

MEDICIÓN DE LA CALIDAD DE EMPLEO EN EL PERÚ, ENFOQUE AREQUIPA 2017

“Resumen”

El presente estudio, se orienta a determinar el índice de medición de la calidad de empleo en la Región de Arequipa, que incluye la ciudad de Arequipa metropolitana y siete provincias, considerando un modelo planteado por Farné y empleado por la CEPAL, que se basa en la medición de los ingresos laborales o remuneraciones, la modalidad de contratación, la situación de afiliación en el sistema de salud y la jornada laboral; la población de estudio son 630 trabajadores asalariados, mayores de 20 años, de ambos géneros, como resultado las condiciones no son las más adecuadas y en consecuencia de mala calidad.

Palabras clave: calidad de empleo, condición laboral, trabajadores asalariados

Introducción

La situación de la calidad del empleo en la actualidad se ha convertido en una condición laboral indispensable para alcanzar competitividad y sostenibilidad en las empresas, sean estas privadas o públicas, puesto que los recursos humanos constituyen uno de los factores claves de éxito en el ámbito de sus propósitos organizacionales.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación está orientado a conocer o determinar la calidad de empleo en la región de Arequipa, considerando para tal fin las ocho provincias bajo el enfoque de medición de índice sintético planteado por Farné y avalado por el Centro de Investigación y Desarrollo (CIDE) y los procedimientos de contrastación basados precisamente en la estructura de determinación del índice sintético de calidad de empleo.

El trabajo permite aportar en el desarrollo de la sociedad, este además aporta un ingreso que permite cubrir las necesidades de las familias por lo tanto garantizar su subsistencia y en consecuencia mejorar la calidad de vida de las personas, sumado al reconocimiento social y satisfacción personal; además permite integrar a las personas en espacios de interacción social (CEPAL, 2011, pág. 23).

Es importante considerar que el desarrollo, en términos de beneficios para los ciudadanos de cada país, tiene una relación directa con la calidad del empleo, que está relacionado a un

conjunto de características donde la capacidad del empleo, logra satisfacer necesidades comúnmente aceptadas (Bastelaer & Hussmann, 2000)

En el Perú el crecimiento económico en los últimos años ha experimentado no corresponde con los desempeños obtenidos lo cual está relacionado a los ingresos y calidad del empleo del mercado laboral, según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática, (INEI), el crecimiento per cápita en el año 2000 fue de 53,0%, mejorando el nivel de empleo, sin embargo la tasa de desempleo cayó hasta el 5,0% en el año 2010, los avances en los ingresos reales provenientes del trabajo han sido modestos y se observa que paralelamente se ha generado la tendencia a la creación de empleos con insuficiencias en las condiciones que permiten tener acceso a un trabajo decente, puesto que el 63% cuenta con ingresos laborales que corresponden a empleos precarios, esto por los niveles de ingresos bajos, inestables y limitada protección, 49% de asalariados labora sin contrato, finalmente un 53% de ellos no cuenta ni con acceso a la salud ni a la pensión. (INEI, 2013, pág. 15)

Los datos indican que existen deficiencias en el mercado de trabajo, principalmente en su funcionamiento, limitándose en el traslado los beneficios del crecimiento en los salarios y en un aumento de ocupaciones sino en mejorar la calidad de empleo. “No obstante, el panorama laboral entre los países andinos es el mismo, con algunas diferencias de grado entre ellos, afectándose siempre la calidad antes que la cantidad de los empleos”. (Villacarta Olazabal, 2010)

Farné (2012), señala que, la globalización y la liberalización de los mercados en el mundo y sus exigencias para disminuir los costos de producción, elevados niveles de productividad y competitividad a las empresas y la dinámica del cambio tecnológico, han generado como bien señala Farné, una transformación total positiva en la organización productiva de las empresas, caracterizada por la disminución de la integración vertical y por la descentralización y externalización de funciones y también del proceso productivo, lo que significa contar con mayores niveles de flexibilidad en el empleo, en los costos laborales, en los horarios de trabajo, entre otros; todo ello en la lógica de "transferir a los trabajadores, parte de los costos relacionados con la utilización de sus servicios y parte de los riesgos atinentes a una actividad productiva cambiante y probablemente más inestable". (INEI, 2013)

Las normas legales y las instituciones laborales han buscado adecuarse a las condiciones del nuevo entorno económico, con la intención de relajar las condiciones contractuales, a la inseguridad y desprotección en el empleo, como producto de las reformas en el mercado laboral y de la flexibilización laboral en particular. La evolución reciente en el mercado laboral latinoamericano da cuenta de que el ajuste en el mercado laboral se ha dado mediante cambios que afectan la calidad del empleo antes que la cantidad de los mismos y que del ajuste laboral se ha derivado una pérdida de calidad en los nuevos empleos, antes que un aumento en el desempleo (Villacarta Olazabal, 2010)

Según la teoría económica convencional del empleo, la calidad del empleo ha sido un concepto que se ha tratado limitadamente, al punto que se ha llegado a señalar que "la calidad del empleo es un fenómeno sin fundamentación teórica en economía" (Champlin D. , 1995). Otros autores, coinciden en que "se ha hecho relativamente poco análisis económico sistemático de la calidad del empleo" (Rodgers & Reynecke, 1998)

Por otro lado, los trabajadores, observan que la calidad del empleo podría generar mayor bienestar para los trabajadores. Lo que permite relacionar un empleo de calidad con atributos que garanticen niveles de estabilidad, donde se de permanencia y remuneraciones, con beneficios para acceder a la salud y pensiones, aspectos recreativos, regulación de las horas de trabajo, disminuir el riesgo de la pérdida del trabajo por causas económicas o de enfermedad, que el trabajo no sea repetitivo, que se pueda contar con poder para decidir o aportar dentro de la empresa, los niveles de supervisión del puesto y la posición del mismo dentro de la organización de la producción, por lo tanto atributos que muestran condiciones aceptables de trabajo.

En ese sentido, "los condicionantes claves que explican la evolución de la calidad del empleo son la dinámica de la productividad, la organización de la producción; así como el tipo de inserción laboral, determinado a su vez por las relaciones contractuales de trabajo y el nivel de calificación de los trabajadores; es pues la actuación simultánea de estos condicionantes los que determinan la calidad del empleo" (INEI, 2013)

Algunos estudios desarrollados sobre la calidad del empleo, basándose en definiciones operacionales han logrado una aproximación conceptual, enfatizando que "un buen empleo es aquel que lleva altos (crecientes) salarios, estabilidad laboral y de ingresos, horario de tiempo completo, seguridad social, posibilidad de formación y ascenso, etc." (Farné, 2012).

La calidad del empleo, de acuerdo con las condiciones salariales y no salariales que genera, es una cuestión fundamental para evaluar los vínculos entre el mercado laboral y la inclusión social, dado que, aun constatándose una baja tasa de desocupación, los altos niveles de ocupación pueden estar marcados por una inserción laboral desventajosa para los ocupados. (INEI, 2013)

Lo que significa que, no sólo el desempleo es relevante como indicador de exclusión social, sino también la precarización de las condiciones de trabajo, con ingresos insuficientes para satisfacer las necesidades básicas además de niveles de desprotección y de inseguridad en el trabajo, que se traducen en ausencia de contratos de trabajo o de seguridad social. (Farné, 2012)

La calidad del empleo es una dimensión que viene cobrando cada vez mayor importancia en el estudio del desenvolvimiento del mercado laboral y en la evaluación de las políticas públicas por parte de nuestros agentes políticos y económicos; es por ello que, actualmente, no solo se tocan temas en materia laboral en torno a reducir el desempleo, también está presente el tema de la calidad del empleo, es decir, contar con una ocupación en condiciones de libertad, equidad, seguridad, justamente remunerada y respeto a la dignidad del ser humano. (INEI, 2013, pág. 15)

Dimensiones de la calidad del empleo

Calidad de Empleo

“A pesar de las importantes transformaciones tecnológicas, económicas y sociales, y los debates sobre las transformaciones de las fuentes de riqueza y de los sistemas de valores sociales que debilitarían el papel societal del trabajo, este, y específicamente el trabajo remunerado, sigue ejerciendo una función central en la vida humana, por su contenido económico, social y valórico” (Roethlisberger, 2011)

"Trabajar significa hacer un aporte al progreso material de la sociedad y permite obtener un ingreso que, según su nivel, facilita la subsistencia y la mejora de las condiciones materiales de vida de las personas; en vista del papel central adscrito al trabajo desde la modernidad, con el trabajo se consigue reconocimiento social y satisfacción personal; finalmente, integra a las personas en espacios de interacción social" (CEPAL, 2011, pág. 25)

“El trabajo encierra entonces un enorme potencial de desarrollo, en términos de beneficios para la vida de las personas, cuya realización se pone en riesgo no solo ante la pérdida del empleo sino también con el desmejoramiento de su calidad. De esta constatación se deriva la centralidad de la calidad del empleo en la consecución del desarrollo económico e integración social”. (INEI, 2013)

Al existir una teoría de calidad del empleo, podríamos contar con la definición conceptual del fenómeno, pero además de variables que lo determinan y su relación entre ellas, así como de los indicadores para su medición. Sin embargo, se ha logrado una aproximación conceptual, a partir de las dimensiones que lo contienen. Por lo tanto "un buen empleo es aquel que lleva altos (crecientes) salarios, estabilidad laboral y de ingresos, horario de tiempo completo, seguridad social, posibilidad de formación y ascenso, etc". (Farné, 2012).

Por otro lado, "la calidad del empleo se refiere a un conjunto de características que determinan la capacidad del empleo de satisfacer ciertas necesidades comúnmente aceptadas" (Bastelaer & Hussmann, 2000)

Por su parte (Infante & Centeno, 1999, pág. 17) consideran que "la calidad del empleo estaría vinculada a aquellos factores que redundan en el bienestar de los trabajadores".

En la misma línea se ha argumentado que "la calidad del empleo se puede definir como el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores". (Reinecke & Valenzuela, 2000)

“En otro plano se ha sostenido, que la calidad del empleo adquiere varias connotaciones dependiendo del agente, por ejemplo para el estado, la calidad del empleo tendría un significado en términos de sus efectos distributivos sobre la desigualdad y la pobreza, lo que a su vez aliviaría al Estado en cuanto a gasto social, en el sentido que, un empleo de calidad permitiría al trabajador mantener a su familia sin el riesgo de caer en situación de pobreza; por ello, en la medida en que se generen más empleos de calidad, menor será la presión del mercado de trabajo sobre el gasto social y el estado podrá disponer de más recursos para mejorar la calidad y el acceso a la educación de los estratos de ingresos bajos y medios, posibilitando de esta manera avances en la equidad y en la inclusión social” (Farné, 2012).

También podemos entender que las empresas, tienen una perspectiva sobre la calidad del empleo y que están tienen que ver con los requerimientos de competitividad, para permanecer en el mercado. Entonces, la competitividad exige adecuados niveles de productividad. Todo

ello permite analizar la relación entre competitividad y calidad del empleo, lo cual es una estrategia empresarial.

“La disminución del costo laboral por unidad de producción puede ocurrir ya sea por disminución del nivel de empleo, lo que incrementa la productividad del trabajo en el corto plazo, y/o por la disminución del costo laboral” (Infante & Centeno, 1999, pág. 19). “Esta última es la estrategia que ha prevalecido, favorecida en el contexto actual por la flexibilización de las relaciones laborales y por la nueva organización productiva, basada en el desarrollo de cadenas de subcontratación y de nuevas formas de articulación entre las grandes, medianas y pequeñas empresas” (Infante & Centeno, 1999, pág. 19). “Estrategia que ha derivado en un deterioro tanto de las condiciones contractuales como de protección de los trabajadores, ilustrando una situación perversa entre competitividad y calidad del empleo, ya que los aumentos de competitividad se realizan a expensas de pérdidas de calidad o precarización del empleo. La estrategia alternativa o la relación virtuosa entre competitividad y calidad del empleo, se lograría con aumentos de productividad superiores a los costos laborales” (Farné, 2012).

“Dentro de esta lógica, la calidad del empleo mejorará si y solo si, los aumentos de productividad vienen acompañados de mejoras en el tipo de inserción laboral y en la calificación de los trabajadores y alternativamente, cuando la productividad no aumente o aumente poco, es de esperar que el nivel de la calidad del empleo se detenga o en su defecto, de persistir la dinámica estacionaria en la productividad, la calidad del empleo se deteriore, debido al desmejoramiento en el tipo de inserción laboral, que se expresa nítidamente en los procesos de informalización y precarización del empleo”. (Infante & Centeno, 1999, pág. 21)

Desde una perspectiva más amplia se ha identificado como determinantes relevantes de la calidad del empleo al contexto económico y productivo y la institucionalidad laboral. Como punto de partida para entender este esquema analítico, se señala que es conveniente establecer la diferencia entre la calidad del puesto de trabajo, relacionada con la tecnología, la organización de la producción y la combinación de factores dentro del proceso productivo, sobre la cual inciden las normas legales y negociadas. Y la calidad del empleo que está basada en la calidad del puesto de trabajo, y se define por aspectos adicionales de la institucionalidad laboral que inciden sobre las relaciones de trabajo modelando el tipo de inserción laboral, los ingresos, la jornada laboral, la situación contractual y la participación. Dentro de este esquema, la relación entre la

calidad del puesto de trabajo y la calidad del empleo es recíproca; ya que la jerarquía en términos de calidad de los puestos de trabajo se define en función de la productividad y por esta vía, ante aumentos en los niveles de esta, es probable que, en las empresas de mayor productividad, siguiendo un criterio de salario-eficiencia, se ofrezcan los mejores puestos de trabajo y por ende los empleos de más alta calidad. A su vez a partir de las demandas de los trabajadores en cuanto a mejores remuneraciones y condiciones de trabajo, que corresponden a la calidad del empleo, se pueden lograr mejoras en los puestos de trabajo. En este caso, las mejoras en la calidad de los puestos de trabajo, estarían inducidas por las capacidades de negociación de los trabajadores, y no por factores de tipo organizacional o tecnológico. (Farné, 2012)

La influencia del contexto económico productivo sobre la calidad del empleo se da a través de la productividad laboral media de la economía, que induce la mejora en la calidad de los puestos de trabajo y del empleo, en la medida en que niveles más altos en la productividad amplían las posibilidades de beneficios que una empresa puede ofrecer a los trabajadores, esta relación se ilustra gráficamente en la productividad media sectorial de una determinada rama de actividad económica y el nivel de salarios medios que se pagan en ella y contrariamente, a menores niveles de productividad en una rama económica le corresponden menores niveles salariales promedio. (Weller & Roethlisberger, 2011)

"De esta manera, una alta productividad tiende a favorecer de manera directa la existencia de puestos de trabajo de buena calidad, mientras una baja productividad suele conllevar procesos de exclusión del empleo productivo" (Weller & Roethlisberger, 2011)

Ingresos

Comprende la remuneración o ganancia mensual que perciben los trabajadores en retribución al trabajo desempeñado en su primer empleo; retribución de tipo monetaria y en especies; la primera dimensión que constituyen los Ingresos, ha categorizado en: (i) Ingresos menores de 1,5 veces el Sueldo Mínimo Legal – SML, (ii) Ingresos entre 1,5 y 3,0 SML y (iii) Ingresos en más de 3,0 veces el SML (INEI, 2013).

“El salario mínimo es la remuneración mínima establecida legalmente en un país o territorio para cada periodo laboral (hora, día o mes), que los empleadores deben pagar a sus

trabajadores por sus labores. Fue establecido por primera vez en Australia y Nueva Zelanda en el siglo XIX” (Science, 1913).

El salario máximo o retribución máxima, en relación con el salario y el salario mínimo, es la retribución máxima legal que puede recibir un trabajador por cuenta ajena y, en su caso, un representante político, un miembro de un gobierno, un inversor, un directivo o ejecutivo empresarial, un financiero e incluso un empresario. En algunas legislaciones se establece el límite o tope salarial para cotizar en los sistemas públicos de seguridad social (desempleo, pensiones). En los últimos años, con la aparición de la Gran Recesión han surgido reivindicaciones de un límite salarial, salario máximo, o retribución máxima que realizan economistas, sindicatos, partidos políticos de izquierda e incluso desde proyectos económicos como la Economía del bien común. La cuantía del salario mínimo se utiliza para establecer el salario máximo. (Navarro, 2009) (Laborales, 2011)

Es importante también definir el salario base, que es la parte fija de la remuneración de los trabajadores, sobre dicha base se suelen calcular las remuneraciones adicionales u otros complementos salariales antigüedad -trienios-, peligrosidad, productividad, comisiones, etc. También tenemos el salario nominal es el salario expresado según el valor del dinero en un momento dado, sin hacer referencia alguna al nivel de precios. El salario real es el salario teniendo en cuenta la capacidad adquisitiva del salario nominal en relación con salarios anteriores, normalmente referidos a otros años y el salario social es el que se recibe de la administración cuando se está sin trabajo y se tienen un mínimo nivel económico o ingresos muy bajos o nulos. Se trata de una prestación económica periódica que garantiza, a las personas que carecen de recursos económicos suficientes para cubrir sus necesidades básicas, el complemento de sus ingresos hasta unos límites que en cada caso son calculados según el tamaño de la unidad económica de convivencia independiente. Es conveniente no confundir el salario social con la renta básica universal que recibirían todos los ciudadanos. (Dictionary, 2009)

Contrato Laboral

“El contrato de trabajo es un acuerdo voluntario entre una persona natural y una persona jurídica o natural, por el cual, el primero se obliga a poner en disposición del segundo su propio trabajo (subordinación) a cambio de una remuneración, explica Víctor Carrillo

González, docente universitario de los cursos de Legislación Laboral y Legislación Comercial, de la Universidad Peruana Ricardo Palma. El contrato da inicio a la relación (vínculo) laboral, generando un conjunto de derechos y obligaciones para el trabajador y el empleador (partes), así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación laboral, agrega el docente” (Gestión, 2015).

“Es importante resaltar que para la existencia del contrato de trabajo es necesario que concurren los tres elementos esenciales: Prestación personal del servicio, Remuneración y Subordinación” (Gestión, 2015).

En Perú existen varios tipos de contratos. A continuación, con ayuda del docente Carrillo, detallamos cuáles son los más habituales en el sector privado y sus características: Contrato a plazo indeterminado o indefinido: este tipo de contrato tiene fecha de inicio, pero no una fecha de terminación, en el entendido de que puede perdurar en el tiempo hasta que se produzca una causa justificada que amerite el despido del trabajador. Puede celebrarse en forma verbal o escrita. Por lo tanto, no es necesario que el trabajador exija un contrato escrito, pero sí asegurarse de estar registrado en las planillas de la empresa para recibir todos los beneficios que por ley ofrece el sistema laboral peruano, una manera de comprobar es a través de los boletos de pago o remuneración, ahí consta la fecha de inicio. El trabajador bajo este tipo de contrato va a gozar de todos los beneficios laborales que brinda la ley: asignación familiar, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones, entre otros. Contrato a plazo fijo o determinado: también llamados Sujeto a Modalidad. Es aquel donde la prestación de servicios se da por un tiempo determinado y se celebra por una necesidad específica. El plazo de duración máximo no podrá superar los 5 años. Si sobrepasa este plazo, el trabajador pasa a la condición de indeterminado. Este tipo de contrato debe celebrarse por escrito y, obligatoriamente, registrarse ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 15 días naturales de su celebración. El contrato debe especificar la causa concreta de contratación y fijar una fecha de inicio y de terminación. (Gestión, 2015)

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral define a la remuneración en el texto del artículo 6º precisando que “Constituye remuneración para todo efecto legal, el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que

se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo, o refrigerio que lo sustituya o cena tienen naturaleza tributaria”.

“Dado que la remuneración constituye la prestación empresarial dentro de la obligación laboral, la legislación peruana recoge un concepto claramente contractual de la remuneración. Solo la prestación de servicios del trabajador genera la correlativa prestación por parte del empleador de pagar una remuneración. Por el contrario, si no hay prestación de servicios, no se puede exigir su pago” (Arce Oriz, 2013)

Protección socio-laboral

La protección social involucra la afiliación de los trabajadores a un sistema de salud y pensión es así que se analiza dos indicadores de la protección social: el porcentaje de asalariados que están afiliados a un sistema de pensión y el porcentaje de afiliados a un sistema de salud.

“En términos de salud, la seguridad social, también llamada seguro social o previsión social, se refiere principalmente a un campo de bienestar social relacionado con la protección social o cobertura de las necesidades reconocidas socialmente, como la salud, la vejez o las discapacidades”. (Grzetich Long, 2005).

“La maternidad es el descanso pre y post natal es un derecho laboral de la madre trabajadora cuyo otorgamiento corresponde al empleador, actualmente es de 45 días de descanso antes de la fecha probable del parto y 45 días después de la fecha del parto, que se pueden extender 30 días más en caso de parto múltiple o si el recién nacido es discapacitado”, explicó César Puntriano director del Área Laboral de PricewaterhouseCoopers (PwC). (Redacción Gestión, 2015).

“Para compensar la pérdida de ingresos que se deriva del cese laboral, al beneficiario de la jubilación se le reconoce una prestación económica que suele consistir en una renta mensual. La prestación es vitalicia y sólo se extingue con la muerte del interesado. El monto de la prestación puede basarse en diferentes criterios: por ejemplo, con el criterio actuarial, se establece en relación a la cantidad y monto de las cotizaciones realizadas; con un criterio de sustitución, se establece a partir de un determinado porcentaje del monto de los ingresos durante la vida laboral” (Grzetich Long, 2005)

“En los sistemas jubilatorios públicos, para acceder a una jubilación es necesario cumplir requisitos de edad (generalmente en torno a los 60-65 años) o acceder a una jubilación anticipada por razones de invalidez. Por otro lado, en caso de tratarse de un sistema

contributivo, el acceso suele depender de haber cumplido con un mínimo de años cotizados a la seguridad social” (Grzetich Long, 2005).

Para el caso de las personas con discapacidad, la ley contempla una atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los considerando la integración laboral, garantizando igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Metodología

Considerando que la población, es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones, estuvo representado por trabajadores residentes en la provincia de Arequipa, provincias de Islay, Camaná, Castilla, Condesuyos, La Unión, Caravelí y Caylloma de la Región de Arequipa, 2017.

En el presente estudio, la unidad de estudio estuvo conformado por 630 trabajadores funcionarios, empleados, obreros, hombres, mujeres y que estuvieran laborando en una empresa, con DNI, de los diferentes niveles socio económicos, que perciban un salario o remuneración, mayores de edad, con o sin contrato de trabajo, afiliados o no a sindicatos, con o sin seguridad social y mayores de 25 años.

Carrasco, S. (2005) menciona dos tipos de muestra: muestras probabilísticas; (muestras probabilísticas aleatoria simple, muestras probabilísticas aleatoria sistematizada) y no probabilísticas; (muestras intencionadas, muestras por cuotas). Debido a que la población de estudio es compleja, el procedimiento de muestreo correspondió a un método mixto que combina los métodos probabilístico y no probabilístico sobre las distintas unidades de estudio, que consiste en el procedimiento “Zigzag”, se hizo una selección de casos, a través de rutas aleatorias o “Random Route”, que esencialmente consistió en recorrer una ruta en diagonal haciendo zigzag una vez elegido aleatoriamente el punto de partida en la ciudad.

La encuesta estructurada, considero la escala de medición de las variables planteadas mediante los indicadores correspondió a los tipos: cuantitativo, discreta, ordinal y nominal, cuyas alternativas de respuestas están configuradas en el instrumento.

Tabla 1
Escala de Medición

Dimensión	Indicador	Tipo
Ingresos Laborales	Ingreso mensual hasta 1.5 sueldos mínimos vitales	Ordinal
	Ingreso mensual hasta 3 sueldos mínimos vitales	
	Ingreso mensual superior a 3 sueldos mínimos vitales	
Modalidad de Contratación	Sin contrato	Nominal politómica
	Con contrato a plazo fijo/por locación de servicios	
	Con contrato permanente	
Afiliación a la seguridad social	Ni salud ni pensión	Nominal politómica
	Salud o pensión	
	Salud y pensión	
Horas de Trabajo	Hasta 39 horas	Ordinal
	Entre 40 a 48 horas	
	Mas de 48 horas	
	Periodo vacacional	Nominal
	Horas de descanso	
	Afiliación a sindicato	
	Capacitación	
	Conformidad con remuneración	
	Ambiente de Trabajo	

Fuente: Centro de investigación y desarrollo (CIDE) – Elaboración: propia

Para el propósito de medición de Calidad de Empleo, se usó el indicador sintético propuesto por Farné 2012, que considera las variables determinadas por la OIT.

Tabla 2
Puntuación y Ponderación

Variables	Puntuación	Ponderación según importancia Asalariados
Ingresos laborales (a)		
Ingresos mensuales < a 1.5 SML	-	
1.5 SML <= Ingreso mensual <=3 SML	50	40%
Ingreso mensual > 3 SML	100	
Modalidad de contratación (b)		
Sin contrato	-	
Con contrato (Contrato a plazo fijo/por locación de servicios, servicios no personales)	50	25%
Permanente (Trabajadores contrato indefinido)	100	
Afiliación a la seguridad social (c)		
Ni Salud ni pensión		
Salud o pensión	50	25%
Salud y pensión	100	
Horas de trabajo (d)		
<= 39 horas	-	
>= 40 y <= 48 horas	50	10%
> a 48 horas	100	

Fuente: Centro de investigación y desarrollo (CIDE) – Elaboración: Propia

Análisis de Resultados

El proceso de elaboración y análisis del índice de calidad del empleo, se sustentó en la información obtenida de campo mediante la aplicación de encuestas a las unidades de estudio muestreadas en el ámbito de las provincias del departamento de Arequipa. Para este propósito, se consideraron variables e indicadores propuestos por Farné. Se tomó en cuenta a los trabajadores de áreas urbanas que se desempeñan en su ocupación principal como asalariados en condición de empleados, obreros, trabajadores del hogar, etc.

Las dimensiones consideradas en la construcción del índice de calidad del empleo, responden a las recomendaciones planteadas por la Unión Europea y difundida por la Organización Internacional de Trabajo - OIT; e inspiradas en las investigaciones realizadas por Farné y Mac - Clure, como son: Ingresos laborales: comprende la remuneración o ganancia mensual que perciben los trabajadores en retribución al trabajo desempeñado en su primer empleo, dimensión que para fines de investigación y determinación de la calidad del empleo, se ha estratificado en: - Ingresos menores de 1,5 veces el SML - Ingresos entre 1,5 y 3,0 SML - Ingresos en más de 3,0 veces el SML. (sueldo mínimo legal) . (INEI, 2013)

Modalidad de contratación: esta dimensión comprende: - empleo permanente, para los casos en que existe un contrato laboral indefinido; empleo por contrato, cuando el trabajador tiene contrato de vigencia temporal, sea este a plazo fijo, locación de servicios o servicios no personales, y finalmente, el autor (Farné) considera también el empleo sin contrato. (INEI, 2013)

Afiliación a la seguridad social: conforme a la teoría, el acceso a la seguridad social comprende dos dimensiones, por un lado, se encuentra el seguro de salud y, por otro lado, el sistema de pensiones nacional o privado. El seguro de salud agrupa a los trabajadores que están afiliados a ESSALUD, a algún seguro privado de salud, al seguro de las fuerzas armadas o policiales o a algún otro sistema de prestaciones de salud. La afiliación al sistema de pensiones, incluye a los trabajadores afiliados al sistema privado de pensiones, a los pensionistas de la ley 19990 y a los pensionistas de la ley 20530. Estas dos dimensiones se clasifican en: salud y pensión, es decir, cuando el trabajador cuenta con seguro de salud y pensión y salud o pensión, cuando el trabajador, o bien, tiene seguro de salud o bien, está afiliado a algún sistema de

pensiones; en los casos que no tenga ni salud ni pensión, cuando el trabajador no está afiliado a un sistema de prestación de salud ni de pensión. (INEI, 2013)

Horas trabajadas: de acuerdo al modelo planteado por Farné, se estableció el horario de trabajo entre 40 y 48 horas semanales como un horario de trabajo aceptado; menos de 40 horas o más de 48 horas son tiempos de trabajo fuera de lo establecido. (INEI, 2013)

El siguiente esquema considera los puntos mencionados:

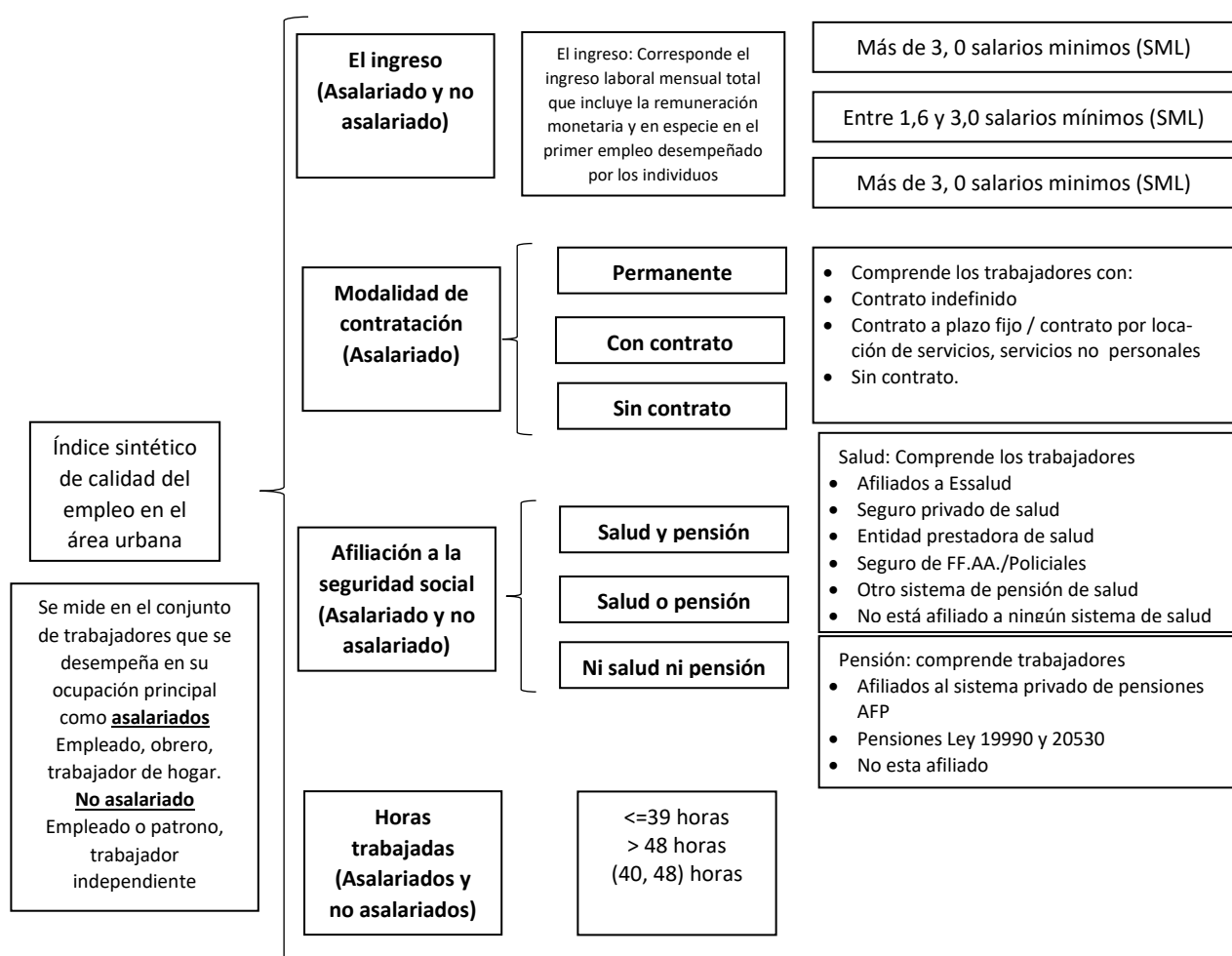


Figura 1 Dimensiones Calidad de Empleo

Fuente: Centro de Investigación y Desarrollo (CIDE).

Considerando las secuencias de orden metodológico se procede a asignar puntuaciones a cada dimensión como valoración horizontal, según el grado de importancia que tiene cada categoría dentro de cada dimensión, así por ejemplo si los ingresos laborales son menores a 1,5 SML la puntuación que recibe es 0, cuando está entre 1,5 SML y 3 SML recibe 50, y si es mayor de 3 SML le corresponde 100 puntos. De manera similar se procede con las otras 3

dimensiones y, para asignar las ponderaciones, se toma en cuenta el tipo de empleo asalariado y no asalariado. Las cuatro dimensiones en conjunto valen 100%; para los asalariados, los ingresos laborales reciben una ponderación del 40%, la modalidad de contratación 25%, la afiliación a la seguridad social 25% y las horas trabajadas 10%; en el caso de los no asalariados, los ingresos laborales adquieren un valor de 50%, afiliación a la seguridad social 35% y horas trabajadas 15%. La valoración se realiza en forma vertical según la importancia que se le otorga a cada dimensión para cada tipo de empleo.

Tabla 3
Puntuación y Ponderación

Variables	Horizontal	Vertical	
	Puntuaciones	Ponderación según importancia relativa	
		Asalariados	No asalariados
Ingresos laborales (a)			
Ingresos mensual < a 1.5 SML	-		
1.5 AML <= Ingreso mensual <=3 SML	50	40%	50%
Ingreso mensual > 3 SML	100		
Modalidad de contratación (b)			
Sin contrato	-		
Con contrato (Contrato a plazo fijo/ Por locación de servicios, servicios no personales Permanente (Trabajadores con contrato indefinido)	50	25%	0%
	100		
Afiliación a la seguridad social (c)			
Ni salud ni pensión	-		
Salud o pensión	50	25%	35%
Salud y pensión	100		
Horas de Trabajo (d)			
<= 39 horas	-		
>= 40 y <= 48 horas	50	10%	15%
> a 48 horas	100		

Fuente: Centro de investigación y desarrollo (CIDE) – Elaboración: Propia

Con fines comparativos se clasifica el índice total en cuatro grupos, según los puntajes obtenidos, en el grupo 1, se encuentran los trabajadores con empleos de muy buena calidad que corresponde la puntuación de 75 puntos hasta 100; en el grupo 2, los trabajadores que registraron más de 50 hasta 75 puntos; en el grupo 3, los trabajadores con puntaje entre 25 y

50 y, el grupo 4, compuesto por los trabajadores que obtuvieron los puntajes más bajos de 0 a 25 puntos y por consiguiente, presentan un nivel muy bajo en la calidad del empleo.

Tabla 4
Escala de Calificación de resultados

Grupo 1
De buena calidad: De 75 a 100 puntos
Grupo 2
De mediana calidad: de 50 a 75 puntos
Grupo 3
De mala calidad: de 25 a 50 puntos
Grupo 4
De muy mala calidad: de 0 a 25 puntos

Fuente: Centro de investigación y desarrollo (CIDE)
Elaboración: Propia

Cuestionario

El instrumento utilizado para la recolección de información y datos, consideró 14 ítems, de los cuales, tres corresponden a variables de control para identificar la localidad al que pertenece el encuestado, el género y la edad del encuestado; once ítems están orientados a evaluar las dimensiones e indicadores de la línea de investigación de calidad del empleo considerando el rango de la remuneración, goce vacacional, horas de la jornada laboral del encuestado, horas de descanso concedidos por el empleador, modalidad del contrato que tiene el trabajador encuestado, afiliación al sistema de pensiones, afiliación a un sindicato, programas de capacitación para el trabajador, periodicidad de rotación de puestos, satisfacción con la remuneración percibida del trabajador y finalmente el ítem de identificación de aspectos que considera de nivel importante o de interés el trabajador encuestado.

Las dimensiones e indicadores como se mencionó fueron medidas mediante once ítems en una muestra de 630 sujetos o unidades de estudio en el ámbito de las ocho provincias del departamento de Arequipa.

Tabla 5

Resumen de Puntajes – Consolidado de Arequipa y provincias

Dimensión	Arequipa y provincias	Arequipa		Masculino Arequipa y provincias	Femenino Arequipa y provincias	De 20 a 25 años Arequipa/provincias	Mayor de 25 años Arequipa/provincias
		Metropolitana	Provincias				
Población de estudio	630	398	232	314	316	321	309
Ingresos laborales (a)							
Ingresos mensual < a 1.5 SML	34%	36%	29%	34%	34%	39%	29%
1.5 SML >= Ingreso mensual 3 SML	55%	51%	64%	55%	55%	52%	59%
Ingreso mensual > 3 SML	11%	13%	7%	11%	11%	9%	12%
Modalidad de contratación (b)							
Sin contrato	42%	44%	39%	43%	42%	44%	40%
Con Contrato Plazo Fijo/por locación de servicios	16%	18%	13%	15%	17%	15%	17%
Permanente (Contrato indefin)	41%	37%	48%	42%	41%	40%	42%
Afiliación a la seguridad social (c)							
Ni salud ni pensión	64%	63%	66%	62%	66%	68%	61%
Salud o pensión	13%	15%	11%	11%	15%	11%	16%
Salud y pensión	22%	22%	22%	26%	18%	21%	24%
Horas de trabajo (d)							
<= 39 horas	13%	12%	13%	13%	12%	12%	13%
>= 40 y <= 48 horas	31%	27%	40%	32%	30%	29%	34%
> a 48 horas	56%	61%	47%	55%	57%	59%	53%
Puntaje Total	26,558	16,623	9,935	13,405	13,153	12,860	13698
Indice de calidad de Trabajo	42.2	41.8	42.8	42.7	41.6	40.1	44.3
Calificación	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala

Fuente: Análisis de resultados estadísticos – Elaboración: propia

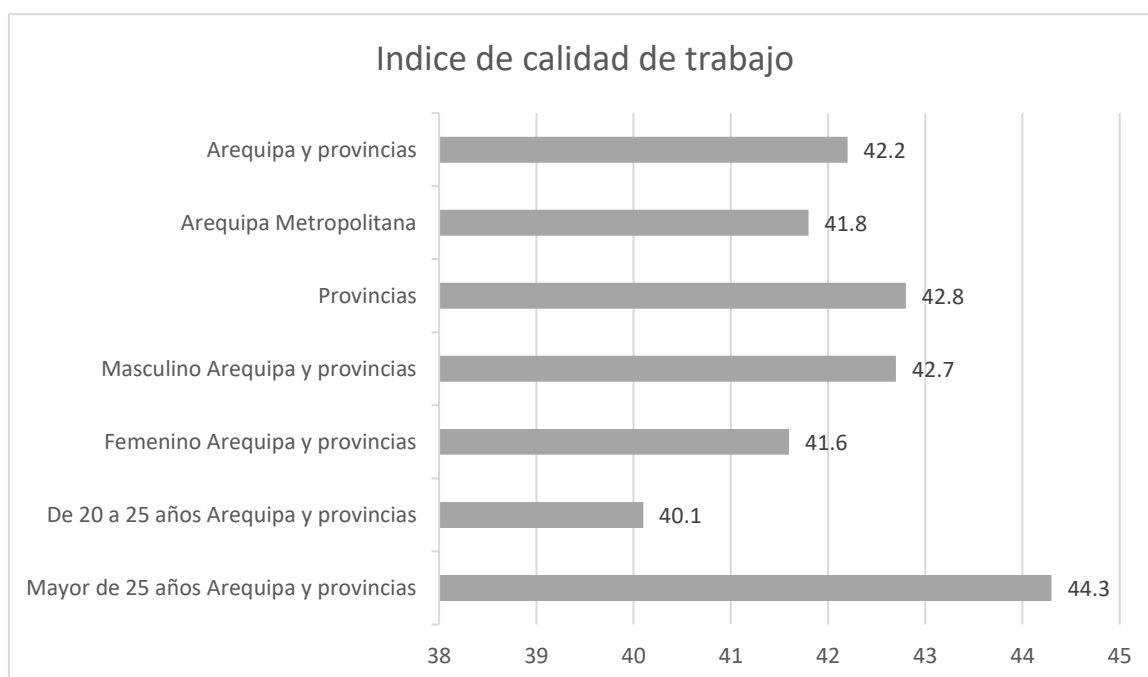


Figura 2 Índice de Calidad de Trabajo

Fuente: Análisis de resultados estadísticos – Elaboración: propia

Comentarios

La tabla precedente, consolida los índices por cada dimensión y por las sedes Arequipa y Provincias, Arequipa Metropolitana y provincias, resaltando que para el caso de la sede de Arequipa y Provincias (Región) los resultados responden a las variables de control, género y edad.

Asimismo, se observa que, en el caso de los ingresos laborales, en todas las sedes, el mayor porcentaje de trabajadores, se ubican en el nivel de remuneraciones entre 1.5 y 3 SML, asimismo en relación a la modalidad de contratación, la mayoría de los casos se encuentran bajo la modalidad de contrato indefinido y la modalidad de sin contrato.

En cuanto a la afiliación de la seguridad social, se puede observar claramente que la mayoría de trabajadores en todas las sedes, no tiene ni salud ni pensión, situación que evidentemente contribuye al bajo índice de calidad de empleo. En relación a la jornada laboral u horas de trabajo semanales, se ha podido establecer que gran parte de los trabajadores incluidos en el estudio, trabajan por encima de la jornada legal laboral, aspecto que también influye en el bajo índice de calidad de empleo.

La figura de índice de calidad de trabajo, nos muestra claramente los resultados encontrados como producto del estudio realizado para medir la calidad de empleo o de trabajo. Destacando que el mayor índice es de 44.3, que corresponde a la situación laboral de la Región de Arequipa, para trabajadores mayores de 25 años, seguido del índice de 42.8, para trabajadores en general de provincias, destacando también que en términos generales el índice de calidad de empleo, es ligeramente superior para el ámbito laboral masculino que el femenino (42.7 y 41.6 respectivamente).

Finalmente, se señala que en términos generales el índice de calidad laboral o de trabajo en el área geográfica de estudio, no es auspiciosa, ya que la calificación es de “mala” calidad, resultados que indudablemente requiere que las autoridades públicas y gestores de empresas privadas, tomen debida conciencia de la situación laboral por la que se atraviesa, tanto a nivel de Arequipa Metropolitana como de provincias, cuya mejora significa también contribuir con la responsabilidad social, generando a cambio mayor competitividad y por ende mejores resultados económicos.

Conclusiones

1. La evaluación de la calidad de empleo enfoque Arequipa, se llevó a cabo en la población de las ocho provincias de la Región con una masa muestral de 348 personas integradas por varones en un 49.8% y mujeres con 50.2%, correspondiendo un 51% en la edad de 20 a 25 años y el resto mayores de 25 años. Asimismo, el 17.9% percibe remuneraciones menores al sueldo mínimo vital, el 15.9% percibe remuneraciones entre 1.5 y 1.0 sueldos mínimos legales, el 31.4% perciben entre 1.5 y 2.5 sueldos mínimos legales, el 24% en el rango de 2.5 y 3.0 sueldos y el 10.8% remuneraciones mayores a 3.0 sueldos mínimos legales. El 52.2% de la población que labora, no goza de periodos vacacionales, siendo mayor la proporción en el caso de trabajadores de sexo masculino y menores de 25 años; en relación a la jornada laboral, se podido determinar que el 12.5% labora menos de 39 horas semanales, el 31.4% labora entre 40 y 48 horas y, el 56% tiene una jornada laboral semanal mayor a 48 horas. También se ha podido determinar que el 32.5% de la población encuestada no tiene descanso dentro de la jornada laboral, siendo mayor en el caso de trabajadores varones.

Otro aspecto importante es que, el 42.4% trabaja de forma informal sin contrato laboral, correspondiendo en mayor proporción para el caso de trabajadores de sexo masculino y solo el 22.2% está afiliado a un sistema de salud y pensión; el 87.6% de la población encuestada no participa de algún sindicato, solo el 42.7% recibe capacitación por parte de su centro laboral, correspondiendo en mayor proporción a trabajadores mayores a 25 años.

En cuanto al sistema de rotaciones de puestos, se ha podido verificar que más del 50% está sometido a rotaciones en periodos menores a seis meses y finalmente, se podido determinar que el aspecto que más interesa a la población encuestada es el trabajo en equipo y compañerismo.

2. Las dimensiones que fueron tomadas en cuenta para el proceso de evaluación de la calidad de empleo, fueron: Ingresos laborales, Modalidad de contratación, Afiliación a la seguridad social y Horas de trabajo, conforme a lo establecido en el modelo planteado por Farné para elaborar el índice sintético de calidad de empleo.

3. Considerando que la puntuación máxima del índice que corresponde a la dimensión ingresos laborales es de 40 puntos, se ha podido determinar que, a nivel de toda la población estudiada, este índice, es solo de 15.40, menos de la mitad de la cantidad de puntos ideales, lo que evidentemente contribuye de forma negativa en el índice general de calidad de empleo,

destacando que, el 46% de la población encuestada percibe remuneraciones inferiores a tres sueldos mínimos legales.

4. El puntaje que corresponde a la dimensión modalidad de empleo a nivel general, es de 12.36, que es menos de la mitad del puntaje ideal que es de 25 puntos, según la propuesta del modelo de Farné que se utilizó en el presente estudio, señalando además que, el 58% de los trabajadores asalariados encuestados, laboran sin contrato y mediante locación de servicios no personales.

5. Siendo que el puntaje perfecto que corresponde a la dimensión seguridad social es también de 25 puntos de acuerdo al modelo, se ha podido verificar que el puntaje resultante de este índice, alcanzó solo el índice de 7.22, es decir, muy lejano al puntaje perfecto, debido a que el 77% de trabajadores asalariados tiene afiliación solo a pensión o salud o no tiene afiliación a ambos tipos.

6. La dimensión horas de trabajo reporta un índice máximo de 10 puntos según el modelo de evaluación propuesto por Farné, sin embargo, del estudio se ha podido determinar que el puntaje de este índice alcanza 7.17 cercano al máximo que es 10. Destaca el hecho de que aproximadamente el 56% de trabajadores tiene como jornada laboral de más de 48 horas de trabajo.

7. Siguiendo la metodología que propone el Centro de Investigación y Desarrollo – CIDE basado en el modelo Farné, se ha podido determinar que, el Índice Sintético que correspondería a Arequipa, es de 42.15. en referencia al índice ideal que es de 100 y, que, comparado en el baremo de calificación, la calidad de empleo, es de “Mala calidad”, influenciado principalmente por los índices de ingresos laborales y afiliación a seguridad social. El índice de calidad de empleo según el género masculino en la población estudiada, es de 42.69 y para el género femenino de 41.62, que resulta siendo menor a la mitad del puntaje ideal. y que consecuentemente le corresponde la calificación de mala calidad. Asimismo, según la variable de control edad entre 20 a 25 años, el índice resultante es de 40.06 y en el caso de trabajadores asalariados mayores de 25 años, el índice de calidad de empleo es de 44.33, también tipificado como de “Mala calidad”.

8. En relación a la población encuestada solo de Arequipa Metropolitana, el índice calculado es de 41.77 y para el caso de las siete provincias, le corresponde el índice de 42.82 ligeramente menor al de la sede ciudad de Arequipa, pero con calificaciones similares de “Mala calidad”.

Recomendaciones

1. Considerando que la calidad de empleo es un tema que reviste mucha importancia para el sector empresarial y para el país en relación a la competitividad, sería conveniente que, bajo la metodología empleada del índice sintético, se lleven a cabo evaluaciones en diferentes regiones o departamentos, a fin de conocer la situación de la calidad de empleo y tomar en cuenta los resultados para promover leyes y normas orientadas al respeto de los derechos laborales en materia de condiciones de trabajo.
2. La investigación realizada, arroja como resultados de la dimensión afiliación a la seguridad social, índices preocupantes, por lo que se recomienda a SUNAFIL, realizar mayor efectividad en las inspecciones laborales, con la imposición de sanciones drásticas a las instituciones que no cumplan con las aportaciones a la seguridad social.
3. Existe prevalencia de vínculos laborales informales o sin contratos, situación que desprotege al trabajador en sus derechos laborales, por lo que se recomienda a la autoridad competente de trabajo, una supervisión más efectiva y, también al empresario, pues, formalizar la relación laboral con sus colaboradores generará mayor identificación y motivación con su centro laboral.
4. En el ámbito empresarial y académico, se fomenta el buen trato y consideración al recurso humano, sin embargo, los resultados del estudio arrojan índices preocupantes de la calidad de empleo, situándose en promedio en la categoría de “mala calidad” a nivel de la región Arequipa, por lo que, se recomendaría, proporcionar estos resultados al Ministerio de la Producción y la Cámara de Comercio e Industria de Arequipa, con el propósito de evaluar cada una de las dimensiones de la medición de la calidad de empleo y promover mayor conciencia en el empresariado arequipeño con sus colaboradores.
5. Se recomienda realizar estudios orientados a un proceso de revisión, análisis y adaptación del modelo de índice sintético en relación a sus componentes en el marco de la realidad nacional laboral peruana y, sugerir al Instituto Nacional de Estadística INEI, considere en sus planes anuales, actividades de medición de la calidad de trabajo.

Referencias

Bibliografía

- Alonso Garcia, M. (1975). Curso de derecho del Trabajo. En M. Alonso Garcia, *Curso de derecho del Trabajo* (pág. 444). Barcelona, España: Editorial Ariel.
- Anker. (2003). *Calidad del empleo y condiciones de trabajo*. Colombia: UNC.
- Arce Oriz, E. (2013). Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafío y deficiencias. En E. Arce Oriz, *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafío y deficiencias* (pág. 327). Lima: Editorial Palestra.
- Bastelaer, V., & Hussmann. (2000). *Calidad de empleo*. Bogotá.
- Carrasco Díaz, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos, Primera Edición.
- Champlin, D. (1995). *Understanding job quality in an era of structural change: what can economics learn from industrial relations?* Thompson.
- Dictionary, T. f. (2009). *Definición de salario*. Editorial Larousse .
- Farné, S. (2012). *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI*. Bogotá.
- Grzetich Long, A. (2005). *Derecho de la Seguridad Social*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria. (2ª edición). .
- Laborales. (2011). Por un salario máximo sectorial, interprofesional y más. *Cultura para la esperanza: instrumento de análisis de la realidad*, N°. 85 , 24-27.
- MTPE, M. d. (2005). *El empleo Nacional Urbano*. Arequipa: MTPE.
- Navarro, V. (2009). rio mínimo, salario máximo. *La Economía*, 19-20.
- Reinecke, & M. E. Valenzuela, *La calidad del empleo: un enfoque de género* (págs. 29-58). Santiago de Chile.
- Rodgers, & Reynecke. (1998). *Calidad de empleo*.
- Roethlisberger, W. y. (2011). *Calidad de Empleo*. México.
- Sancho González, E. (1994). *Recurso de amparo. Sentencia n° 01472 de Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia*. Lima.

- Science, A. A. (1913). "The Cost of Living." Philadelphia. *American Academy of Political and Social Science*, 03.
- Somaravia, J. (Diciembre 2005). Organización Internacional del Trabajo. *World Employment*, 07.
- Villacarta Olazábal, M. (2010). *Perú: Calidad del Empleo y Mecanismos Colectivos de Integración Social*. Perú: América.
- Weller, & Roethlisberger. (2011). *Calidad de trabajo*. Barcelona.

Infografía

- DISCAPNET. (s.f.). *El Portal de las Personas con Discapacidad*. Obtenido de El Portal de las Personas con Discapacidad. Recuperado de <http://www.discapnet.es/areas-tematicas/nuestros-derechos/preguntas-y-respuestas/la-discapacidad-en-el-ambito-laboral>
- Noticias, A. P. (15 de Junio de 2017). *Tasa de desempleo del Perú baja a 6,6% y presenta tendencia descendente*. Obtenido de Tasa de desempleo del Perú baja a 6,6% y presenta tendencia descendente. Recuperado de <https://www.americaeconomia.com/economia-mercados/finanzas/tasa-de-desempleo-del-peru-baja-66-y-presenta-tendencia-descendente>

Hemerografía

- CEPAL. (2011). *Calidad de empleo*.
- INEI, I. N. (2013). *Encuesta Nacional de Hogares -ENAHO*. Perú: INEI.
- Infante, & Centeno, V. (1999). *Calidad de Empleo*. Bogotá.
- Editorial. (02 de noviembre de 2012). *Concepto definición.de*. Obtenido de Conceptodefinición.de: Conceptodefinición.de
- Edición. (14 de Junio de 2015). Perú destaca inclusión social como parte de su política de integración al mundo. *América Economía*, pp. 2.
- Gestión. (2015). Tipos de contratos de trabajo en el Perú. *Destino Negocio*, pp. 45.
- Guesguan Serpa, O. (08 de Febrero de 2015). A trabajo igual, salario igual. *El Espectador*, pp. 02.
- OIT, O. I. (2009). *Hablemos de trabajo decente*.

OIT, O. I. (2010). *Trabajo decente y juventud en América Latina*.

OIT, O. I. (2012). *Tendencias Mundiales del Empleo*.

Gestión. (27 de Marzo de 2015). Licencia por maternidad. *Redacción Gestión*, pp. 04.