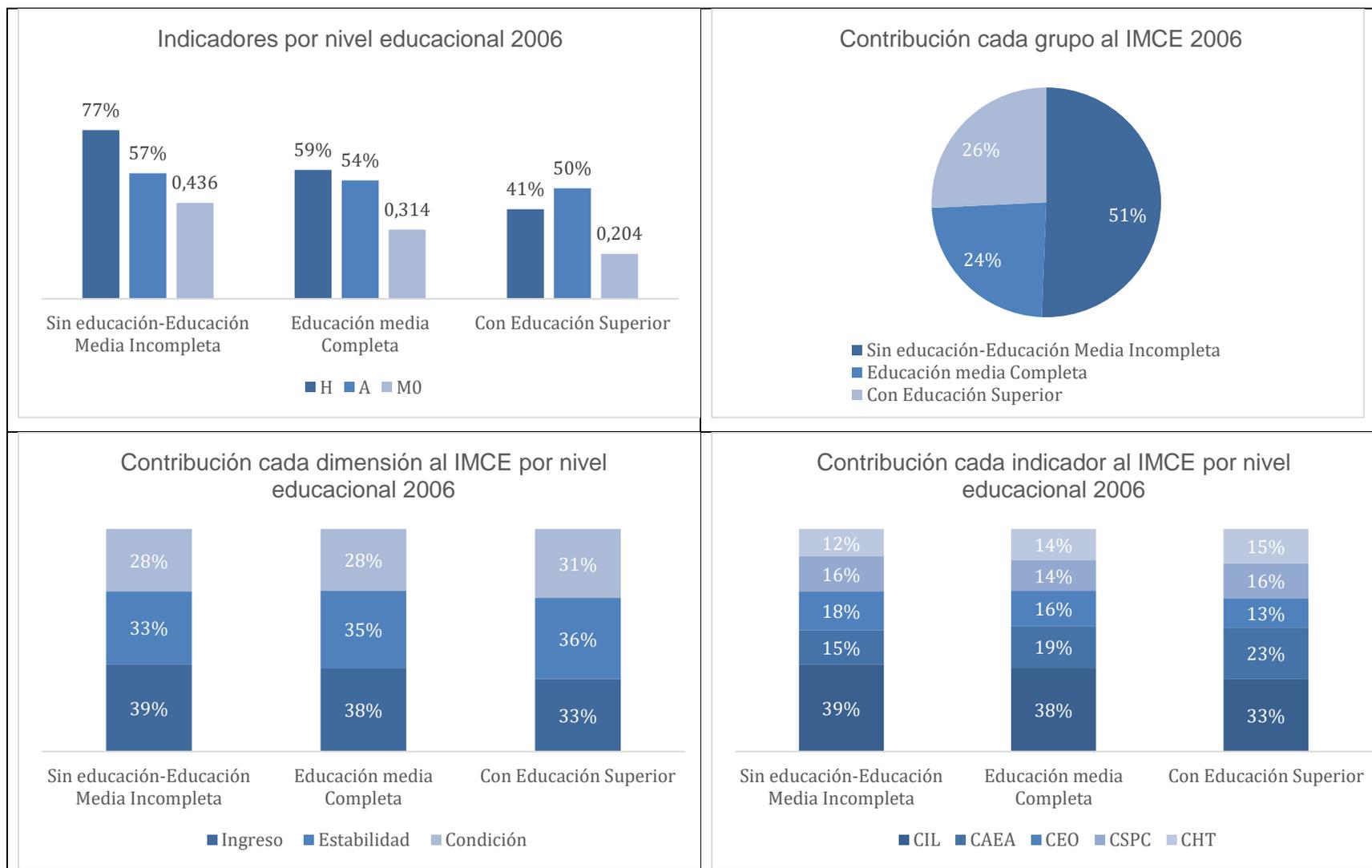


Ilustración 19 Resultados Indicador Multidimensional de Calidad de Empleo según nivel educacional 2017

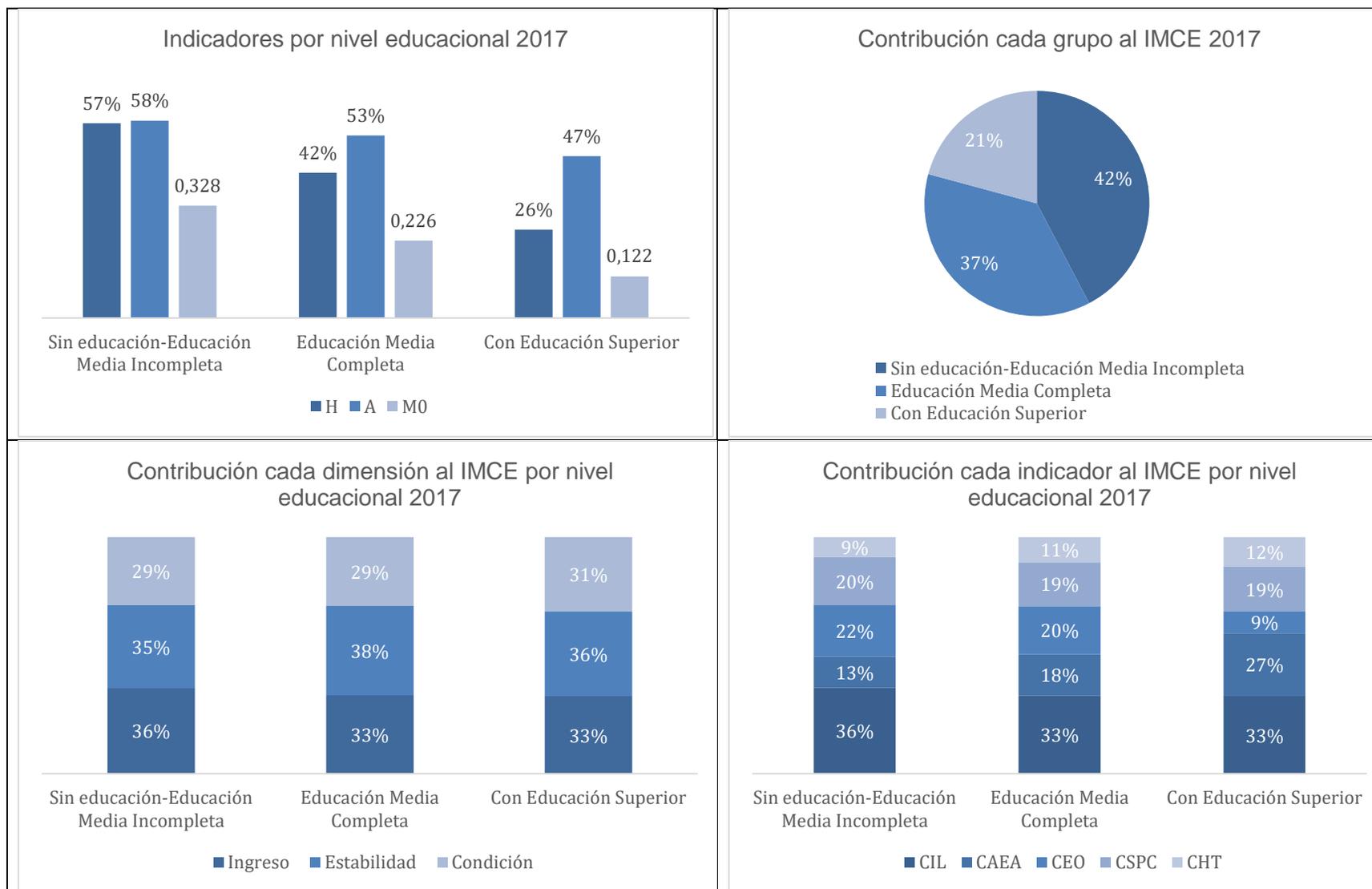


Ilustración 20 Resultados Indicador Multidimensional de Calidad de Empleo según tamaño de empresa 1996

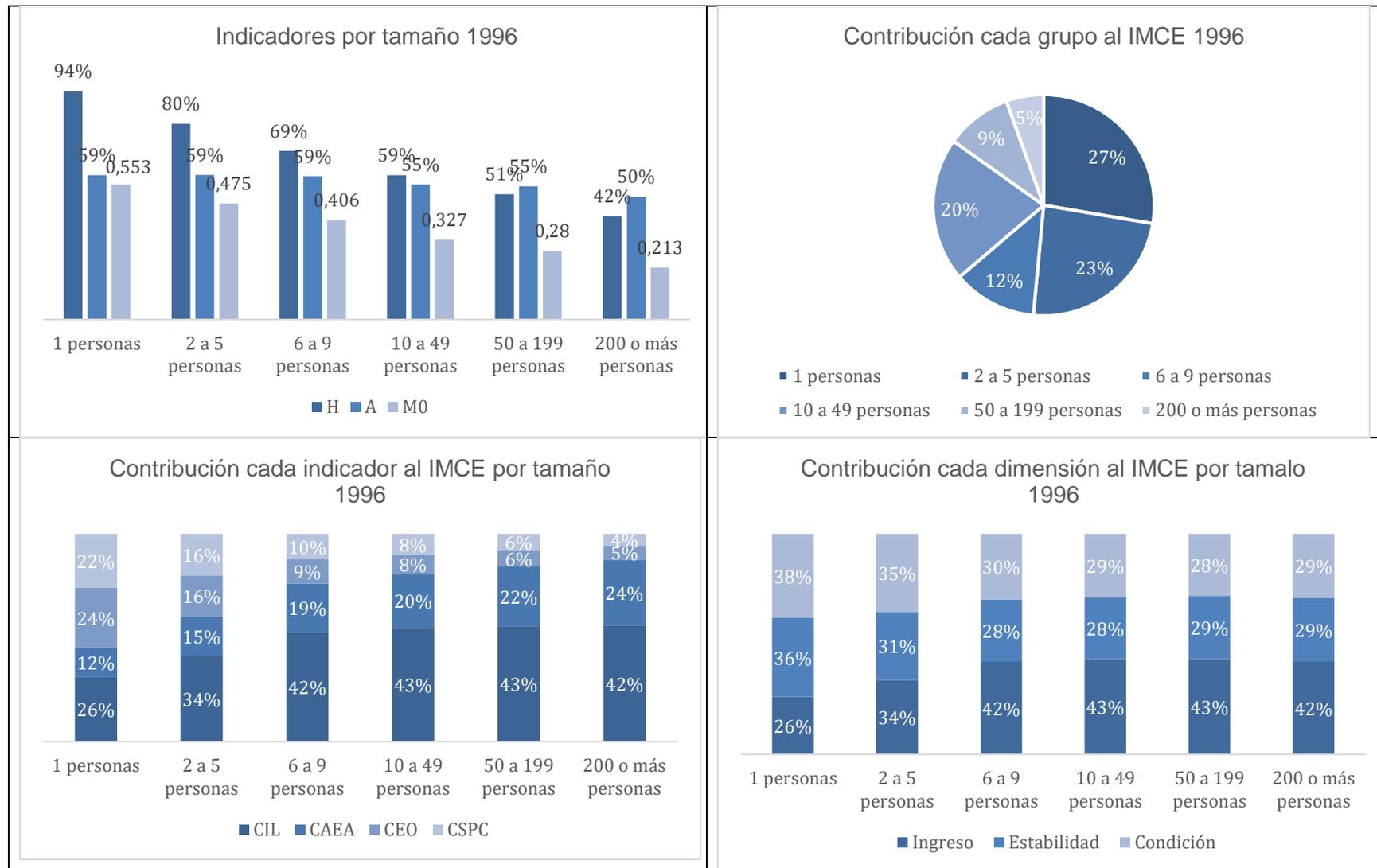


Ilustración 21 Resultados Indicador Multidimensional de Calidad de Empleo según tamaño de empresa 2006

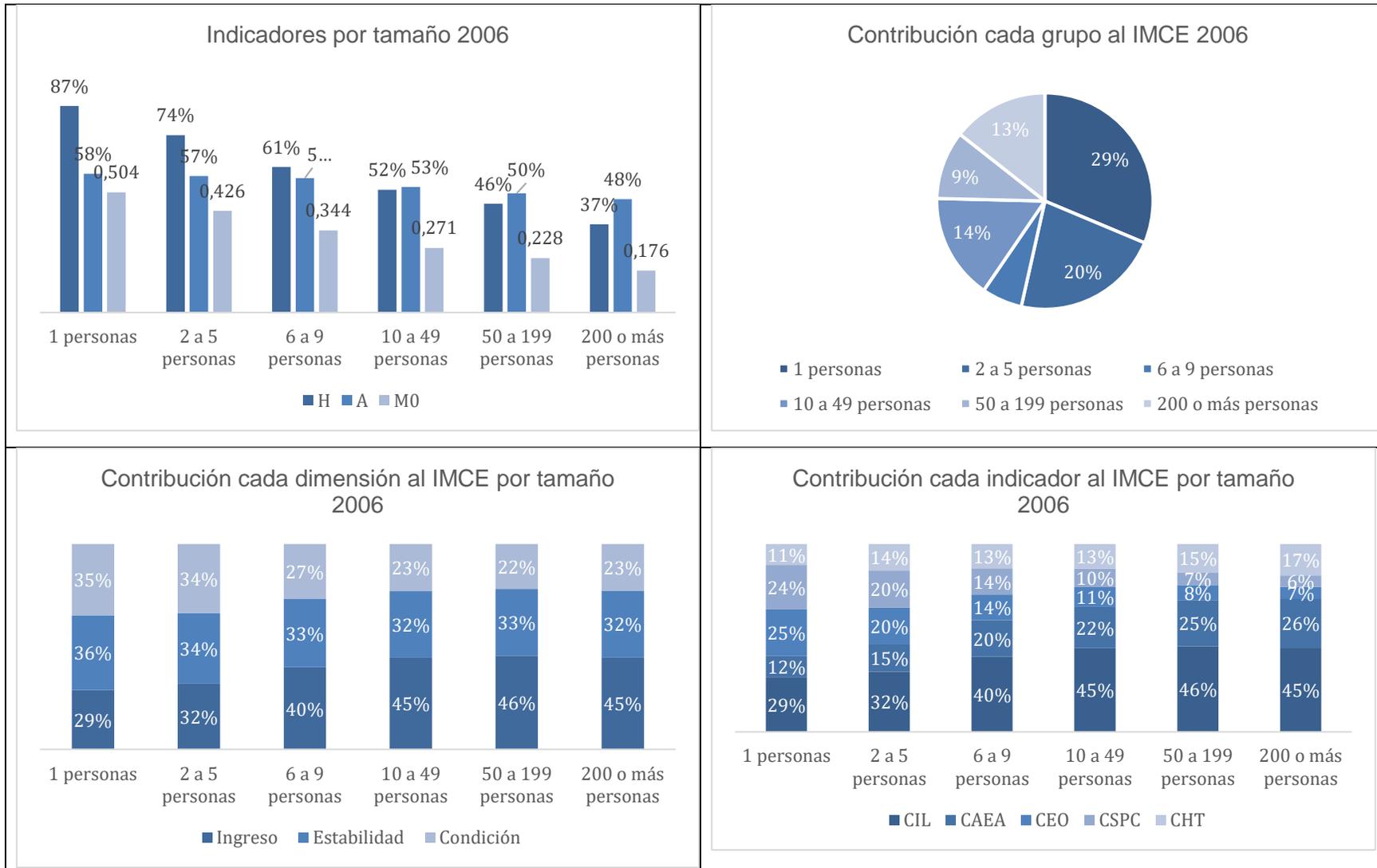


Ilustración 22 Resultados Indicador Multidimensional de Calidad de Empleo según tamaño de empresa 2017

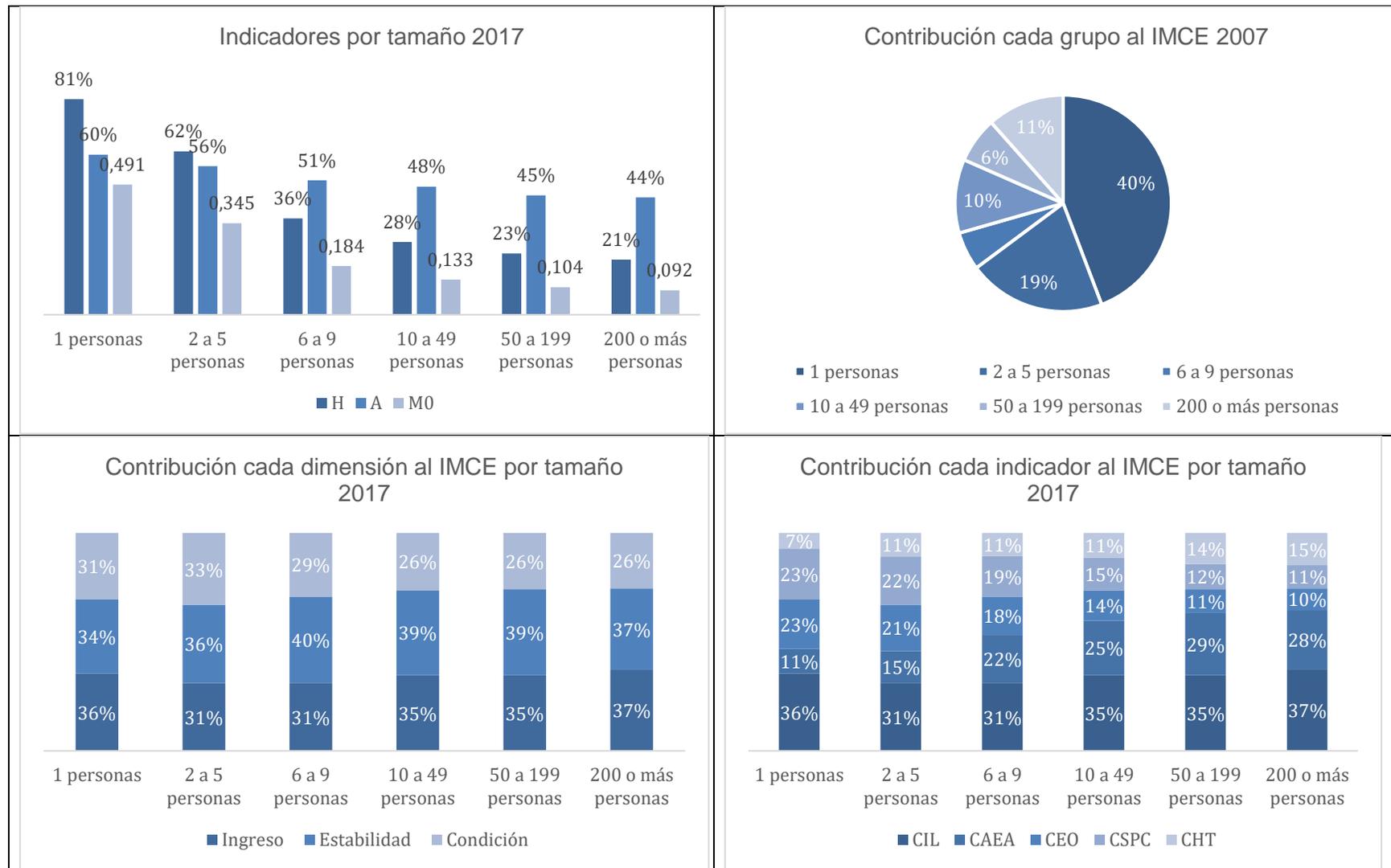


Tabla 21 Cambio en la posición de las regiones en el Ranking del IMCE según cambio en pesos de dimensiones, año 1996

Regiones	Caso 1	Caso 2	Original	Caso 3
TA+AP	2°	3°	3°	2°
AN	1°	1°	2°	3°
AT	4°	4°	5°	5°
CO	9°	9°	9°	9°
VA	6°	6°	6°	6°
OH	11°	11°	11°	11°
MA	13°	13°	13°	13°
BB	8°	8°	7°	7°
AR	12°	12°	12°	12°
LL+LR	10°	10°	10°	10°
AY	7°	7°	8°	8°
MG	5°	5°	4°	4°
RM	3°	2°	1°	1°

Caso 1: 100% dimensión Ingreso Laboral; Caso 2: 50% dimensión Ingreso laboral, 25% dimensión Estabilidad Laboral y 25% dimensión Condición Laboral; Caso 3: 20% dimensión Ingreso Laboral, 40% dimensión Estabilidad Laboral y 40% dimensión Condición Laboral.

Tabla 22 Cambio en la posición de las regiones en el Ranking del IMCE según cambio en pesos de dimensiones, año 2006

Regiones	Caso 1	Caso 2	Original	Caso 3
TA+AP	6°	7°	8°	12°
AN	1°	2°	2°	2°
AT	5°	5°	5°	5°
CO	11°	11°	11°	10°
VA	7°	6°	6°	7°
OH	9°	8°	7°	6°
MA	13°	13°	12°	11°
BB	10°	9°	9°	8°
AR	12°	12°	13°	13°
LL+LR	8°	10°	10°	9°
AY	4°	4°	4°	3°
MG	2°	1°	1°	1°
RM	3°	3°	3°	4°

Caso 1: 100% dimensión Ingreso Laboral; Caso 2: 50% dimensión Ingreso laboral, 25% dimensión Estabilidad Laboral y 25% dimensión Condición Laboral; Caso 3: 20% dimensión Ingreso Laboral, 40% dimensión Estabilidad Laboral y 40% dimensión Condición Laboral.

Tabla 23 Cambio en la posición de las regiones en el Ranking del IMCE según cambio en pesos de dimensiones, año 2017

Regiones	Caso 1	Caso 2	Original	Caso 3
TA+AP	7°	10°	12°	13°
AN	2°	2°	2°	4°
AT	4°	5°	5°	5°
CO	8°	8°	11°	11°
VA	9°	7°	7°	6°
OH	6°	4°	4°	2°
MA	10°	9°	9°	9°
BB	12°	11°	8°	7°
AR	13°	13°	13°	12°
LL+LR	11°	12°	10°	10°
AY	5°	6°	6°	8°
MG	1°	1°	1°	1°
RM	3°	3°	3°	3°

Caso 1: 100% dimensión Ingreso Laboral; Caso 2: 50% dimensión Ingreso laboral, 25% dimensión Estabilidad Laboral y 25% dimensión Condición Laboral; Caso 3: 20% dimensión Ingreso Laboral, 40% dimensión Estabilidad Laboral y 40% dimensión Condición Laboral.