

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Dinámica del mercado laboral en el Perú urbano.
Un análisis desde la calidad del empleo en los trabajadores dependientes

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ECONOMÍA

AUTOR

Rodrigo Jesús Rivarola Monzón

ASESOR

Javier Herrera Zúñiga

Noviembre, 2019

RESUMEN

A pesar de las amplias fluctuaciones macroeconómicas, la tasa de desempleo muestra poca variabilidad. La informalidad y la ausencia de seguros de desempleo sugieren que otras formas de ajuste también operan en el mercado laboral. Postulamos que un componente importante y poco estudiado de la dinámica del mercado laboral dependiente del Perú urbano se da en términos de variaciones en la calidad del empleo y no solo en cantidades. En la presente investigación adoptamos un enfoque dinámico (paneles bianuales apilados 2007-2017) y construimos un indicador de las diferentes dimensiones de la calidad del empleo que toma en cuenta dimensiones monetarias, horas de trabajo y formalidad. Se precisan qué factores y qué importancia tienen estos en las transiciones entre calidades de empleo mediante la estimación de un modelo logit multinomial no ordenado. Los principales resultados son: (i) la calidad del empleo muestra una tendencia general, aunque declinante, de mejora, (ii) las transiciones al interior y hacia afuera del mercado laboral son de gran magnitud, (iii) diversas características individuales y del hogar se encuentran asociadas tanto a transiciones negativas como a permanencia en empleos de mala calidad, y (iv) el contexto general de la economía peruana ha favorecido las transiciones positivas y la mantención de empleos de buena calidad, pero, al igual que la calidad del empleo, este patrón ha perdido fuerza en los últimos años.

Palabras clave: mercado laboral, calidad del empleo, dinámica, transiciones, búsqueda de empleo

AGRADECIMIENTOS

Quisiera expresar mi infinita gratitud hacia mi familia por haberme apoyado no sólo durante la elaboración de esta tesis, sino de toda mi etapa universitaria. A mi madre, por su insistencia y por haberme alentado a seguir adelante en todo momento, ambos sabemos que este logro es en parte suyo. A mi padre, por haberme transmitido el deseo de exigirme siempre un poco más y la obsesión por el trabajo duro y la excelencia, espero que desde donde estés, me veas con una sonrisa de lado mientras finalizo este trabajo. Un agradecimiento también a mis hermanos, a María Paula, por ser siempre un ejemplo a seguir para mí, a Diego y Chiara, por ser siempre una motivación a ser mejor cada día.

Por supuesto, tengo mucho que agradecerle a Javier Herrera, mi asesor de tesis, quien a pesar de nunca haber sido mi profesor, me ha enseñado mucho a lo largo de los últimos años. Tal como en nuestra primera reunión, hasta el día de hoy me sigue sorprendiendo la capacidad de análisis que tiene Javier, sin lugar a duda, es uno de los mejores economistas e investigadores que he conocido. A pesar de los desencuentros que podamos haber tenido, su guía, consejo y aporte en este trabajo y en mi formación como economista y persona son algo que agradeceré siempre. Quisiera también agradecer al profesor José Gallardo, quien fue el que inició en mí la curiosidad por la investigación y me introdujo en los temas laborales.

Agradezco también a mis amigos de economía, Alexander Boca, Yasmeen Destre, Alexander Quispe, Nicolás Barrantes y Carlos Pérez, con quienes discutí más de una vez sobre mi tesis y cuyos comentarios ayudaron a mejorar la calidad de esta. Asimismo, agradezco a Angelo Cozzubo por haberme ayudado con algunos aspectos metodológicos, por haber despejado mis múltiples dudas y por sus consejos más allá del ámbito académico. Un gran y especial agradecimiento a Micaela Salcedo, por su invaluable apoyo en estos últimos años, por creer en mí y por recordarme siempre que la economía no lo es todo. Su aporte en mi

vida va mucho más allá de este trabajo, con ella he crecido y madurado como persona.

Quisiera agradecer también a los miembros del jurado, Hugo Ñopo y Miguel Jaramillo, investigadores a los que admiro mucho y que gentilmente aceptaron formar parte del jurado para mi sustentación. Asimismo, ambos realizaron valiosos comentarios que me permitieron mejorar este trabajo. Finalmente, agradezco a dos árbitros anónimos que hicieron comentarios al plan de trabajo de este estudio como parte del Programa de Apoyo al Desarrollo de Tesis de Licenciatura 2018 de la PUCP.



Índice

1. INTRODUCCIÓN	I
2. REVISIÓN DE LITERATURA	1
2.1. MOVILIDAD EN LOS MERCADOS LABORALES	1
2.1.1. SEGMENTACIÓN DEL MERCADO LABORAL	1
2.1.2. ENFOQUE DE TRANSICIONES LABORALES	2
2.2. CALIDAD DEL EMPLEO	4
3. MARCO TEÓRICO	9
4. HECHOS ESTILIZADOS	14
5. METODOLOGÍA	20
5.1. CONSTRUCCIÓN DEL INDICADOR DE CALIDAD DEL EMPLEO	20
5.2. TRANSICIONES EN CALIDAD DEL EMPLEO	26
5.3. METODOLOGÍA ECONOMÉTRICA	29
5.4. ESTADÍSTICAS DESCRIPTIVAS	32
5.5. SOBRE USO DE FACTORES DE EXPANSIÓN	37
6. RESULTADOS PRINCIPALES	39
7. ANÁLISIS DE SENSIBILIDAD	48
7.1. ANÁLISIS DE INDICADOR DE SUBEMPLEO POR INGRESOS	48
7.2. ANÁLISIS CON CAMBIOS EN INDICADOR DE HORAS DE TRABAJO	52
8. CONCLUSIONES E INFERENCIAS DE POLÍTICA	56
9. BIBLIOGRAFÍA	60
10. ANEXOS	64
ANEXO 1. MATRICES DE TRANSICIONES LABORALES	64
ANEXO 2. CONTEO DE OBSERVACIONES POR PANEL	67
ANEXO 3. TESTS ESTADÍSTICOS SOBRE MODELO PRINCIPAL	68
ANEXO 4. TESTS ESTADÍSTICOS SOBRE MODELO PRINCIPAL	69

Índice de Tablas

Tabla 1. Estadísticas descriptivas	34
Tabla 2. Matriz de transiciones laborales, 2007-2008	64
Tabla 3. Matriz de transiciones laborales, 2008-2009	64
Tabla 4. Matriz de transiciones laborales, 2009-2010	64
Tabla 5. Matriz de transiciones laborales, 2010-2011	65
Tabla 6. Matriz de transiciones laborales, 2011-2012	65
Tabla 7. Matriz de transiciones laborales, 2012-2013	65
Tabla 8. Matriz de transiciones laborales, 2013-2014	65
Tabla 9. Matriz de transiciones laborales, 2014-2015	66
Tabla 10. Matriz de transiciones laborales, 2015-2016	66
Tabla 11. Matriz de transiciones laborales, 2016-2017	66
Tabla 12. Observaciones por panel bianual	67

Índice de Cuadros

Cuadro 1. Estudios empíricos sobre calidad del empleo	7
Cuadro 2. Determinantes de las transiciones en calidad del empleo	40
Cuadro 3. Determinantes de las transiciones en indicador de subempleo por ingresos	49
Cuadro 4. Determinantes de las transiciones en calidad del empleo. Sensibilidad a cambios en indicador de horas de trabajo	53
Cuadro 5. Test de Wald para variables independientes	68
Cuadro 6. Test de Wald para evaluar combinación de categorías de la variable dependiente	68
Cuadro 7. Determinantes de las transiciones en calidad del empleo. Variable de calidad usada: Indicador de horas de trabajo	69
Cuadro 8. Determinantes de las transiciones en calidad del empleo. Variable de calidad usada: Existencia de contrato	72

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Crecimiento del PIB y desempleo urbano, 2004-2017	14
Gráfico 2. Trabajadores que buscan otro trabajo y crecimiento del PIB	15
Gráfico 3. Estructura del grupo de buscadores de trabajo	15
Gráfico 4. Desempleo urbano por sexo, 2004-2017	16
Gráfico 5. Desempleo urbano por grupos de edad, 2004-2017	17
Gráfico 6. Composición de la PET urbana, promedio 2007-2017	18
Gráfico 7. Ocupados, desocupados e inactivos que mantienen su estatus, 2007-2017	19

Gráfico 8. Indicador de horas de trabajo, Subempleo Invisible y existencia de contrato, 2004-2017	23
Gráfico 9. Score de calidad del empleo PEAO dependiente, 2004-2017	25
Gráfico 10. Transiciones BB, BM, MB y MM, 2007-2017	27



1. INTRODUCCIÓN

Como señalan Pierre-Richard Agénor y Peter Montiel los mercados de trabajo de países en desarrollo son distintos a los de los países desarrollados, existen diferencias sustanciales en relación a la importancia de la agricultura como actividad económica, la importancia del autoempleo y de las actividades de trabajo irregulares (2008). Estos mercados tienen características específicas entre las que se encuentran la baja productividad, predominancia de empleos informales (asociadas a una productividad aún más baja), alta rotación de los trabajadores y fuerte movilidad entre empleo-desempleo, más aún entre desempleo-empleo informal (OIT 2018a, IDB 2016). Adicionalmente, desde 1999 la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala la importancia y negativa situación del trabajo decente en América Latina y el Caribe, así como la necesidad de generar oportunidades para que todas las personas, con énfasis en los grupos más vulnerables, como jóvenes y mujeres, puedan acceder a empleos productivos y de calidad, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana (OIT 2018a). Tomando todo esto en cuenta, no podemos simplemente interpretar los conceptos e indicadores del mercado laboral como si se tratase de países desarrollados, son necesarios nuevos conceptos o nuevas interpretaciones.

En el Perú el desempleo es relativamente bajo y estable, lo que podría llevarnos a pensar que el mercado laboral peruano es estable y funciona adecuadamente, dado que la mayoría de personas que desean trabajar disponen de un trabajo. Sin embargo, esta interpretación es claramente limitada pues no nos dice nada sobre las condiciones de dichos empleos, ni sobre si el pago recibido por el trabajo es el adecuado: el hecho de que un individuo cuente con un empleo no nos permite afirmar nada sobre la calidad de este empleo, ni sobre el efecto que este empleo tiene en su bienestar. En línea con esto, es sabido que el subempleo, la informalidad laboral y la falta de empleos de calidad

continúan siendo de los mayores problemas del país, e incluso, de la región. La presencia de estos fenómenos afecta el bienestar y toma de decisiones de los individuos, no sólo en su presente sino también en su futuro. A través de esta influencia en la toma de decisiones de los individuos, se ve afectado el mercado laboral y su funcionamiento.

Como se mencionó, el desempleo en el Perú es bajo y estable, ha pasado de cerca de 12% en el 2004 a 6% en el 2017 (INEI), es decir hay una tendencia decreciente, aunque no muy pronunciada. En contraste, en el mismo periodo el crecimiento de la economía ha experimentado fuertes cambios, pasando por ejemplo de crecer 10% en el 2008 a 1% en el 2009, creciendo actualmente alrededor de 3%. Así, la estabilidad del desempleo parecería indicar que, a pesar de las fluctuaciones macroeconómicas, el mercado laboral no se vio fuertemente afectado. De esta situación se desprenden dos dicotomías que deben ser tomadas en cuenta al analizar el mercado laboral: estático vs. dinámico; cantidades vs. calidades. Primero, el hecho de que el desempleo no varíe mucho de un año a otro no implica que no haya cambios, de hecho, la movilidad característica de los mercados laborales de la región se ve reflejada en los importantes flujos entre ocupados, desocupados e inactivos. Así, para captar la dinámica del mercado laboral es necesario estudiar los flujos que se dan al interior de este, no basta con solo comparar los stocks de cada año.

Segundo, incluso utilizar un enfoque dinámico puede no ser suficiente si nos limitamos a un análisis de cantidades. Que un individuo se mantenga ocupado no implica que las características de su empleo y por lo tanto la forma en que este influye en su bienestar no hayan cambiado. Utilizar un enfoque dinámico de calidades y analizar los cambios que experimenta un individuo en calidad del empleo nos permite capturar este tipo de cambios que pasan desapercibidos bajo un enfoque de cantidades.

Adicionalmente, existen dos diferenciaciones clave que deben hacerse al realizar un estudio sobre mercados laborales de países en desarrollo. Por un lado, es importante distinguir entre el sector urbano y el rural, pues estos son estructuralmente distintos. Por otro lado, las características que definen la

calidad del empleo no tienen por qué aplicarse de forma igualitaria para todos los trabajadores, de hecho, las importantes diferencias entre el trabajo dependiente e independiente dificultan el uso de un mismo indicador de calidad del empleo para ambos grupos. Específicamente, en este estudio se abordará principalmente el mercado laboral urbano dependiente.

Como se mencionó, los mercados laborales de países en desarrollo tienen características particulares. Una de estas es la ausencia de un seguro de desempleo, relacionada tanto a una baja tolerancia al desempleo como al subempleo y empleo informal. Asimismo, fuertemente relacionado a esto se encuentra el fenómeno de la transición ocupado-ocupado: en el Perú, cerca del 10% de trabajadores buscan un empleo a pesar de ya contar con uno, fenómeno conocido como “*on-the-job search*”. Así, existe la posibilidad de que un grupo de trabajadores pase de un empleo a otro sin que necesariamente exista un periodo intermedio de desempleo (también podría ser que este no sea captado por las encuestas). En estos casos, la motivación suele ser que el trabajo actual no es el deseado, algo que podría reflejar una baja calidad del empleo actual del trabajador. Sin embargo, nada de esto es tomado en cuenta bajo un enfoque de cantidades.

Entonces, la pregunta principal que busca responder esta investigación es cómo se comporta el mercado laboral dependiente del Perú urbano en términos de calidad del empleo. Asimismo, otras preguntas que se busca responder en el presente estudio son, ¿cómo ha variado la calidad del empleo en los últimos años?, ¿cómo responde esta (o no) frente al contexto económico?, ¿qué características individuales y factores ajenos al individuo son las/los que determinan la probabilidad de que un individuo experimente determinada transición en calidad del empleo? En línea con esto, el objetivo de la presente investigación es realizar un análisis de la dinámica del mercado laboral dependiente del Perú urbano desde la perspectiva de la calidad del empleo, obviamente, sin ignorar el enfoque de cantidades, que también aporta al análisis. La hipótesis central del estudio es que existe una dinámica importante en términos de calidad del empleo en el mercado laboral urbano dependiente. Esta

dinámica se ve expresada en las transiciones (flujos) en calidades de empleo, que estarán determinadas tanto por características individuales, como del hogar y el contexto del trabajador.

Para responder a las preguntas planteadas, se construye un indicador multidimensional de calidad del empleo desde la perspectiva del individuo que incluye las dimensiones: monetaria, horas de trabajo y formalidad. Utilizando data panel de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), se construyen 10 paneles bianuales que en total cubren el periodo 2007-2017 y se analizan las transiciones que experimentan los individuos de un año a otro en términos de calidad del empleo. Este ejercicio también nos permite observar la calidad del empleo con la que entran/salen los individuos al/del mercado laboral.

Por último, y centrando el análisis en la Población Económicamente Activa Ocupada dependiente (PEAO dependiente), se estudian los factores que influyen en las transiciones en calidad del empleo. Entre los determinantes analizados se incluyen características individuales del trabajador/a, características del hogar y el papel del contexto económico. Adicionalmente, a modo de sub análisis, se estudia los efectos del fenómeno conocido como “on-the-job search” en las transiciones en calidad del empleo. Este ejercicio nos permite evaluar el cumplimiento de algunos de los resultados que arroja el modelo teórico con “on-the-job search”. Cabe resaltar que, dada la disponibilidad de información, este sub análisis sólo se realiza para el periodo 2012-2017.

En cuanto a la relevancia del presente estudio, si bien el problema del desempleo en el Perú ya ha sido bastante investigado (Verdera 1995; Chacaltana 2001; Herrera y Rosas 2003; Morales et al. 2010, Rodríguez y Rodríguez 2012; IDB 2013), no sucede lo mismo con la calidad del empleo. A pesar de que sí se le ha prestado atención a la utilidad de la calidad del empleo como herramienta para estudiar el mercado laboral peruano, no se le ha dado mucha atención a las transiciones en términos de esta. Sin embargo, no es trivial el cambio en calidad del empleo que experimenta un individuo que cambia de trabajo, o el cambio en calidad que sufre, por ejemplo, debido al contexto económico del país. En la misma línea, en términos de estudios empíricos, no

se ha profundizado en cómo influye el “on-the-job search” en el mercado laboral peruano, este trabajo apunta a llenar dichos vacíos. Adicionalmente, los estudios existentes sobre calidad del empleo típicamente abarcan un número de años reducido, a diferencia de la presente investigación.

Finalmente, cabe resaltar que, si bien el análisis realizado en este trabajo no permite afirmar que el mercado laboral del Perú urbano dependiente se ajusta no sólo en cantidades, sino también en calidades, sí busca llamar la atención sobre dos aspectos: (i) la utilidad de la calidad del empleo como herramienta de análisis del mercado laboral y su desempeño, y (ii) la dinámica del mercado en términos de calidad del empleo es significativa, este carácter podría estar reflejando parte del ajuste del mercado laboral.

Tras esta introducción al tema de la investigación, el resto del texto se organiza de la siguiente manera. En la segunda sección realizaremos una breve revisión de literatura, seguido de la tercera sección, donde se presenta el marco teórico. En la cuarta sección se exponen los principales hechos estilizados sobre el mercado laboral, la movilidad laboral y algunos otros aspectos, basados en la revisión en la literatura y exposición de estadísticas. La quinta sección detalla la metodología elegida para construir el indicador de calidad del empleo, donde se incluye también la descripción de los datos a utilizar y el modelo econométrico. La sexta sección muestra los resultados de las estimaciones, y en la séptima sección se realizan algunos análisis de sensibilidad. Se finaliza con algunas conclusiones y recomendaciones de política en base a los resultados analizados.

2. REVISIÓN DE LITERATURA

En esta sección se hará un breve repaso de la literatura existente relacionada al tema de investigación. Esta sección estará dividida en dos partes, por un lado, se presentará la literatura sobre movilidad en los mercados laborales, y, por otro lado, la literatura sobre calidad del empleo. Cabe resaltar que, cuando es posible, se ha priorizado la revisión de estudios sobre el caso peruano.

2.1. MOVILIDAD EN LOS MERCADOS LABORALES

La literatura sobre movilidad en los mercados laborales es bastante extensa, sin embargo, puede dividirse en dos grandes grupos: (i) estudios que analizan la dinámica del mercado laboral desde el enfoque de segmentación del mercado, y (ii) estudios que analizan la movilidad en el mercado en términos de transiciones laborales, considerando simplemente los estadios del mercado: ocupados, desocupados e inactivos. Por un tema de cronología, se presentarán primero (brevemente) los trabajos que parten del enfoque de segmentación de mercados laborales, en segundo lugar, se presentarán los estudios de transiciones laborales.

2.1.1. SEGMENTACIÓN DEL MERCADO LABORAL

En la década de los 70, Harris y Todaro presentaron un modelo de migración rural-urbana que planteaba que el motivo detrás de estos flujos de trabajadores de un sector a otro era uno económico: la búsqueda de un mejor salario. Los autores plantean que el salario en el sector urbano es en promedio más alto que el del sector rural, lo cual podría interpretarse, muy a grosso modo, como una señal de mejor calidad del empleo en un sector (Harris y Todaro 1970). De cualquier forma, al menos a priori, no tenemos por qué asumir que la calidad del empleo es homogénea.

Más adelante, Fields aterriza mejor esta idea agregando un sector denominado “murky sector”, sector en el cual el empleo equivale básicamente a subempleo. Este sector no es preferido como primera opción por los individuos, pero sí es preferido frente al desempleo (Fields 1975). Nuevamente, aunque

Fields no habla directamente de calidad del empleo, se asume que esta es inferior en el denominado “murky sector”. Años después, se desarrollarían modelos que incluyen, ahora sí formalmente, un sector informal dividido en dos o más subsectores con características distintas (Fields 1990, 2008; Maloney 1999, 2004). En estos estudios se reconoce cómo la calidad del empleo puede ser muy variable entre los distintos sectores que son tomados en cuenta en cada modelo.

Basándose en este enfoque, se desarrollaron múltiples trabajos de corte empírico que analizan la segmentación en distintos países (Perry et al. 2007; Khamis 2009; Bosch y Maloney 2010, entre otros). Asimismo, el tema también ha sido desarrollado para el caso peruano desde distintas perspectivas, encontrando resultados consistentes con la evidencia de otros países. Los flujos entre sectores son bastante significativos, aunque en algunos casos no se encuentra evidencia suficiente para afirmar que existen segmentos diferenciados (Yamada 1994; Tello 2015). En general, podemos concluir de estos estudios que la movilidad laboral entre segmentos o sectores suele ser de gran magnitud, principalmente en países en desarrollo.

El problema con los estudios que parten desde el enfoque de segmentación del mercado laboral es que, analizar las transiciones entre grupos establecidos (segmentación) puede terminar por limitar el análisis, dado que no nos dice nada sobre aquellos individuos que se mantienen en un sector.

2.1.2. ENFOQUE DE TRANSICIONES LABORALES

Este grupo de estudios no necesariamente cuenta con un marco teórico detrás, sino que en muchos casos consisten en estudios netamente empíricos. No obstante, el hecho de analizar las transiciones laborales individuales los relaciona, hasta cierto punto, al marco teórico de búsqueda de empleo, cuya literatura teórica se desarrolla en la sección del marco teórico.

Ejemplos de estudios aplicados al caso peruano que parten de las transiciones laborales de los individuos son el del IDB (2013), que aborda el tema para el Perú y algunos países andinos, Chacaltana (2001), Morales, Rodríguez,

Higa y Montes (2010), Herrera y Rosas (2003) y el trabajo de Rodríguez y Rodríguez (2012), estos estudios permiten realizar ciertas afirmaciones. En primer lugar, la movilidad laboral es de gran magnitud, principalmente entre empleo e inactividad, y mayor para el sector urbano en comparación al rural (Chacaltana 2001; Herrera y Rosas 2003; Morales, Rodríguez, Higa y Montes 2010). En segundo lugar, Herrera y Rosas encuentran que la tasa de desempleo permanente es muy baja, lo que indicaría que el desempleo es esencialmente un fenómeno friccional. En tercer lugar, se encuentra que las transiciones son cancelatorias en el agregado, manteniendo así los indicadores de empleo constantes a lo largo del tiempo (Rodríguez y Rodríguez 2012). Por último, se encuentra que algunas características individuales (como el sexo, la edad, la educación, entre otras), son determinantes en las transiciones que experimentan los individuos (Herrera y Rosas 2003).

Otros trabajos abordan temas más específicos sobre las transiciones laborales. Gustavo Yamada (2008) profundiza en el estudio de una transición en especial, la transición desempleo-empleo, con el objetivo de determinar si existe una “penalidad” por la pérdida del empleo y el periodo de desempleo. Esta “penalidad” se vería reflejada en menores salarios reales o menores beneficios laborales al ingresar a un nuevo empleo tras la pérdida forzada del anterior. El autor encuentra que, en promedio, al reinsertarse en el mercado laboral, los individuos perciben un ingreso real menores al de su empleo anterior, y esta situación es sufrida por más de la mitad de aquellos que se reincorporan al mercado laboral. Asimismo, en lo que se refiere a beneficios laborales como seguro de salud, pensión de jubilación, vacaciones, gratificaciones y compensación por tiempo de servicios, la probabilidad de gozar de estos beneficios disminuye en un tercio al empezar un nuevo empleo (Yamada 2008).

Como parte de este estudio, Yamada también evalúa la efectividad de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) como sustituto del ausente seguro de desempleo. El autor encuentra que, en el Perú, el periodo de desempleo suele tener una duración aproximada de 5 meses (Yamada 2008), lo que contrasta con lo encontrado por otros autores, 14 semanas (Díaz y

Maruyama 2000), 19 semanas (Chacaltana 2001), 3 meses (Belapatiño, Céspedes y Gutiérrez 2014). Como señalan los estudios, esta “corta” duración del desempleo estaría determinada por la posibilidad que tienen los individuos de refugiarse del desempleo en el subempleo, autoempleo e informalidad.

La llamada “penalidad” del desempleo y la corta duración del desempleo son fenómenos fuertemente relacionados y, a su vez, ambos se encuentran relacionados con el tema de la calidad del empleo. La “penalidad” del desempleo nos muestra que, tras perder su empleo y encontrar otro, un individuo suele ver recortados su salario y beneficios laborales, lo que implica una reducción en la calidad de su empleo. Asimismo, la corta duración del desempleo y la elección de los individuos de refugiarse en el subempleo, autoempleo o informalidad, implican también cambios en calidad. En adición, estos cambios afectan directamente el bienestar actual y futuro de los individuos.

2.2. CALIDAD DEL EMPLEO

Antes de hablar de calidad del empleo y cómo esta puede jugar un papel en el ajuste de los mercados laborales, debemos responder a preguntas como: ¿qué entendemos por calidad del empleo? ¿por qué es importante?, ¿cómo podemos medirla? En lo que sigue se presentará las posibles respuestas a estas preguntas.

En primer lugar, debemos tratar de establecer qué es la calidad del empleo, sin embargo, esta definición depende de la perspectiva que se adopte: la de la sociedad (una alta calidad implicaría una buena adecuación entre los empleos y el nivel de habilidad o calificación de la fuerza laboral), de las empresas (tener una fuerza laboral eficiente y hábil) o del individuo (que gira en torno a la seguridad del empleo, el nivel de remuneraciones, los beneficios laborales, entre otros). En realidad, estas visiones no son estrictamente excluyentes u opuestas, sino que también tienen puntos en común (UNECE 2015).

En el “Handbook on Measuring Quality of Employment”, la United Nations Economic Commission for Europe (UNECE), define la calidad del empleo desde la

perspectiva del individuo como todos los aspectos del empleo que pueden afectar el bienestar de los individuos empleados. De esta manera, la calidad del empleo comprende las condiciones y ética del empleo, los beneficios monetarios y no monetarios, los arreglos sobre la jornada y horario laboral, la seguridad del empleo y seguridad social, el desarrollo de habilidades, la motivación por el empleo y las relaciones laborales interpersonales. Así, el empleo no es sólo una fuente de ingresos y de seguridad social, sino también de identidad y autoestima (UNECE 2015). Este enfoque también es compartido, en gran parte, por otras organizaciones como la OIT y el Chartered Institute for Personnel Development (CIPD 2017).

Dada la multidimensionalidad del tema, es necesario esclarecer algunos aspectos sobre la calidad del empleo. En primer lugar, como señala la literatura, todas estas dimensiones son iguales en importancia, establecer algún tipo de jerarquía entre ellas sería muy debatible (UNECE 2015; OECD 2016). En segundo lugar, el que se analice la calidad del empleo desde el punto de vista del individuo no implica que el análisis se realice sólo en función de aspectos micro. Las políticas laborales, así como el contexto macroeconómico también afectan a las dimensiones mencionadas, aunque estos efectos dependerán en gran medida del país en cuestión. Finalmente, todo tipo de medición sobre calidad del empleo debe tomar en cuenta que, (i) la calidad del análisis estará limitada por la calidad de los datos que se utilicen, y (ii) la calidad del empleo tendrá siempre un carácter subjetivo (UNECE 2015).

Podemos pasar a analizar por qué nos importa, o al menos debería importarnos, la calidad del empleo. En primer lugar, esta influye directamente en el bienestar de las personas, debido a que los individuos dedican una gran cantidad de tiempo al trabajo y trabajan durante una parte significativa de su vida (OECD 2016). Asimismo, como señala el IDB, la cantidad y calidad de trabajos influyen fuertemente en la pobreza, desigualdad y cobertura frente a riesgos de enfermedad, pobreza en la vejez y desempleo. En general, la estabilidad del empleo es un factor muy importante en la toma de decisiones de los individuos a lo largo de su vida (IDB 2016). Adicionalmente, analizar la calidad del empleo

en una sociedad nos permite obtener una idea más certera sobre el estado de la economía de la sociedad en cuestión (CIPD 2017).

Tomando en cuenta el concepto y su importancia, lo siguiente es tratar de definir cómo podemos medirla, y para esto, existen al menos dos opciones.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, o ILO por sus siglas en inglés), ente autorizado en el tema, nos brinda un marco general para tratar el tema de la calidad del empleo. Se proponen un total de sesenta (60) indicadores que pueden utilizarse para medir la calidad del empleo (“decent job”) en un país. Estos indicadores están agrupados en diez (10) dimensiones elementales del empleo entre las que se encuentran las oportunidades de empleo, ingreso adecuado y trabajo productivo, tiempo decente de trabajo, combinando el trabajo, la familia y la vida personal, trabajos que deberían ser abolidos, estabilidad y seguridad del trabajo, equidad de oportunidades y trato en el empleo, ambiente laboral sano, seguridad social y diálogo social (ILO 2013). Por supuesto, no siempre es posible conseguir toda la información necesaria para utilizar estos indicadores, pero pueden utilizarse como una guía de la información que debería incluir un análisis de calidad del empleo. La OECD adopta un enfoque similar con el fin de construir estadísticas comparables entre países (OECD 2016).

En contraste, otros autores plantean que sería más adecuado que simplemente se pregunte directamente a los individuos que tan satisfechos se sienten con su trabajo, utilizando, por ejemplo, una escala de opciones (Clark 2015). De esta manera se evita el problema de lo costoso y complicado que puede llegar a ser el conseguir la información requerida de los trabajadores para construir un indicador de calidad del empleo. No obstante, el problema con medir la calidad a través de este tipo de variables es la subjetividad que introduce utilizar un indicador de percepción. Esta subjetividad puede corroborarse en que, incluso frente a cambios objetivos en las condiciones laborales (que evidentemente influyen en la calidad del empleo), la satisfacción laboral del individuo puede mantenerse intacta (Eichhorst et al. 2015).

Pasaremos ahora a revisar la medición de la calidad del empleo desde un enfoque empírico, el Cuadro 1 resume la información de algunos estudios sobre calidad del empleo.

Cuadro 1. Estudios empíricos sobre calidad del empleo

Autor y año	Periodo y ámbito del estudio	Variables utilizadas	Indicador de calidad del empleo
MTPE (1998)	1997 Perú urbano	<ul style="list-style-type: none"> – Subempleo por horas – Subempleo por ingresos 	Se analiza los indicadores por separado
Herrera e Hidalgo (2003)	2001 – 2002 Lima Metropolitana	<ul style="list-style-type: none"> – Tenencia de seguro de salud – Subempleo visible (por horas) – Subempleo invisible (por ingresos) – Existencia de un contrato de trabajo 	<p>Buena calidad: aquellos individuos cuyos empleos cumplan con todas las condiciones</p> <p>Mala calidad: incumplir con alguna de las condiciones</p>
Garavito (2010)	2004 – 2006 Perú urbano	<ul style="list-style-type: none"> – Tenencia de seguro de salud – Remuneración mayor o igual a la RMV – Existencia de un contrato (no aplica a independientes) 	<p>Buena calidad: aquellos individuos cuyos empleos cumplan con todas las condiciones</p> <p>Mala calidad: incumplir con alguna de las condiciones</p>
Jaramillo y Sparrow (2014)	2001-2010	<ul style="list-style-type: none"> – Tipo de contrato – Afiliación al sistema de pensiones – Duración del empleo – Ingresos 	Se analiza cada indicador de forma independiente
PLADES y RedLat (2016)	2014 Perú (nacional)	<p>Indicadores básicos: modalidad de contratación e ingresos</p> <p>Indicadores complementarios: extensión de la jornada</p>	Jerarquía entre indicadores básicos y complementarios

		laboral, tenencia de seguro de salud y afiliación al sistema de pensiones	
Bocquier, Nordman y Vescovo (2010)	2002 – 2003 Siete ciudades del oeste de África	<ul style="list-style-type: none"> – Contrato de trabajo – Condiciones laborales – Inseguridad del empleo (temporal) – Salario establecido – Subempleo visible – Empleo secundario – Deseabilidad del trabajo – Cambio no deseado de empleo 	Agregación de indicadores

Fuente: Elaboración propia

Para el caso peruano, los resultados resaltan el bajo nivel de la calidad del empleo en el país. Herrera e Hidalgo (2003) encuentran que entre el 2001 y 2002, el 78% de trabajadores que laboraron en ambos periodos mantienen un empleo de baja calidad, mientras que sólo el 14% mantienen un empleo de calidad, el 8% restante sufre un cambio en su calidad. Por su parte, Garavito (2010) muestra que la situación es aún más grave para grupos vulnerables como mujeres y personas que residen en la sierra y selva del país.

3. MARCO TEÓRICO

En esta sección se expone lo que dice la teoría económica sobre los mercados laborales y su funcionamiento. Se tomará como punto de partida los modelos de búsqueda de empleo, para enfocarnos luego en el fenómeno de la transición empleo-empleo (“job to job mobility”). Cabe resaltar que no se desarrollará formalmente los modelos, pues esto escapa al objetivo del presente estudio, sino que se expondrán sus aspectos principales y su aplicación al caso peruano. Asimismo, se discutirá cómo puede ligarse este marco a la calidad del empleo.

Desde la entrada en escena de los modelos de búsqueda de empleo, así como de los modelos de creación y destrucción de empleo, (Diamond 1982, Mortensen 1982, Pissarides 1984, Mortensen y Pissarides 1994, Hwang, Mortensen y Reed 1998), la teoría sobre cómo funcionan y se ajustan los mercados laborales ha avanzado significativamente. Uno de los mayores aportes de estos modelos es que permiten realizar un análisis dinámico del ajuste del mercado laboral, esto a través del análisis de la interacción entre firmas y trabajadores en un contexto de búsqueda y negociación.

El principio básico de los modelos de búsqueda es que un individuo desempleado busca empleo de forma activa, es decir invierte tiempo y esfuerzo en conseguir un empleo, precisamente porque busca un empleo “bueno” y duradero, razón por la cual no necesariamente aceptará cualquier opción que encuentre. Así, cuando el individuo encuentra una oferta laboral, debe elegir entre aceptarla (dependiendo de la bondad de la propuesta, las propuestas pasadas que ha recibido y su conocimiento sobre las condiciones generales del mercado, en otras palabras, todo es condicional a la información de la que dispone el individuo), o continuar buscando. De la misma manera, las firmas buscan trabajadores cuando tienen un puesto libre (“vacancies”), y cuando encuentran uno, deben elegir si aceptarlo, o seguir buscando. Esta interacción es la que genera no sólo el desempleo, sino también los flujos del mercado laboral, debido a que no siempre se dará un “match” entre ambas decisiones.

Bajo este esquema, un individuo que cuenta con un trabajo, en todo momento enfrenta la decisión de mantener su trabajo, o aventurarse a buscar un nuevo empleo potencialmente mejor. De la misma manera, las firmas enfrentan en todo momento la decisión de mantener a sus trabajadores, o despedirlos y buscar nuevos, lo que por supuesto, también implica un riesgo (Mortensen y Pissarides 2011).

Un aspecto importante del modelo es que refleja las externalidades positivas y negativas presentes en el mercado laboral. Cuando un trabajador ingresa al desempleo y, por tanto, empieza un proceso de búsqueda de empleo, esto representa una externalidad positiva para las firmas que se encuentran en búsqueda de un trabajador, pues existen más opciones para satisfacer esa demanda, y una externalidad negativa para los otros desempleados que se encuentran en búsqueda de un empleo, pues la competencia aumenta. Otras externalidades ocurren cuando se da un “match” entre un desempleado y una firma que busca un empleado, pues ambos salen del proceso de búsqueda, afectando las probabilidades de aquellos (individuos y firmas), que continúan el proceso de búsqueda (Diamond 1982, Mortensen 1982, Pissarides 1984).

Sobre la base de estos modelos, se puede analizar aquella situación en la cual un individuo busca trabajo activamente a pesar de ya contar con uno (“on-the-job searching”). Tomaremos como punto de partida el trabajo de Pissarides (1994).

Son dos los cambios principales en el modelo: (i) el grupo de buscadores de empleo ahora se encuentra constituido no sólo por los desempleados, sino también por aquellos trabajadores que buscan otro empleo, (ii) ahora se cuenta con dos tipos de trabajos: buenos y malos. Los buenos trabajos tienen un proceso de creación más costoso, y demandan más esfuerzo al trabajador, pero son más productivos que los trabajos malos. En el modelo, los trabajadores que buscan empleo lo hacen típicamente cuando no llevan mucho tiempo en su trabajo actual, pues esto implica que aún no han acumulado muchas habilidades específicas a su trabajo.

Los buscadores pueden encontrar empleos buenos o malos. Si encuentran uno bueno, lo aceptarán más allá de si ya se encuentran ocupados o no. Si encuentran uno malo, lo aceptarán si se encuentran desempleados, pero probablemente seguirán buscando, con lo cual el número de buscadores de empleo no cambia, tan sólo lo hace su estructura (ocupados y desocupados). Si un buscador ocupado encuentra un empleo malo, lo rechazará y seguirá buscando. No obstante, llegará un punto en el cual, a pesar de estar ocupado en un trabajo malo, el trabajador dejará de buscar otro, debido a la acumulación de habilidades y al crecimiento de su salario guiado por su productividad.

Por otro lado, al abrir un empleo, las firmas pueden elegir entre uno bueno o malo, pero no tienen una forma de señalar esto a los buscadores de trabajo, no obstante, saben que sólo un desempleado aceptará un trabajo malo, pues se asume que todos los trabajos existentes son al menos tan productivos como los que recién se crean, dado que además el tiempo de trabajo en una posición específica aumenta el producto de este y dota de habilidades específicas al trabajador en cuestión. Así, si la firma abre un empleo bueno, el individuo que lo obtenga podría ser tanto un desempleado como un ocupado en busca de otro empleo. Si la firma abre un empleo malo, el individuo que lo obtenga necesariamente será un desempleado. De cualquier forma, a la firma lo que le importa es llenar su vacante.

De esta manera, se crea mayor congestión para los empleos buenos, pues tanto los desempleados como los ocupados compiten por ellos. En el caso de los empleos malos, solo los desempleados compiten por ellos. Usando este marco, Pissarides (1994) argumenta que, en un contexto de crecimiento económico, se dará el siguiente mecanismo: dado el contexto favorable, un mayor número de ocupados empezará a buscar un mejor empleo, esto implica dos efectos, (i) mayor congestión para los buscadores de empleo, pues el grupo ha crecido, y son los desempleados los que se ven más afectados, (ii) mayor número de aplicantes para las vacantes que ofrecen las firmas, lo que las beneficia. La respuesta de las firmas frente a esta situación será crear empleos más atractivos para los buscadores ocupados, con lo cual los desempleados se

verán afectados negativamente. Así, el autor muestra cómo a pesar de encontrarse en un contexto de crecimiento, el desempleo puede no verse afectado, debido a que los nuevos empleos son tomados por buscadores ya ocupados. En este caso, el indicador que sí se vería afectado es la composición del grupo de buscadores de empleo.

Complementariamente, Burdett y Mortensen (además de otros autores posteriores) analizan cómo se da esta situación (“on-the-job searching”), cuando las firmas son las que establecen los salarios en las ofertas laborales, es decir, se suprime el proceso de negociación. Los autores encuentran que, en estos casos, cuando tanto individuos empleados como desempleados compiten por los puestos de trabajo ofrecidos, el resultado principal es una gran dispersión de ingresos. Esto se debe a que la información que manejan los individuos sobre las ofertas laborales es incompleta, como efectivamente sucede en la realidad (Burdett y Mortensen 1998).

Vale la pena mencionar también el trabajo de Garibaldi y Moen (2010), quienes postulan que realizar “on the job search” es la respuesta óptima frente a la heterogeneidad de firmas y fricciones de búsqueda del mercado de trabajo. Bajo estas condiciones, el equilibrio del modelo retrata una situación en la cual las firmas poco productivas pagan salarios bajos, crecen lentamente, enfrentan un porcentaje alto de renuncias y contratan trabajadores que provienen del desempleo, mientras que las firmas más productivas pagan salarios altos, crecen más rápido y contratan trabajadores que ya poseían un trabajo, lo que implica que son precisamente estos los que realizan el proceso de búsqueda de empleo mientras ya se tiene uno y la transición empleo-empleo (Garibaldi y Moen 2010).

Ahora, ¿cómo se relaciona este marco teórico con la calidad del empleo? Desde el punto de vista del individuo, la distinción entre empleos buenos y malos se basa principalmente en el salario, que constituye una dimensión de la calidad del empleo. Sin embargo, existen otras dimensiones que también reflejan la calidad del empleo y que son valoradas por los individuos. Así, podríamos ampliar el modelo para considerar otras dimensiones que son tomadas en cuenta por los buscadores de empleo a la hora de aceptar o rechazar una oportunidad

laboral, así como a la hora de decidir si buscar otro empleo a pesar de encontrarse ocupados.

Bajo estas condiciones, sería de esperarse que sean aquellos trabajadores con empleos de baja calidad (empleos malos), los que deciden buscar otro empleo. Sin embargo, esta búsqueda no estaría guiada solo por una mejora salarial, sino también por mejoras en otros aspectos, como por ejemplo horas trabajadas, seguridad social, adecuación entre su educación y trabajo. Por supuesto, es necesario reconocer que incluir estas características en un modelo formal podría ser complicado y va más allá de los objetivos del presente estudio.

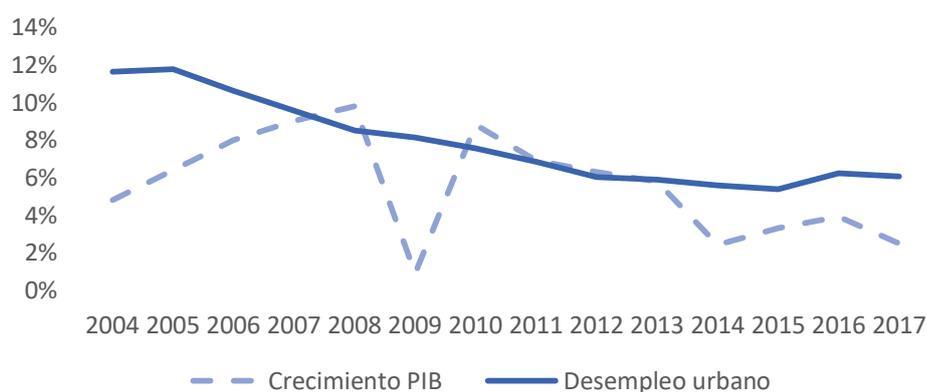
Por último, cabe resaltar algunos aspectos sobre la aplicación del modelo descrito al caso peruano. El principal problema es la alta presencia de trabajadores independientes, que no son considerados en este marco. En el Perú, un desempleado tiene la opción de generar su propio empleo, esta opción puede ir acompañada (o no) de una búsqueda de empleo propiamente dicha. Sin embargo, como se mencionó, este estudio se concentra principalmente en el sector dependiente del mercado.

Otros aspectos importantes que no encajan del todo en el modelo son las altas tasas de informalidad y subempleo. En el Perú el desempleo suele mantener en tasas bajas debido, entre otras cosas, a la baja tolerancia de los individuos al desempleo y a la posibilidad que tienen de generar su propio empleo o ingresar al mercado laboral como subempleados. De hecho, como vimos en la sección anterior, la duración del desempleo en el Perú es bastante corta. Así, en realidad el grupo de buscadores de empleo estaría principalmente conformado por trabajadores ocupados que buscan otro empleo y el grupo de desempleados sería en realidad reducido.

4. HECHOS ESTILIZADOS

Tanto como señala el modelo teórico de búsqueda de empleo (con o sin on-the-job searching), como encuentran los autores en los trabajos empíricos, el desempleo no parece variar mucho de un año a otro. Esto puede deberse a que las transiciones tienen un comportamiento cancelatorio, de forma que de un periodo a otro, las cifras agregadas no cambian mucho (Rodríguez y Rodríguez 2012), o a que, dado que estos indicadores miden variables estructurales, estas no suelen variar mucho en el corto plazo (Chacaltana 2002). Así, a pesar de los cambios que pueda haber en el contexto macroeconómico, el desempleo puede no verse fuertemente afectado. El gráfico 1 retrata precisamente esta situación.

Gráfico 1. Crecimiento del PIB y desempleo urbano, 2004-2017



Fuente: BCRP, Encuesta Nacional de Hogares-INEI
Elaboración propia

Desde el 2004 el desempleo urbano ha mostrado una tendencia general decreciente más allá de lo que sucediera con el contexto económico del país, el ejemplo más claro de esto es que en el 2009, a pesar de la caída abrupta en el crecimiento, la tasa de desempleo no se vio fuertemente afectada. Sin embargo, esta poca variabilidad no implica que no haya movilidad en este grupo, de hecho, la literatura revisada muestra que el periodo promedio de desempleo en el Perú es bastante corto (Díaz y Maruyama 2000; Chacaltana 2001; Yamada 2008; Belapatiño, Céspedes y Gutierrez 2014).

En segundo lugar, no basta con sólo analizar a los desempleados, es necesario observar también qué pasa con el grupo de ocupados que buscan un empleo. El gráfico 2 muestra la evolución de la estructura interna del grupo de buscadores: desempleados y ocupados que buscan trabajo. Aunque sólo contamos con información desde el 2012, como podemos ver, más de la mitad de los buscadores de trabajo son individuos ocupados, es decir, este fenómeno se encuentra bastante presente en el mercado laboral peruano. Este patrón podría estar relacionado a una insatisfacción con la calidad del empleo actual y ser la motivación de la búsqueda que realizan.

Adicionalmente, según el marco teórico, esta situación llevará a que aquellos que ya cuentan con un empleo obtengan nuevos (y mejores) empleos, mientras que el grupo de desempleados entrarán al grupo de ocupados (si lo hacen), en empleos inferiores o de peor calidad. En este caso, esta situación se agravaría debido a que los buscadores ocupados son tantos como los desempleados.

Gráfico 3. Estructura del grupo de buscadores de trabajo

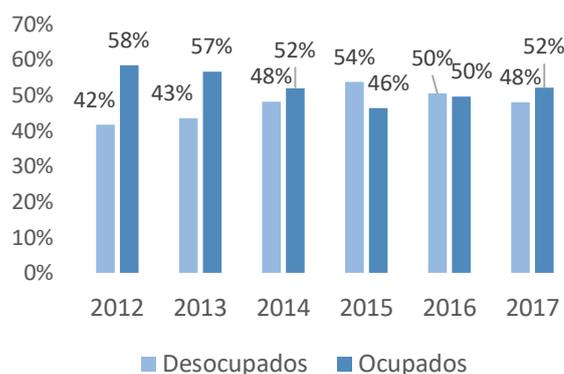


Gráfico 2. Trabajadores que buscan otro trabajo



Fuente: Encuesta Nacional de Hogares-INEI. Elaboración propia

Sólo se cuenta con información sobre aquellos que buscan empleo a pesar de ya contar con uno desde el año 2012. En los buscadores ocupados sólo se está considerando a los trabajadores dependientes.

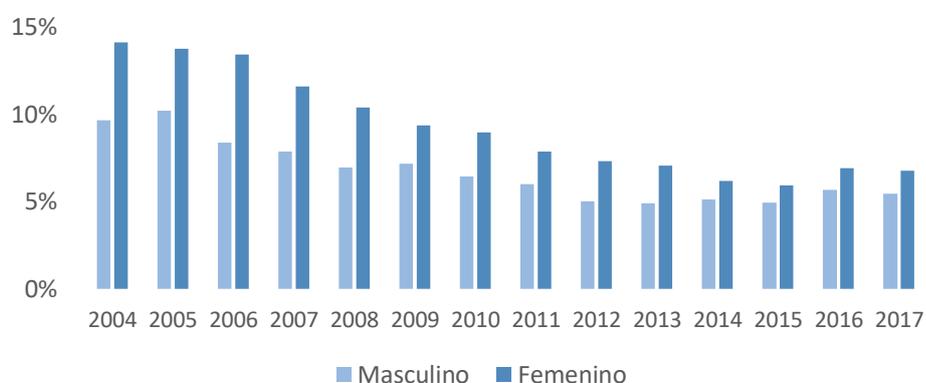
Si observamos con mayor detenimiento, veremos que el grupo de buscadores ocupados cae hasta el 2015, para luego volver a subir, es decir, muestra un patrón que sí parece responder al contexto económico, el gráfico 3 muestra la relación entre estas dos variables. Si bien el patrón no es demasiado

claro, constituye una prueba del cumplimiento de lo que establece el marco teórico, al mejorar el contexto económico, aumenta el número de trabajadores que deciden buscar otro empleo (y viceversa).

Antes de pasar a analizar la dinámica del mercado laboral (transiciones laborales), es necesario resaltar dos puntos más: la existencia de grupos vulnerables y de trabajadores independientes.

El gráfico 4 muestra una de las principales brechas del caso peruano: la de género. A lo largo de los años, el desempleo en mujeres siempre ha sido mayor al desempleo en hombres, aunque esta brecha parece estarse cerrando. No obstante, el gráfico 4 no nos dice nada sobre las condiciones que enfrentan aquellas mujeres que sí obtienen un empleo, sólo nos muestra que, de entrada, las mujeres enfrentan condiciones adversas.

Gráfico 4. Desempleo urbano por sexo, 2004-2017

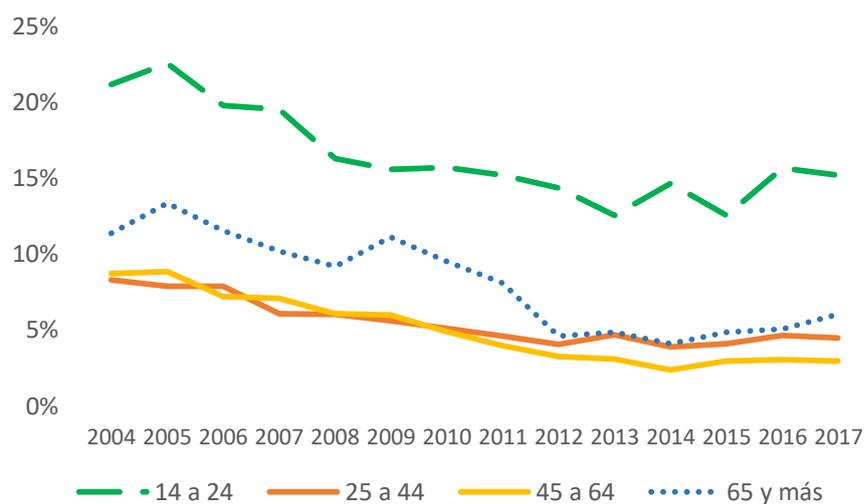


Fuente: Encuesta Nacional de Hogares-INEI
Elaboración propia

Otra característica que parece definir grupos vulnerables es la edad. El gráfico 5 muestra las tasas de desempleo por grupo etario, dejando bastante clara la diferente situación entre los jóvenes, adultos y adultos mayores. A lo largo del tiempo, los jóvenes enfrentan tasas de desempleo de 2 a 5 veces mayores que las que enfrentan los adultos. Por su parte, la situación de los adultos mayores parece haber mejorado, ya que su tasa de desempleo parece

converger a la tasa de desempleo del grupo de adultos. No obstante, incluso en el presente enfrentan una tasa casi 2 veces mayor que la de los adultos.

Gráfico 5. Desempleo urbano por grupos de edad, 2004-2017



Fuente: Encuesta Nacional de Hogares-INEI
Elaboración propia

Los gráficos 4 y 5 sólo nos muestran que entre los desempleados, las mujeres, jóvenes y adultos mayores enfrentan peores condiciones. Sin embargo, no nos dicen nada sobre las condiciones que enfrentan estos grupos en el caso de obtener un trabajo, este aspecto se abordará más adelante, al analizar la calidad del empleo.

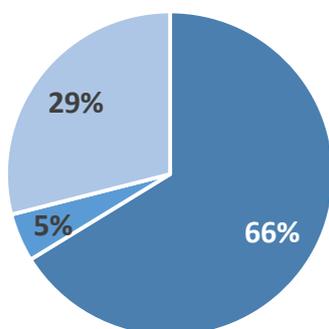
La otra característica importante de la estructura del mercado laboral peruano es la alta presencia de trabajadores independientes. Entre el 2004 y 2017, la proporción de trabajadores independientes en la PEAO se ha mantenido en el rango de 31% a 33%, representando así un tercio de los ocupados. No obstante, este grupo es distinto a los trabajadores dependientes.

Queda aún pendiente analizar la dinámica del mercado laboral peruano, que se ve (parcialmente) reflejada en las transiciones laborales que experimentan los individuos de un periodo a otro entre los tres grupos del mercado: Ocupados, Desocupados e Inactivos. Para realizar este ejercicio, se ha trabajado con paneles bianuales de la Encuesta Nacional de Hogares –

ENAHO que, en conjunto, cubren el periodo 2007-2017 (2007-2011, 2011-2015, 2013-2017). La periodicidad anual de los datos podría representar una potencial fuente de sesgo debido a que constituye un periodo largo, no obstante, si consideramos que la movilidad en el mercado es permanente, lo que, a la luz de la literatura revisada, no parece muy disparatado, entonces podemos confiar en que más allá del momento en el que se obtiene los datos, se captará en gran medida la dinámica del mercado.

Ahora, con los datos panel es posible construir matrices de transición para cada par de años consecutivos y observar todos los flujos que se dan al interior de la Población en Edad de Trabajar-PET urbana. A continuación, se muestran los resultados principales de dichas matrices de transición, estas pueden encontrarse en el Anexo 1.

Gráfico 6. Composición de la PET urbana, promedio 2007-2017



■ Ocupados ■ Desocupados ■ Inactivos

Fuente: ENAHO PANEL 2007-2011, 2011-2015, 2013-2017
Elaboración propia

En primer lugar, como podemos ver en el Gráfico 6, en el periodo 2007-2017 la PET urbana consiste básicamente en ocupados (casi dos tercios) e inactivos (un poco menos de un tercio), el desempleo representa un porcentaje pequeño. Asimismo, como muestra el gráfico 7, la mayor parte de la PET urbana mantiene su estatus laboral de un periodo a otro, solo entre un quinto y un cuarto del total ve modificado su estatus laboral. Este carácter estático está guiado por

el hecho de que, en promedio, el 77% de la PET (57% ocupados y 20% inactivos) mantiene su condición de un periodo a otro.

El grupo de Ocupados que mantiene su condición está conformado principalmente por los trabajadores independientes (34%), empleados (29%) y obreros (21%), precisamente los tres principales tipos de trabajadores que componen la PEAO (estimaciones propias). Debe resaltarse que en el grupo de Ocupados que de un año a otro mantienen su categoría se encuentran aquellos que mantienen su mismo empleo y aquellos que cambian de empleo. En ambos casos, la calidad del empleo de un periodo a otro no tiene por qué ser invariable. Por el contrario, en promedio sólo el 1% de los desempleados se mantiene desempleado, lo que constituye una prueba más de que el hecho de que la tasa de desempleo no varíe mucho no significa que no haya movimiento al interior de este grupo.

Gráfico 7. Ocupados, desocupados e inactivos que mantienen su estatus, 2007-2017



Fuente: ENAHO PANEL 2007-2011, 2011-2015, 2013-2017
Elaboración propia

Más allá de la movilidad de los desocupados, existen dos transiciones más que son significativas y de nuestro interés: los flujos en ambos sentidos entre ocupados e inactivos. Estos representan alrededor del 7% de la PET urbana (14% en total), siendo ligeramente mayores los flujos de inactivos a ocupados. Esta transición podría reflejar un primer nivel de ajuste del mercado, dado que un porcentaje no despreciable de trabajadores salen del mercado hacia la inactividad.

5. METODOLOGÍA

En esta sección se detallará la estrategia elegida para responder a la pregunta de investigación. Para esto, primero se explicará la metodología utilizada para la construcción del indicador de calidad del empleo, luego se detallará la metodología econométrica elegida y, finalmente, se expondrán estadísticas descriptivas de los datos a utilizar.

5.1. CONSTRUCCIÓN DEL INDICADOR DE CALIDAD DEL EMPLEO

En primer lugar, el camino elegido para evaluar la calidad del empleo es el de construir un indicador en base a diversas variables relacionadas a la calidad del empleo (indicador multidimensional). La razón de utilizar un indicador multidimensional es que este nos permite analizar de manera simultánea la situación de los trabajadores en base a más de una variable de calidad del empleo. Que un trabajador no se encuentre en una situación negativa respecto a una variable de calidad, por ejemplo, que no se encuentre subempleado por ingresos, no nos asegura que tampoco se encuentre en una situación negativa respecto a otra variable de calidad, por ejemplo, formalidad laboral. De hecho, la realidad nos muestra que es común que un trabajador se encuentre en una situación positiva en algunos indicadores y en una situación negativa en otros (ver Gráfico 9 más adelante).

Para la elección de las variables a ser incluidas se ha tomado en cuenta, (i) las recomendaciones y lineamientos propuestos por los estudios teóricos y empíricos sobre la calidad del empleo (Herrera e Hidalgo 2003; Garavito 2010; Bocquier, Nordman y Vescovo 2010; ILO 2013; UNECE 2015; RedLat y Plades 2016; OECD 2016), y (ii) la información disponible para el Perú a partir de las encuestas nacionales. Es necesario resaltar que, en esencia, la metodología utilizada es similar a la diseñada por Alkire y Foster (2011), no obstante, se ha operativizado con algunos cambios.

La base de datos de la ENAHO nos permite contar con variables relacionadas a la calidad del empleo como el subempleo por ingresos, el subempleo por horas, formalidad laboral, afiliación a un seguro de salud,

afiliación al sistema de pensiones y adecuación laboral (sub y sobre educación). No obstante, no todas estas variables son aplicables a la totalidad de trabajadores. Específicamente, la afiliación al sistema de pensiones o a un seguro de salud no funcionan como indicadores de calidad del empleo para los trabajadores independientes, debido a que si se encuentran afiliados a estos servicios, esto no se debe a su empleo, sino en todo caso a su condición de pobres (en el caso del SIS) o a su capacidad económica (en el caso de seguros privados o seguro potestativo de Essalud, así como la afiliación a cualquier sistema de pensiones). Así, estas variables serían en el fondo proxys de los ingresos del trabajador y no de la calidad de su empleo.

En este contexto, una opción que podría plantearse es analizar el mercado de forma segmentada, es decir, diferenciando a los trabajadores dependientes de los independientes, utilizando un indicador de calidad distinto para cada grupo. Esta opción sería viable si ambos grupos estuvieran claramente diferenciados, pero lamentablemente ese no es el caso. Existen flujos importantes entre trabajadores dependientes e independientes: en promedio, de un periodo a otro el 15% de los independientes pasa a ser dependiente (y viceversa). Esto implica que sí hay una movilidad significativa entre ambos grupos y analizarlos de forma separada podría ser un error. Otra opción es restringir el análisis a los trabajadores dependientes para poder usar las variables mencionadas, dado que además, ambos grupos son muy diferentes.

Se ha elegido la segunda opción, por supuesto, esto implica que el análisis excluye a cerca de un tercio de la PEAO, pero también nos permite incluir más variables relacionadas a la calidad del empleo y evitar el potencial sesgo que implica juntar a trabajadores dependientes e independientes en un solo grupo.

Tomando todo esto en cuenta, las variables que se ha elegido para la construcción del indicador son:

- 1) **Subempleo por ingresos (invisible):** Ingresos laborales mayores al costo de la canasta básica familiar por receptor de ingresos. El indicador toma el valor de uno si la regla anterior se cumple y cero en el caso contrario.¹
- 2) **Indicador de horas de trabajo:** Indicador que captura tanto a aquellos individuos que trabajan muy pocas horas, pero que desean y disponen de tiempo para trabajar más (Grupo 1); como a aquellos que trabajan demasiadas horas a la semana (Grupo 2). Las reglas utilizadas en cada caso son:
 - a) Grupo 1: Indicador clásico de subempleo por horas, que consiste en no trabajar menos de 35 horas semanales, deseando y disponiendo de tiempo para trabajar más horas a la semana.
 - b) Grupo 2: Individuos que trabajen más de 48 horas a la semana. En teoría implica que no cumplan con un horario estándar de trabajo de 6 días a la semana y jornadas de 8 horas de trabajo.
El indicador toma el valor de 1 cuando el trabajador no forma parte de los grupos 1 ni 2, es decir, no trabaja ni muchas ni muy pocas horas; y cero en caso contrario.
- 3) **Existencia de un contrato:** Contar con un contrato de trabajo. El indicador toma el valor de uno si la regla anterior se cumple y cero en el caso contrario.

Dentro de los indicadores utilizados, el indicador de horas de trabajo puede generar cierta resistencia. Ciertamente, trabajar un número alto de horas (mayor a 48) puede estar relacionado a las preferencias del trabajador, y no necesariamente a una situación negativa. No obstante, también es cierto que existen trabajadores que se ven obligados a trabajar más horas de las que desean, incluso a pesar de que su pago no se vea modificado o guarde relación con su jornada laboral. Bajo el riesgo de estar sobreestimando al grupo de trabajadores que se encuentran en una situación negativa en base al indicador de horas de trabajo, se está optando por establecer la cota superior en 48 horas semanales.²

Cabe mencionar que las variables de aseguramiento en salud (Essalud) y afiliación al sistema de pensiones no han sido consideradas porque presentan

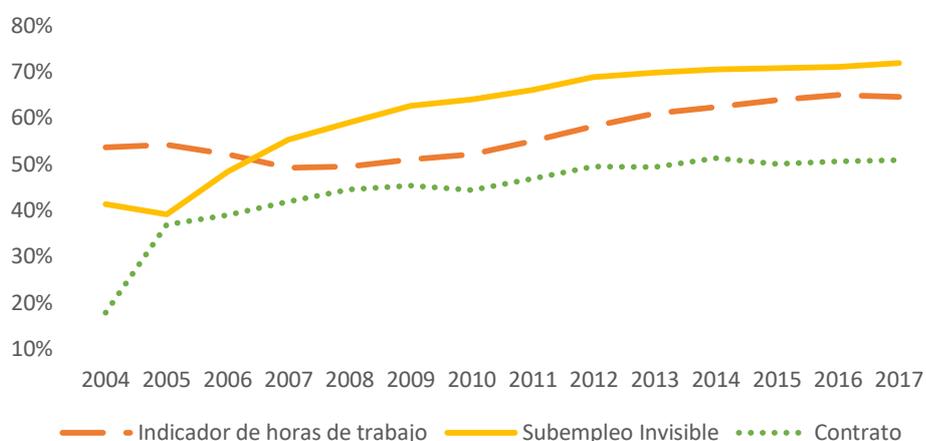
¹ Tanto el subempleo invisible (por ingresos) como el visible (por horas) son indicadores clásicos para analizar la calidad de los empleos. Por ejemplo, MINTRA (1998), Herrera e Hidalgo (2003), Jaramillo y Sparrow (2014) o Franco y Ñopo (2018), al analizar la situación laboral de los jóvenes en el Perú.

² El efecto de modificar esta cota superior es estudiado en el segundo análisis de sensibilidad.

un comportamiento muy similar al de la variable de existencia de contrato. Esto se debe a que típicamente, contar con un contrato implica acceder a estos beneficios.

Para poder tener una idea general del comportamiento de las variables elegidas en el tiempo, a continuación se presentan gráficos de las variables consideradas en el indicador multidimensional.

Gráfico 8. Indicador de horas de trabajo, Subempleo Invisible y existencia de contrato, 2004-2017



Fuente: Encuesta Nacional de Hogares-INEI
Elaboración propia

Como podemos ver en el Gráfico 8, el indicador de horas de trabajo (IHT) muestra una tendencia primero decreciente y luego creciente, llegando a alcanzar en 2017 un 65% de trabajadores que no trabajan ni muchas ni pocas horas (sin desearlo). Por otro lado, a excepción del primer año, el indicador de subempleo invisible muestra una tendencia creciente, aunque con una curvatura cada vez menos pronunciada. Aun así, en el 2017 llega a alcanzar un 72% de trabajadores que no se encuentran subempleados por ingresos. Aunque la mejora de ambos indicadores es notable, ambos dejan al descubierto que cerca de un tercio de la PEAO dependiente se encuentra subempleada por ingresos o trabaja mucho o muy poco. Por otro lado, la formalidad laboral (existencia de un contrato), muestra una tendencia creciente no muy pronunciada, llegando a alcanzar un 51% en el 2017, lo que implica que casi la mitad de la PEAO dependiente no cuenta con un contrato de trabajo, y, muy probablemente,

tampoco con beneficios laborales como seguro de salud o afiliación al sistema de pensiones.

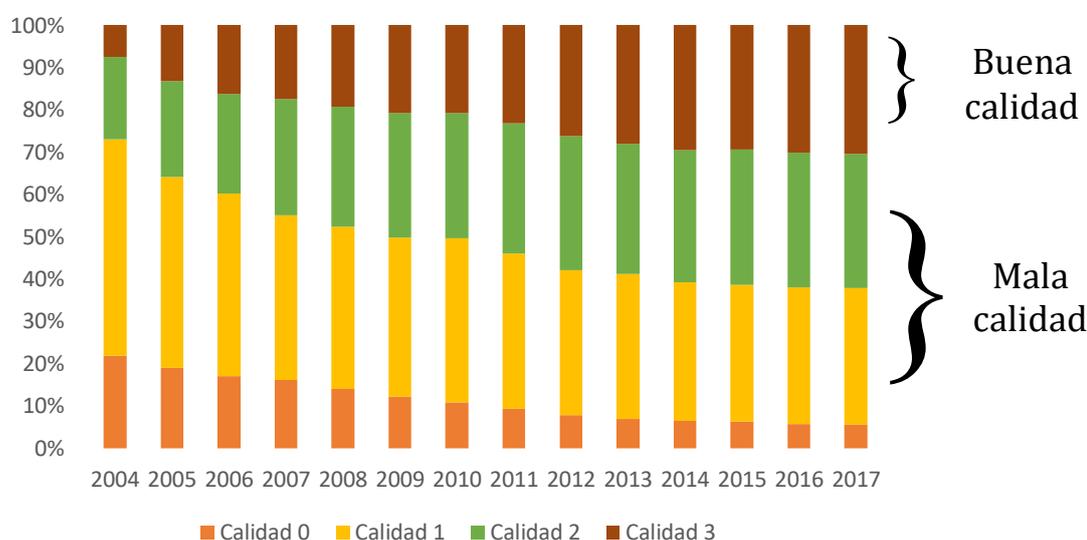
Volviendo a la construcción del indicador final de calidad del empleo, como todas las variables consideradas para el indicador son binarias, es posible sumarlas y obtener un score para establecer la calidad del empleo de cada individuo, siendo 3 la mejor calidad (cumple con todas las características) y 0 la menor (no cumple con ninguna característica). El peso asignado a cada variable en la ponderación es idéntico y tampoco se discriminará en base a qué condiciones son las que se cumplen y cuáles no, lo que implica que dos empleos con distintas características pueden ser considerados como de una calidad equivalente. Si bien esta decisión puede ser polémica, está guiada por el hecho de que definir el indicador en base a qué condiciones se cumplen o incumplen diferenciando entre cada una de ellas, nos llevaría a tener una cantidad exagerada de calidades de empleo, lo que dificultaría el análisis y podría desviarnos de cumplir con el objetivo de la investigación.

Adicionalmente, se está ponderando con pesos igualitarios a cada variable del indicador para evitar el problema de definir qué variable es más influyente en la calidad del empleo (UNECE 2015). Realizar este tipo de distinciones puede aumentar la arbitrariedad que se introduce al elegir las variables que conforman el indicador final.

El Gráfico 9 muestra la distribución del score del indicador de calidad del empleo tomando en cuenta los siguientes grupos:

- Calidad 0: Individuos cuyos empleos no cumplen con *ninguna* de las condiciones de las variables establecidas.
- Calidad 1: Individuos cuyos empleos sólo cumplen con *una* de las condiciones de las variables establecidas.
- Calidad 2: Individuos cuyos empleos cumplen con *dos* de las condiciones de las variables establecidas.
- Calidad 3: Individuos cuyos empleos cumplen con *todas* las condiciones de las variables establecidas.

Gráfico 9. Score de calidad del empleo PEAO dependiente, 2004-2017



Fuente: Encuesta Nacional de Hogares – INEI
Elaboración propia

A lo largo de los años, los grupos de calidad 0 y 1 se reducen, pasando de 22% y 51% en el 2004 a 5% y 32% en el 2017, respectivamente. En contraste, los grupos de calidad 2 y 3 aumentan, pasando de 20% y 7% en el 2004 a 32% y 30% en el 2017, respectivamente. En ambos casos, las tendencias de aumento y reducción parecen haber perdido fuerza en los últimos años, sobre todo desde el 2014. Así, en la actualidad un poco más de dos tercios de la PEAO dependiente no cumple con al menos una de las condiciones especificadas, lo cual es preocupante dado que las variables utilizadas constituyen dimensiones básicas de la calidad del empleo. Sin embargo, vale la pena resaltar que el porcentaje de individuos cuyos empleos cumplen con todas las características se ha cuadruplicado en el periodo estudiado, mientras el grupo que cumple con dos de ellas ha aumentado en un 50%.

Una vez asignada la calidad del empleo de cada individuo, podemos analizar las transiciones entre estos grupos. No obstante, analizar las transiciones entre estas 4 calidades podría tornarse complicado, además de contraproducente pues se obtienen pocas observaciones para cada tipo de transición. Por este motivo, se optó por dicotomizar el indicador de calidad del empleo utilizando la siguiente regla:

- Aquellos que cumplan con todas las condiciones establecidas para las variables de calidad del empleo serán considerados individuos con empleos de “buena calidad”.
- Aquellos que no cumplen con al menos una de las condiciones establecidas para las variables de calidad del empleo serán considerados individuos con empleos de “mala calidad”.

Con este indicador, la tendencia de la calidad del empleo es de mejora, aunque esta parece atenuarse en los últimos años: el cambio desde el 2014 no excede un punto porcentual.

5.2. TRANSICIONES EN CALIDAD DEL EMPLEO

Con el indicador final de calidad del empleo definido, podemos pasar a analizar las transiciones en calidad del empleo. Para este ejercicio, contaremos con 4 transiciones posibles: buena calidad-buena calidad (BB), buena calidad-mala calidad (BM), mala calidad-buena calidad (MB) y mala calidad –mala calidad (MM).

Tal como en el caso de las matrices de transiciones laborales de los hechos estilizados, los datos a utilizar son los datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) en su versión panel 2007-2011, 2011-2015 y 2013-2017, separándolos en 10 paneles bianuales que cubren el periodo 2007-2017, de esta manera se cuenta con un buen de observaciones para cada periodo³.

Si bien la ENAH nos da una representatividad nacional urbana, el inconveniente es que se trata de un panel interanual⁴, por lo cual no se dispone de información sobre lo que sucede con cada individuo entre un año y otro. Esto implica que un individuo bien podría haber experimentado un periodo de desempleo (o más) entre un año y otro, así como cambios de empleo, pero esto no necesariamente es captado por el diseño de la encuesta y periodo de referencia. Estos potenciales sesgos son tomados en cuenta al interpretar los resultados obtenidos. De cualquier forma, como ya hemos señalado, si asumimos que la movilidad del mercado es permanente, lo que va acorde con la

³ Las cifras exactas sobre el número de observaciones por panel bianual se encuentran en el Anexo 2.

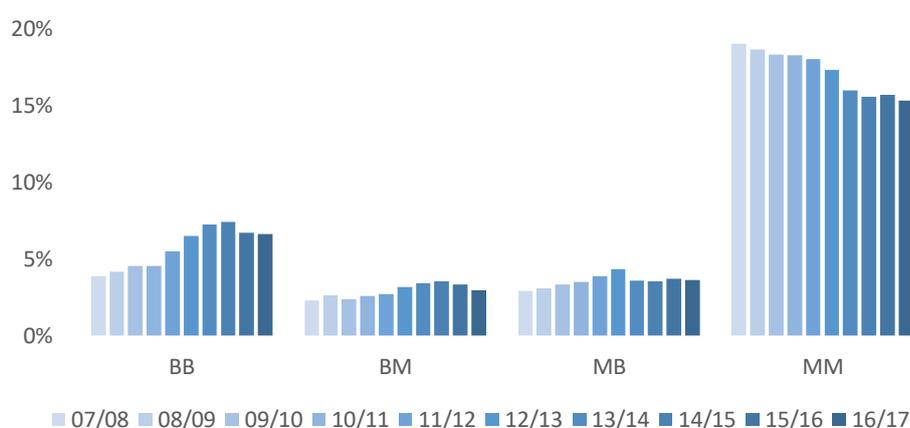
⁴ La otra base de datos sobre empleo en el Perú es la Encuesta Permanente de Empleo (EPE), que se compone de paneles intra anuales. Sin embargo, esta sólo tiene representatividad a nivel de Lima Metropolitana.

literatura revisada, entonces sería de esperarse que más allá de la periodicidad de recojo de datos, la dinámica del mercado sea captada de todos modos.

Volviendo a las matrices de transición en calidad del empleo, estas nos permiten observar todos los flujos que se dan al interior de la PET urbana, diferenciando a los ocupados en empleos de buena y mala calidad. Así, no sólo observaremos los flujos entre ocupados, sino también los flujos hacia y desde el grupo de desempleados e inactivos. A continuación, se describen los resultados principales.

Como hemos visto, en el periodo estudiado, en promedio casi dos tercios (66%) de la PET urbana se encuentra ocupada. Dado que nuestro análisis de calidad del empleo se restringe a los trabajadores dependientes, debemos quitar cerca del 40% a este 66%. Del 40% restante, es decir, la PEAO dependiente como porcentaje de la PET urbana, aproximadamente una quinta parte tiene empleos de buena calidad (9%). Recordemos también que los desempleados e inactivos representan en promedio el 5% y 29% de la PET urbana. El Gráfico 10 muestra los porcentajes de trabajadores que realizan las transiciones buena calidad – buena calidad (BB), buena calidad – mala calidad (BM), mala calidad – buena calidad (MB) y mala calidad – mala calidad (MM) como porcentaje de la PET urbana.

Gráfico 10. Transiciones BB, BM, MB y MM, 2007-2017



Fuente: ENAHO PANEL 2007-2011, 2011-2015, 2013-2017
Elaboración propia

El Gráfico 10 muestra que la transición principal es la MM, lo que implica que la mayor parte de ocupados en empleos de mala calidad mantiene la mala calidad de su empleo, de hecho, esta es la realidad para cerca de dos tercios de los ocupados en empleos de mala calidad, lo que representa cerca del 20% de la PET urbana. Cabe resaltar que la tendencia de la transición MM es descendente, aunque no muy pronunciada, pasando de representar 19% de la PET urbana en el 2007 a 15% en el 2017. Similarmente, del 9% de individuos ocupados en empleos de buena calidad, aproximadamente dos tercios mantiene la calidad de su empleo. La tendencia de esta transición es creciente hasta el 2015, año a partir del cual se vuelve decreciente, pasando de representar el 4% de la PET urbana en el 2007 al 7% en el 2017. Cabe resaltar que aunque parecen cifras insignificantes, el 3% de la PET urbana representa más de medio millón de personas. En cuanto a las transiciones cruzadas, en promedio, cerca del 3% de la PET urbana realiza la transición BM o MB, siendo ligeramente mayor el segundo grupo, esta ligera diferencia se encuentra en concordancia con la tendencia creciente de la calidad del empleo en el país. Finalmente, la tendencia de ambas transiciones es creciente en los primeros años y luego cambiante.

Todo esto nos permite afirmar que, bajo este esquema de calidad del empleo dicotómica, sí existen flujos no despreciables en calidad del empleo que afectan el bienestar de las personas y el mercado de trabajo en sí. Estas variaciones podrían estar representando parte del ajuste del mercado laboral, precisamente aquella porción que se da en términos de calidad del empleo, que pasa desapercibido bajo un análisis clásico de flujos entre empleo, desempleo e inactividad.

En esta misma línea, dado que las matrices de transición contemplan los flujos al interior de toda la PET urbana, podemos extraer algunas conclusiones más.

En primer lugar, se aprecia que la regularidad empírica ampliamente reconocida por la literatura sobre los flujos entre ocupados e inactivos son, en el fondo, flujos entre ocupados con empleos de mala calidad e inactivos. Los flujos entre estos dos grupos se encuentran, en promedio, alrededor de 4%, siendo

ligeramente mayor el flujo de entrada al mercado laboral (de inactivos a ocupados en empleos de mala calidad). Este patrón representa algo así como un primer nivel de ajuste del mercado laboral, un porcentaje no despreciable de ocupados en empleos de mala calidad termina saliendo del mercado laboral con destino a la inactividad. Cabe resaltar que en estos grupos hay una mayor presencia de mujeres. De cualquier forma, las estadísticas sugieren que estos podrían reincorporarse a la actividad laboral (flujo inactivo – mala calidad), aunque nuevamente en empleos de mala calidad.

En contraste, los flujos entre ocupados en empleos de buena calidad e inactivos son básicamente nulos en ambos sentidos. Estos patrones constituyen señales de que aquellos que ingresan al mercado laboral desde la inactividad, enfrentan una penalidad en términos de la calidad de los empleos a los que acceden. Los flujos hacia o desde el desempleo son relativamente pequeños, pero esto se debe en gran parte a que el porcentaje de desempleados en la PET urbana es muy bajo. Aun así, se observa que los flujos hacia y desde el desempleo son mayores hacia o desde ocupados con empleos de mala calidad (e inactivos), y básicamente nulos con el grupo de ocupados en empleos de buena calidad.

Finalmente, en línea con la tendencia de la calidad general del empleo, en los primeros años parece haber una tendencia creciente en el porcentaje de ocupados en empleos de buena calidad que mantienen su categoría, pero esta tendencia parece perder fuerza desde el 2015.

5.3. METODOLOGÍA ECONOMETRICA

Para la metodología econométrica se ha optado por seguir los modelos utilizados por Herrera y Rosas (2003), y Herrera e Hidalgo (2003), estudios en los cuales el modelo principal estimado es un logit multinomial no ordenado (multinomial unordered logit model). No obstante, también se estimará un modelo logit clásico para observar los efectos del modelo estático, es decir, las relaciones de las variables independientes con la tenencia de un empleo de buena o mala calidad.

De cualquier forma, el análisis se centra en el modelo que nos permite apreciar la dinámica (transiciones) del mercado laboral urbano, es decir, en el logit multinomial no ordenado. Este modelo nos permite estimar la probabilidad de que un individuo, dadas sus características específicas, experimente cada una de las transiciones laborales posibles, es decir, se analiza el efecto de los regresores de forma diferenciada para cada uno de los resultados (transiciones laborales) posibles (Long 1997).

Como mencionamos, nuestra variable de resultado (y_i) toma cuatro valores, que corresponden a las cuatro transiciones laborales posibles en calidad del empleo: buena calidad-buena calidad ("BB"), buena calidad-mala calidad ("BM"), mala calidad-buena calidad ("MB") y mala calidad-mala calidad ("MM"). Es necesario resaltar que, el hecho de que un individuo experimente la transición "BB" o "MM", no necesariamente implica que este mantuvo su mismo empleo, sino que podría haber cambiado de empleo, pero manteniendo características similares.

El modelo (multinomial unordered logit model) es definido de la siguiente manera:

$$(1) \Pr(y_i = m|x_i) = \frac{\exp(x_i\beta_m)}{\sum_{j=BB,BM,MB,MM} \exp(x_i\beta_j)}$$

Donde y_i es la variable dependiente con m resultados posibles y $\Pr(y_i = m|x_i)$ es la probabilidad de observar la transición m dado el vector de variables explicativas x .

Siguiendo la metodología de Long (1997), utilizada por Herrera y Rosas (2003) y Herrera e Hidalgo (2003), se escoge una modalidad de referencia, esta modalidad de referencia puede ser cualquiera y las diferencias en los parámetros estimados corresponden simplemente a diferentes parametrizaciones del modelo, pero en el fondo, las probabilidades estimadas son las mismas. Así, en nuestro caso se usarán dos modalidades de referencia: para las transiciones buena calidad-mala calidad (BM) y mala calidad-mala calidad (MM), se usará

como modalidad de referencia la transición buena calidad-buena calidad (BB), mientras que para la transición mala calidad-buena calidad (MB), se usará la transición mala calidad-mala calidad (MM) como modalidad de referencia. A continuación, expondremos el resto del modelo para el primer caso descrito, es decir, tomando como modalidad de referencia la transición BB.

Para identificar el modelo se impone la restricción $\beta_{BB} = 0$, y dado que $\exp(x_i\beta_{BB}) = \exp(x_i0) = 1$, el modelo puede escribirse así:

$$(2) \Pr(y_i = m|x_i) = \frac{\exp(x_i\beta_m)}{1 + \sum_{BM,MB,MM} \exp(x_i\beta_j)} \text{ para } m \neq BB$$

Finalmente, para facilitar la interpretación del modelo, se redefine este en términos de riesgo relativo ("risk relative ratio"), en base a la categoría de referencia (en este caso BB). De esta manera, los resultados nos muestran el riesgo relativo de encontrarse en la transición m ($m = BM, MB, MM$), relativo a la categoría de referencia (BB), dado el vector x . Con esta especificación, el modelo final queda de la siguiente manera:

$$\frac{\Pr(y_i = m|x_i)}{\Pr(y_i = BB|x_i)} = \frac{\frac{\exp(x_i\beta_m)}{1 + \sum_{j=BM,MB,MM} \exp(x_i\beta_j)}}{\frac{1}{1 + \sum_{j=BM,MB,MM} \exp(x_i\beta_j)}} = \exp(x_i\beta_m),$$

con $m = BM, MB, MM$ y $\beta_{BB} = 0$

Con esta especificación, los estimadores obtenidos representan el efecto de cada regresor en la probabilidad de que el individuo experimente las transiciones BM, MB o MM, respecto a que experimente la transición BB, es decir, que mantenga una buena calidad de empleo.

Asimismo, dadas estas características del modelo, para la regresión misma, se ha tomado las siguientes consideraciones. Se ha formado un pool de datos con la información correspondiente al primer periodo de cada panel bianual, y se realiza la regresión como si se tratara de datos de corte transversal. De esta manera se puede obtener el efecto de las variables independientes

elegidas en cada transición, sabiendo en realidad qué transición experimentó cada individuo. He ahí la importancia de los datos panel, pues la información “dinámica” se obtiene gracias al diseño panel y son introducidos en el análisis a través de la variable dependiente, es decir, las transiciones en calidad del empleo.

5.4. ESTADÍSTICAS DESCRIPTIVAS

Existen diversos factores que podrían estar influyendo en las transiciones en calidad de empleo que experimentan los individuos. En base a la literatura revisada, estos factores pueden agruparse en tres grupos:

1. Características individuales: En este grupo se encuentran las características propias de el/la individuo/a, como el sexo, lengua materna, edad, estatus marital (casado, soltero, etc.), estatus en el hogar (jefe de hogar, cónyuge, hijo, etc.) o búsqueda de otro empleo. La literatura reconoce la existencia de grupos vulnerables como mujeres, jóvenes y adultos mayores. Asimismo, el marco teórico presentado resalta la importancia de la búsqueda de empleo en los ocupados (“*on the job searching*”).
2. Características del hogar: En este grupo se encuentran variables sobre la composición del hogar del que forma parte el/la individuo/a. A saber, un mayor porcentaje de miembros menores de edad podría implicar una mayor carga sobre los individuos perceptores de ingresos. Asimismo, la mayor o menor presencia de determinados tipos de trabajadores (dependientes, independientes) en el hogar también podría afectar la carga sobre los demás miembros trabajadores.
3. Características del contexto económico: El contexto económico del país y escenario internacional influyen en el mercado laboral, y, por lo tanto, en la calidad del empleo y las transiciones que experimentan los trabajadores en términos de esta.

Así, los regresores que han sido considerados para el análisis son los siguientes:

- a. Características individuales:
 - i. Sexo: variable que toma el valor de 1 si el trabajador es mujer y 0 si es hombre. Esto debido a que, en base a los estudios empíricos previos, ser mujer suele ser un factor determinante en determinadas transiciones.
 - ii. Dos variables de Edad (Edad 1, Edad 2): Edad 1 toma el valor de 1 si el individuo tiene entre 14 y 24 años y 0 en caso contrario. Edad 2 toma el valor de 1 si el individuo tiene 45 años o más, 0 en caso contrario.

- iii. Lengua materna: Variable que toma el valor de 1 si la lengua materna es diferente al castellano.
 - iv. Estado marital: variable que toma el valor 1 si el/la trabajador/a se encuentra casado/a o conviviente, 0 en caso contrario.
 - v. Estatus en el hogar: variable que señala el estatus del individuo en su respectivo hogar (jefe/a, hijo/a, otros parientes). En este caso se analiza los impactos de cada categoría.
 - vi. Educación: años de educación del trabajador/a.
 - vii. Búsqueda activa: variable que toma el valor de 1 si el/la trabajador/a desea otro empleo y ha hecho algo para cambiar su empleo actual.
- b. Características del hogar:
- i. Porcentaje de miembros del hogar menores de 6 años, entre 6 y 11 años, y entre 12 y 17 años.
 - ii. Porcentaje de miembros del hogar que laboran como empleadores o patronos; como trabajadores independientes; como empleados; como obreros; como TFNR; como Trabajadores del hogar.
- c. Efectos fijos por año para captar cualquier efecto relacionado al contexto económico del año. Son 11 variables binarias que toman el valor de 1 si el dato pertenece a determinado año.

La Tabla 1 muestra los descriptivos para las variables elegidas como regresores, realizando algunas distinciones por categorías.

Tabla 1. Estadísticas descriptivas

Variable	Total	Calidades		Transiciones			
		B	M	BB	BM	MB	MM
Género							
Mujer	42.14	44.47***	41.16	48.56***	36.37***	39.10***	41.58
Edad							
14 - 24	20.69	10.41***	25.02	8.84***	13.52***	17.41***	26.59
25 - 44	48.62	52.27***	47.09	50.10***	54.78***	52.99***	45.87
45 - 65	28.51	35.67***	25.50	38.26***	30.54***	28.44***	24.88
65 - +	2.18	1.65***	2.40	1.90***	1.17***	1.16***	2.66
Lengua materna							
Distinta a castellano	11.35	7.86***	12.82	7.42***	8.73**	8.35***	13.76
Estado Marital							
Con pareja	51.68	55.72***	49.97	56.36***	54.47**	51.06***	49.75
Estatus en el Hogar							
Jefe/a	37.10	41.01***	35.46	40.05***	42.90***	39.79***	34.56
Esposo/a	16.00	17.48***	15.38	19.91***	12.69***	12.19***	16.04
Hijo/a	36.47	32.70***	38.05	31.31***	35.47***	37.68***	38.12
Otros	10.43	8.81***	11.11	8.73***	8.94	10.34***	11.28
Educación	11.56	13.56***	10.72	13.91***	12.88***	12.91***	10.26
Búsqueda	7.46	5.96***	8.35	5.02***	7.92***	10.25**	7.85
% miembros del hogar menores de 6 años	7.09	6.61***	7.29	6.47***	6.89***	6.91***	7.36

Variable	Total	Calidades		Transiciones			
		B	M	BB	BM	MB	MM
% miembros del hogar entre 6 y 11 años	8.06	7.20***	8.42	7.30***	7.01	7.34***	8.64
% miembros del hogar entre 11 y 17	10.36	8.29***	11.23	7.87***	9.13***	9.11***	11.67
% miembros del hogar empleadores o patronos	1.79	1.35***	1.97	1.32***	1.40	1.50***	2.07
% miembros del hogar independientes	10.72	8.35***	11.72	7.91***	9.23***	9.78***	12.12
% miembros del hogar empleados	24.08	35.88***	19.10	38.14***	31.40***	29.90***	16.86
% miembros del hogar obreros	15.16	10.16***	17.26	8.82***	12.80***	12.90***	18.17
% miembros del hogar TFNR	5.13	1.74***	6.56	1.53***	2.14***	3.17***	7.26
% miembros del hogar trabajador del hogar	2.41	0.89***	3.06	0.71***	1.25***	1.36***	3.41
<i>Observaciones</i>	37,849	11,215	26,634	7,672	3,543	4,394	22,236

Fuente ENAHO PANEL. Elaboración propia

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$. Indican la diferencia estadísticamente significativa respecto al grupo de comparación establecido, según los test de medias. Las comparaciones en cada caso son: B(M); BB(MM); BM(BB); MB(MM).

La primera columna de la tabla muestra los descriptivos para toda la muestra, las columnas 2 y 3 nos muestran los descriptivos para aquellos con empleos de buena y mala calidad, según el indicador final de calidad del empleo definido, las columnas 4-7 nos muestran los descriptivos para cada una de las transiciones posibles en términos de calidad del empleo. Para cada caso, se ha realizado test de medias para comprobar si la diferencia entre un grupo y otro es estadísticamente significativa. Para el grupo con empleos de buena calidad (columna 2), se ha utilizado como grupo de comparación el grupo con empleos de mala calidad (columna 3), los asteriscos se han colocado solo en la columna 2. Para el grupo que realiza la transición BB (columna 4), se ha utilizado como grupo de comparación el grupo que realiza la transición MM (columna 7), para el grupo BM (columna 5) se ha utilizado como grupo de comparación el grupo BB (columna 4), y para el grupo MB (columna 6) se ha utilizado como grupo de comparación al grupo MM (columna 7). Así, podemos extraer algunos aspectos del análisis de estas simples estadísticas.

A nivel general, la participación de las mujeres es menor en nuestra base (42%), esto se debe a que muchas de ellas no mantienen su empleo de un periodo a otro. Sin embargo, sorprendentemente, para aquellas que sí lo mantienen, parece ser que su situación no es tan terrible, pues tienen una mayor participación en el grupo B y BB, así como una menor participación en BM (diferencias estadísticamente significativas). Por el contrario, la participación de jóvenes, adultos mayores e individuos con lengua materna distinta al castellano es mayor en los grupos M y MM (todas significativas). En el caso de los jóvenes, también existe un grupo importante de ellos en el grupo MB, lo que constituye una buena señal.

Por otro lado, hay una menor presencia de personas con pareja en los grupos M y MM, sin embargo, no sucede lo mismo con los jefes de hogar, quienes tienen menor presencia en el grupo M y MM, pero también una mayor presencia en el grupo BM. De manera similar a los jóvenes, hay una mayor presencia de hijos en los grupos M y MM, aunque también en los grupos BM y MB. Sobre la variable de años de educación, el promedio es mayor en los grupos

B y BB, un poco menor en los grupos BM y MB (muy parecidos), y bastante menores en los grupos M y MM.

Respecto a la variable “búsqueda”, los promedios son estadísticamente diferentes en todos los casos, y menores para el grupo B y BB, como es de esperarse. El promedio mayor se encuentra en el grupo MB, mientras que los promedios de los grupos BM y MM son menores e idénticos: parecería ser que realizar “*on-the-job search*” sí contribuye a alcanzar empleos de mejor calidad.

Sobre las variables de presencia de menores de edad en el hogar, los promedios son mayores en los grupos M y MM. Sucede lo mismo con la presencia de todos los tipos de trabajadores, excepto los empleados, en cuyo caso todo es al revés.

5.5. SOBRE USO DE FACTORES DE EXPANSIÓN

Existe un amplio debate sobre la inclusión de “*weights*” (pesos) en el análisis econométrico. Deaton (1974), señala que cuando los grupos en los que se divide la muestra son homogéneos, usar pesos no es necesario, y cuando no lo son, el uso de pesos no contribuye demasiado en términos de consistencia de los estimadores. No obstante, el mismo Deaton reconoce que cuando la finalidad del análisis es descriptiva, sí puede valer la pena usar pesos, citando a Kish y Frankel (1974), cuando la regresión es simplemente descriptiva y no estructural, entonces sí se debe usar pesos. Asimismo, el autor es enfático sobre la importancia de corregir los errores estándar según el diseño de la encuesta. En la misma línea, Solon, Haider y Wooldridge (2013), señalan que el uso de pesos es necesario cuando se busca obtener estadísticas representativas de la población.

Así, dada la naturaleza de nuestro análisis, nos inclinamos por el uso de pesos en el análisis econométrico. No obstante, en este caso específico, el uso de pesos plantea otro problema. Los factores de expansión de la ENAHO panel parecen presentar errores que se ven manifestados al no obtener las mismas estadísticas que se obtienen utilizando la ENAHO de corte transversal, que viene a ser el punto de referencia. Las cifras obtenidas en cada caso no coinciden en

términos absolutos ni relativos (aunque en términos relativos la diferencia es menor), para estadísticas agregadas demográficas simples como porcentaje de la población según sexo, PET, PEA, entre otros. Este patrón se repite al utilizar dos opciones distintas de factores de expansión que brinda la encuesta, el primero que corresponde a la totalidad del diseño de la ENAHO y el segundo correspondiente al módulo de empleo. Frente a esto, y tomando en cuenta estas posibles distorsiones, se ha optó por realizar el análisis econométrico de tres maneras:

1. Utilizando el factor de expansión general de la encuesta (Factor de expansión 1)
2. Utilizando el factor de expansión específico del módulo de empleo (Factor de expansión 2)
3. Sin utilizar factores de expansión

La comparación de los resultados obtenidos con estas tres opciones reveló que los resultados principales se mantienen más allá del factor de expansión utilizado. El análisis presentado en la siguiente sección muestra los resultados de la primera opción (factor de expansión general de la encuesta).

6. RESULTADOS PRINCIPALES

A continuación, se muestran los resultados de las regresiones de ambos modelos, el modelo *logit* clásico (análisis estático), y el modelo *logit multinomial* no ordenado (análisis dinámico), utilizando como variable dependiente el indicador final de calidad del empleo construido, en el caso del modelo estático, y las transiciones en calidad del empleo, en el caso del modelo dinámico. En ambos casos se ha estimado los modelos usando la muestra completa y una muestra parcial (2012-2017) para incluir la variable de “*on-the-job search*”.⁵

En el modelo estático, los coeficientes se encuentran en términos de “*odds ratio*”, sin embargo, por la forma de operativización del indicador, la modalidad de referencia en este caso es tener un empleo de mala calidad. Por otro lado, para darle más sentido al análisis, en el modelo dinámico la modalidad de referencia para las transiciones BM y MM es la transición BB, mientras que para la transición MB, la modalidad de referencia es la transición MM.

Para el modelo estático, los resultados apuntan a que los jóvenes e individuos con menos años de educación son más propensos a tener empleos de mala calidad. En la misma línea, la presencia de menores de edad, así como de cualquier tipo de trabajador menos empleados, están relacionados a la tenencia de un empleo de mala calidad. Por otro lado, ser adulto mayor, tener pareja y la presencia en el hogar de trabajadores empleados, parecen estar relacionados a la tenencia de empleos de buena calidad (todos los coeficientes mencionados son estadísticamente significativos). Por último, el contexto económico parece tener efectos positivos en la tenencia de empleos de calidad, y este efecto se hace más fuerte con el paso de los años hasta el 2015, punto a partir del cual los coeficientes caen.

⁵ Como se ha especificado, este análisis se realiza utilizando nuestro indicador de calidad del empleo como variable dependiente. Los resultados de realizar el mismo análisis econométrico utilizando cada variable de calidad de forma independiente se encuentran en el Anexo 4, excepto el correspondiente a la variable de subempleo por ingresos, que constituye el primer análisis de sensibilidad de la Sección 7.

Cuadro 2. Determinantes de las transiciones en calidad del empleo

Variables	Modelo principal			Modelo con "on-the-job search"				
	Estático <i>Odds ratio</i>	Dinámico			Estático <i>Odds ratio</i>	Dinámico		
		BM (M.R : BB) RRR	MB (M.R : MM) RRR	MM (M.R : BB) RRR		BM (M.R : BB) RRR	MB (M.R : MM) RRR	MM (M.R : BB) RRR
Sexo	1.074 (0.0530)	0.715*** (0.0542)	0.958 (0.0571)	0.829*** (0.0550)	1.146** (0.0730)	0.701*** (0.0689)	1.088 (0.0872)	0.750*** (0.0646)
Edad 1	0.578*** (0.0371)	1.175 (0.126)	0.754*** (0.0517)	1.986*** (0.177)	0.642*** (0.0547)	1.127 (0.147)	0.826** (0.0728)	1.735*** (0.199)
Edad 2	1.380*** (0.0812)	0.676*** (0.0562)	1.134* (0.0746)	0.608*** (0.0480)	1.254*** (0.0932)	0.721*** (0.0727)	1.143 (0.0962)	0.684*** (0.0653)
Lengua materna	0.950 (0.0663)	1.021 (0.109)	0.936 (0.0753)	1.063 (0.100)	0.821** (0.0754)	0.835 (0.119)	0.915 (0.104)	1.152 (0.140)
Estatus marital	1.136* (0.0757)	1.063 (0.109)	1.097 (0.0757)	0.882 (0.0830)	1.122 (0.0901)	1.114 (0.137)	1.180* (0.107)	0.885 (0.0965)
Jefe/a de hogar	0.948 (0.0654)	1.315*** (0.135)	1.271*** (0.112)	1.079 (0.0982)	0.952 (0.0853)	1.298* (0.173)	1.331** (0.160)	1.053 (0.127)
Hijo/a	0.999 (0.0905)	1.276* (0.177)	1.239** (0.129)	1.029 (0.128)	1.020 (0.126)	1.213 (0.213)	1.406** (0.199)	0.945 (0.159)
Otro	0.923 (0.0897)	1.084 (0.158)	1.209* (0.137)	1.050 (0.138)	0.920 (0.118)	1.090 (0.198)	1.438** (0.231)	1.001 (0.172)
Educación (años)	1.229*** (0.00978)	0.904*** (0.0114)	1.230*** (0.0116)	0.748*** (0.00839)	1.209*** (0.0120)	0.908*** (0.0144)	1.210*** (0.0148)	0.761*** (0.0109)
Búsqueda	-	-	-	-	0.639*** (0.0614)	1.630*** (0.226)	1.164 (0.128)	1.810*** (0.213)
% menores 5 años	0.776 (0.145)	0.830 (0.248)	0.669 (0.165)	1.341 (0.337)	0.735 (0.196)	1.582 (0.594)	0.576 (0.203)	1.862* (0.648)
% menores 11 años	0.560*** (0.0922)	0.581* (0.167)	0.452*** (0.0977)	1.802*** (0.395)	0.522*** (0.115)	0.765 (0.284)	0.475** (0.142)	2.110*** (0.611)

Variables	Modelo principal				Modelo con "on-the-job search"			
	Estático	Dinámico			Estático	Dinámico		
		BM	MB	MM		BM	MB	MM
		(M.R : BB) RRR	(M.R : MM) RRR	(M.R : BB) RRR		(M.R : BB) RRR	(M.R : MM) RRR	(M.R : BB) RRR
% menores 17 años	0.599*** (0.0956)	1.661** (0.396)	0.640** (0.126)	2.286*** (0.476)	0.386*** (0.0824)	2.228*** (0.681)	0.717 (0.199)	3.802*** (1.058)
%empleadores/patronos	0.295*** (0.0894)	1.486 (0.681)	0.256*** (0.0996)	5.463*** (2.034)	0.255*** (0.106)	1.402 (0.799)	0.403* (0.217)	5.739*** (2.961)
% miembros indeps.	0.579*** (0.0850)	1.416 (0.335)	0.649** (0.116)	2.221*** (0.441)	0.590*** (0.112)	2.287*** (0.657)	0.889 (0.206)	2.387*** (0.597)
%miembros empleados	2.181*** (0.257)	0.783 (0.136)	1.826*** (0.294)	0.347*** (0.0530)	2.136*** (0.337)	0.942 (0.203)	2.062*** (0.445)	0.362*** (0.0748)
% miembros obreros	0.649** (0.133)	1.273 (0.407)	0.756* (0.122)	1.834* (0.586)	0.474*** (0.0903)	2.018** (0.566)	0.708 (0.152)	2.949*** (0.754)
% miembros TFNR	0.0353*** (0.00800)	2.010* (0.791)	0.148*** (0.0370)	51.59*** (14.89)	-	-	-	-
% trabajador del hogar	0.0283*** (0.0105)	7.650*** (4.726)	0.0731*** (0.0306)	133.6*** (69.25)	0.0197*** (0.00921)	19.40*** (15.87)	0.0730*** (0.0402)	299.2*** (208.2)
2008	1.069 (0.0901)	1.079 (0.152)	1.045 (0.114)	0.957 (0.0900)	-	-	-	-
2009	1.048 (0.114)	0.926 (0.155)	1.135 (0.127)	0.899 (0.128)	-	-	-	-
2010	1.119 (0.108)	0.999 (0.152)	1.251** (0.133)	0.844 (0.101)	-	-	-	-
2011	1.201** (0.104)	0.865 (0.114)	1.331*** (0.134)	0.734*** (0.0766)	-	-	-	-
2012	1.507*** (0.130)	0.832 (0.109)	1.632*** (0.172)	0.545*** (0.0577)	-	-	-	-
2013	1.887***	0.790*	1.464***	0.442***	1.228***	0.996	0.958	0.823**

Variables	Modelo principal				Modelo con "on-the-job search"			
	Estático	Dinámico			Estático	Dinámico		
	<i>Odds ratio</i>	BM (M.R : BB) RRR	MB (M.R : MM) RRR	MM (M.R : BB) RRR	<i>Odds ratio</i>	BM (M.R : BB) RRR	MB (M.R : MM) RRR	MM (M.R : BB) RRR
2014	(0.166) 1.941***	(0.103) 0.793*	(0.160) 1.466***	(0.0476) 0.429***	(0.0889) 1.240***	(0.114) 0.989	(0.107) 1.024	(0.0663) 0.797***
2015	(0.169) 1.734***	(0.104) 0.855	(0.152) 1.541***	(0.0455) 0.486***	(0.0874) 1.129*	(0.114) 1.049	(0.110) 1.045	(0.0681) 0.890
2016	(0.148) 1.667***	(0.113) 0.773**	(0.158) 1.538***	(0.0515) 0.489***	(0.0810) 1.086	(0.122) 0.954	(0.111) 1.033	(0.0803) 0.897
	(0.146)	(0.101)	(0.153)	(0.0514)	(0.0814)	(0.111)	(0.108)	(0.0806)
Observaciones	37,849	37,849	37,849	37,849	18,696	18,696	18,696	18,696

Errores estándar robustos en paréntesis

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.10

Como mencionamos, el análisis central se enfoca en el modelo dinámico, por lo que a continuación, de la mano de la interpretación de los resultados del segundo modelo (columnas 2-4), se desarrolla en más detalle el análisis.

Los resultados muestran que los coeficientes estimados de la variable sexo son menores a uno en las transiciones BM y MM. Por tanto, ser mujer se encuentra relacionado a una mayor probabilidad de mantener un empleo de buena calidad respecto a experimentar un cambio negativo (BM) o mantener un empleo de mala calidad. Sorprendentemente, los resultados muestran una situación relativamente positiva para las mujeres del sector dependiente urbano⁶. Sin embargo, debemos recordar que de por sí, las mujeres tienen una menor participación en nuestra base de datos, es decir, en el grupo que mantiene su empleo de un año a otro.

En cuanto a la edad, los jóvenes se ven claramente perjudicados. No sólo es más probable que mantengan una mala calidad respecto a mejorarla (MB), sino que además es más probable que mantengan un empleo de mala calidad respecto a mantener una buena calidad del empleo. Esto nos brinda nueva información que no captura el modelo estático, pues este sólo nos brindaba evidencia de que ser joven aumentaba las probabilidades de tener empleos de mala calidad. Por otro lado, para los individuos mayores de 44 años, estos parecen enfrentar una buena situación, es más probable mantener una buena calidad respecto a perderla (BM), tanto como respecto a mantener una mala calidad (MM).

Por otro lado, sorprendentemente ser jefe/a de hogar se encuentra relacionado tanto a degradaciones como mejoras en calidad del empleo (BM, MB). Esto podría deberse a que la condición de jefe de hogar suele implicar una responsabilidad sobre los demás miembros del hogar, lo que podría llevar al jefe/a de hogar a aceptar un empleo de peor calidad antes que caer en el desempleo. Ser hijo/a se encuentra relacionado a una mayor movilidad laboral (BM y MB).

⁶ Este resultado será analizado en mayor detalle en la siguiente sección.

Todos los coeficientes de la variable de educación son significativos, y señalan la importancia de este factor en la calidad del empleo a la que acceden los individuos. Contar con más años de educación se encuentra relacionado a una mayor probabilidad de mantener empleos de buena calidad respecto a perderla o mantener empleos de mala calidad (BM y MM), así como una mayor probabilidad de experimentar una transición positiva en calidad del empleo respecto a mantener una mala calidad (MB).

Los coeficientes sobre la presencia de menores de edad en el hogar parecen estar relacionados a mantener empleos de mala calidad. Esto podría deberse a la presión que pueden tener los miembros trabajadores del hogar cuando se es responsable de un menor de edad. En lo referente a las variables de porcentaje de determinado tipo de trabajador en el hogar, todos parecen estar relacionados a transiciones negativas y a mantener empleos de mala calidad, excepto en el caso de los empleados, en cuyo caso la relación es contraria.

Llaman la atención los coeficientes de la transición MM para la presencia de TFNR y trabajadores del hogar en el hogar. Esto se debe a que, dado nuestro indicador de calidad del empleo, básicamente todos los TFNR y TdH se encuentran ocupados en empleos de mala calidad. En el fondo, la misma existencia de los TFNR y TdH como parte de la PEAO (representan cerca del 10%, 16% si nos restringimos a los dependientes), constituye una señal de la precaria situación de la calidad del empleo en el país.

Finalmente, en cuanto a los efectos fijos por año, que nos dan una idea del efecto del contexto económico en las probabilidades de experimentar determinada transición en calidad del empleo, podemos esbozar las siguientes conclusiones. Los coeficientes son menores a 1 para la transición MM y mayores a 1 para MB, significativos desde el 2011. Esto nos indica que el contexto económico ha sido, en general, un factor positivo para las transiciones positivas en calidad del empleo y la mantención de empleos de buena calidad. Vale la pena señalar que, el coeficiente de la transición MM muestra una tendencia descendente que se pierde en el 2015, lo que podría deberse al aparente estancamiento de la mejora de la calidad del empleo en los últimos años. En

cuanto a qué factores del contexto son los que causan estos efectos, podemos analizar algunas relaciones.

Entre el 2007 y 2017 el Perú pasó por dos momentos bastante claros. En la primera parte del periodo, el país se encontraba creciendo aceleradamente, en gran parte ayudado por un buen contexto externo, no obstante, esto cambió tras la crisis del 2008. La influencia del sector externo, que sí se vio trágicamente afectado por la crisis mundial, sumado a algunos problemas internos, generó que tras un repunte post-crisis en el 2010, las tasas de crecimiento del país han venido bajando en los últimos años, a excepción de los años 2015 y 2016. De cualquier forma, las tasas de crecimiento no han vuelto al nivel previo a la crisis, el Perú ha registrado tasas de crecimiento positivas en todo momento, pero menores a las esperadas (BCRP 2008-2019).

Pasando al ámbito laboral, previo a la crisis, el empleo formal fue creciendo impulsado por el sector manufacturas (empleo en empresas de 10 o más trabajadores). Después de la crisis, y con la caída de las tasas de crecimiento del país, el empleo formal siguió expandiéndose, pero a tasas cada vez más bajas, incluso llegando a contraerse en algunos años. Esta situación estuvo acompañada por un mal desempeño del empleo en el sector manufacturas, que en general contrajo su empleo año a año, y fue posible gracias al aumento del empleo en los sectores comercio y servicios principalmente (BCRP 2008-2019). Cabe resaltar que, dentro de los sectores productivos, el empleo en el sector servicios suele asociarse a empleo de mala calidad.

Hasta ahora hemos estudiado los factores que influyen en que un trabajador realice determinada transición en calidad del empleo, sin embargo, uno de los aspectos importantes resaltado en el marco teórico es aquella situación en la que un individuo busca empleo a pesar de ya contar con uno. La introducción de una pregunta como esta en la ENAHO a partir del 2012, nos permite realizar un sub-análisis que incluya esta característica del modelo. Las columnas 5-8 del Cuadro 2 muestran los resultados de las estimaciones incluyendo la variable "Búsqueda", sin embargo, el análisis es limitado al periodo

2012-2017 y no se incluye la variable de proporción de TFNR en el hogar, dado que la información sólo se encuentra disponible desde el 2012 y que, debido al diseño de la ENAHO, los TFNR no responden dicha pregunta.

Los resultados de la estimación del modelo con estos cambios muestran que el sentido de los coeficientes estimados casi no cambia, es decir, casi ningún coeficiente pasa de menor a uno a mayor a uno, o viceversa. Asimismo, aunque hay cambios en la magnitud de los coeficientes, estos no son demasiado grandes en la mayoría de los casos. No obstante, sí hay algunos cambios en términos de significancia estadística, sobre todo en el caso de las variables que reflejan el efecto del contexto económico (esto podría deberse al hecho de la menor cantidad de datos).

Sobre la variable de interés, es decir la variable Búsqueda, los resultados son los siguientes. En el modelo estático (logit clásico), realizar "*on-the-job search*" está relacionado a una mayor probabilidad de tener un empleo de mala calidad respecto a tener un empleo de buena calidad, esto nos estaría indicando que, en general, aquellos individuos que buscan empleo teniendo ya uno, típicamente tienen empleos de mala calidad. El modelo dinámico, muestra que realizar "*on-the-job search*", se encuentra relacionado a una mayor probabilidad de experimentar un cambio negativo en calidad del empleo, respecto a mantener la buena calidad (coeficiente BM significativo y mayor a 1). Esto nos indicaría que realizar "*on-the-job search*" aumenta la dinámica del mercado, realizándose más transiciones al interior del grupo de ocupados, sin embargo, estas transiciones son principalmente negativas.

Por otro lado, esta variable también está asociada a mantener un empleo de mala calidad respecto a mantener un empleo de buena calidad, lo que nos indicaría que, a pesar de todo, es más probable que estos individuos mantengan una mala calidad del empleo. Si bien el marco teórico establece que quienes realizan "*on the job search*" acceden a mejores empleos, el coeficiente MB no es significativo. Esto implica que, para una parte importante de aquellos trabajadores que buscan trabajo, esta conducta no necesariamente les asegura obtener un empleo de mejor calidad en el corto plazo.

La realización de tests de Wald (Cuadro 8 - Anexo 3) para la significancia estadística de los efectos de cada una de las variables independientes comprueba que la mayoría son significativos al 1%, a excepción de las variables hijo y porcentaje de trabajadores obreros (10%), las variables lengua materna, estatus marital, presencia de menores de 6 años en el hogar y los efectos fijos 2008, 2009 y 2010 que no son significativos. Asimismo, la realización de un test de Wald (Cuadro 9 - Anexo 3) para evaluar si dos categorías cualesquiera de la variable dependiente pueden ser combinadas, o en otras palabras, si todas son estadísticamente distintas entre sí, muestra que ninguna de las combinaciones posibles entre categorías debe ser realizada.

Por último, no se ha realizado un test para evaluar el cumplimiento del supuesto de “independencia de alternativas irrelevantes” (IIA, por sus siglas en inglés). Esto se debe a que tanto el test de Hausman (Hausman y McFadden 1984), y el de Small y Hsiao (1985), ambos para testear el supuesto de IIA, no funcionan bien cuando la estimación incluye algún tipo de clusterización o pesos, ambos utilizados en nuestro modelo para corregir según el diseño de la encuesta. Para poder realizarlos, tendría que reestimarse el modelo sin tomar en cuenta el diseño de la encuesta, lo que, en base a lo expuesto en la sección 5.5 y nuestro criterio, no vale la pena. De cualquier forma, Long y Freese (2001), señalan que el uso de estos tests para el supuesto de IIA suele dar resultados inconsistentes y que no ayudan demasiado a evaluar el cumplimiento del supuesto. Siguiendo a estos mismos autores, que a su vez citan a McFadden (1973), la consecuencia del supuesto IIA es que los modelos logit multinomiales pueden ser utilizados cuando las categorías de resultado son claramente distintas, lo que, según lo expuesto hasta ahora en el presente trabajo, sí se cumple.

Finalmente, cabe resaltar que los resultados expuestos en esta sección son bastante robustos a la omisión de cualquiera de los años del periodo de análisis. Adicionalmente, otros análisis de sensibilidad pueden encontrarse en la siguiente sección.

7. ANÁLISIS DE SENSIBILIDAD

7.1. ANÁLISIS DE INDICADOR DE SUBEMPLEO POR INGRESOS

Un resultado del análisis principal que llamó la atención fue el hecho de que ser mujer no parecía estar relacionado a tener empleos de mala calidad ni experimentar transiciones negativas en calidad del empleo. Si bien este resultado puede ser alentador sobre la disminución de brechas de género, vale la pena analizarlo en más detalle. El Cuadro 3 muestra los resultados utilizando como indicador de calidad únicamente el indicador de subempleo por ingresos.

Los resultados muestran una situación opuesta para las mujeres (negativa), así como para las personas con pareja y jefes de hogar (positiva). En términos de ingresos, ser mujer no solo se encuentra relacionado a tener y mantener empleos de mala calidad (M, MM y MB), sino que además es más probable que experimenten una transición negativa (BM) respecto a que mantengan la buena calidad. Esto aplica también para los jóvenes y personas con menos años de educación, en cuyos casos los efectos se hacen más marcados.

En cuanto a la presencia de menores en el hogar, tipos de trabajadores y el contexto económico, los resultados se mantienen. Por último, sobre la variable búsqueda, parece ser que realizar “*on the job search*” se encuentra asociado a tener un empleo de mala calidad (M), y a una gran movilidad laboral (BM y MB), sin embargo, el efecto parece ser mayor en el caso de la transición BM, lo que nos indicaría que, a pesar de todo, realizar esta práctica no necesariamente lleva a los individuos a obtener empleos mejor remunerados.

Cuadro 3. Determinantes de las transiciones en indicador de subempleo por ingresos

Variables	Modelo principal			Modelo con "on-the-job search"				
	Estático <i>Odds ratio</i>	Dinámico			Estático <i>Odds ratio</i>	Dinámico		
		BM (M.R : BB) RRR	MB (M.R : MM) RRR	MM (M.R : BB) RRR		BM (M.R : BB) RRR	MB (M.R : MM) RRR	MM (M.R : BB) RRR
Sexo	0.426*** (0.0219)	1.857*** (0.137)	0.540*** (0.0376)	3.495*** (0.246)	0.440*** (0.0326)	1.864*** (0.183)	0.599*** (0.0680)	3.241*** (0.348)
Edad 1	0.393*** (0.0222)	1.658*** (0.140)	0.686*** (0.0534)	3.351*** (0.260)	0.407*** (0.0342)	1.599*** (0.187)	0.778* (0.101)	2.984*** (0.354)
Edad 2	1.118* (0.0710)	0.884 (0.0764)	0.682*** (0.0611)	1.065 (0.0873)	1.026 (0.0948)	0.922 (0.102)	0.806 (0.118)	1.089 (0.140)
Lengua materna	0.982 (0.0636)	1.081 (0.100)	0.974 (0.0875)	1.049 (0.0884)	1.065 (0.107)	1.094 (0.140)	0.756* (0.126)	1.094 (0.141)
Estatus marital	1.780*** (0.120)	0.712*** (0.0642)	1.423*** (0.136)	0.446*** (0.0416)	1.699*** (0.170)	0.639*** (0.0777)	1.584*** (0.255)	0.428*** (0.0618)
Jefe/a de hogar	2.361*** (0.179)	0.620*** (0.0742)	2.106*** (0.239)	0.288*** (0.0307)	2.025*** (0.228)	0.633*** (0.102)	1.613*** (0.289)	0.360*** (0.0602)
Hijo/a	1.462*** (0.134)	1.217 (0.169)	1.966*** (0.266)	0.538*** (0.0691)	1.049 (0.149)	1.121 (0.211)	1.589** (0.353)	0.760 (0.159)
Otro	1.683*** (0.176)	0.950 (0.145)	2.235*** (0.327)	0.419*** (0.0606)	1.212 (0.201)	0.931 (0.187)	1.812** (0.458)	0.596** (0.135)
Educación (años)	1.218*** (0.00840)	0.821*** (0.00771)	1.088*** (0.00952)	0.763*** (0.00741)	1.231*** (0.0119)	0.826*** (0.00986)	1.077*** (0.0137)	0.759*** (0.0101)
Búsqueda	-	-	-	-	0.714*** (0.0735)	1.768*** (0.243)	1.404** (0.242)	1.277* (0.175)
% menores 5 años	0.734 (0.153)	1.807* (0.558)	0.814 (0.234)	1.731** (0.476)	0.787 (0.274)	1.645 (0.733)	0.359** (0.185)	2.377* (1.129)

Variables	Modelo principal				Modelo con "on-the-job search"			
	Estático	Dinámico			Estático	Dinámico		
	<i>Odds ratio</i>	BM (M.R : BB) RRR	MB (M.R : MM) RRR	MM (M.R : BB) RRR	<i>Odds ratio</i>	BM (M.R : BB) RRR	MB (M.R : MM) RRR	MM (M.R : BB) RRR
% menores 11 años	0.655** (0.114)	1.636* (0.441)	0.671 (0.176)	2.114*** (0.489)	0.483*** (0.130)	1.846* (0.663)	0.700 (0.293)	2.807*** (0.997)
% menores 17 años	1.200 (0.201)	1.494 (0.368)	0.975 (0.197)	0.982 (0.212)	0.701 (0.181)	1.791 (0.635)	0.714 (0.260)	1.941* (0.663)
%empleadores/patronos	0.350*** (0.0935)	5.130*** (2.236)	0.494* (0.195)	5.269*** (1.826)	0.874 (0.391)	5.653*** (3.363)	0.158** (0.122)	3.679** (2.266)
% miembros indeps.	0.418*** (0.0635)	2.510*** (0.548)	0.440*** (0.0929)	4.117*** (0.791)	0.386*** (0.0797)	2.018** (0.586)	0.366*** (0.124)	4.797*** (1.335)
%miembros empleados	2.524*** (0.371)	1.059 (0.219)	1.441 (0.331)	0.358*** (0.0750)	1.009 (0.204)	0.975 (0.295)	0.437** (0.148)	1.568 (0.452)
% miembros obreros	0.775* (0.115)	2.728*** (0.523)	1.254 (0.277)	1.419* (0.293)	0.390*** (0.0767)	2.666*** (0.735)	0.609* (0.182)	3.875*** (1.065)
% miembros TFNR	0.0121*** (0.00218)	10.14*** (3.091)	0.0656*** (0.0148)	360.1*** (80.79)	-	-	-	-
% trabajador del hogar	0.781 (0.195)	2.440*** (0.817)	1.128 (0.357)	1.458 (0.495)	0.480** (0.166)	1.719 (0.769)	0.600 (0.276)	2.947** (1.420)
2008	1.224** (0.101)	0.972 (0.133)	1.016 (0.113)	0.806** (0.0697)	-	-	-	-
2009	1.515*** (0.137)	0.852 (0.114)	1.147 (0.142)	0.600*** (0.0652)	-	-	-	-
2010	1.677*** (0.164)	0.769** (0.0999)	1.048 (0.126)	0.553*** (0.0648)	-	-	-	-
2011	1.812***	0.700***	1.336**	0.448***	-	-	-	-

Variables	Modelo principal			Modelo con "on-the-job search"				
	Estático	Dinámico			Estático	Dinámico		
	<i>Odds ratio</i>	BM (M.R : BB) RRR	MB (M.R : MM) RRR	MM (M.R : BB) RRR	<i>Odds ratio</i>	BM (M.R : BB) RRR	MB (M.R : MM) RRR	MM (M.R : BB) RRR
2012	(0.161) 2.151***	(0.0908) 0.546***	(0.159) 1.318**	(0.0494) 0.362***	-	-	-	-
2013	(0.190) 2.342***	(0.0708) 0.630***	(0.154) 1.347***	(0.0397) 0.337***	1.097 (0.0936)	1.125 (0.143)	1.162 (0.173)	0.858 (0.0955)
2014	(0.211) 2.595***	(0.0816) 0.573***	(0.155) 1.258**	(0.0368) 0.310***	1.221** (0.113)	1.077 (0.136)	1.201 (0.169)	0.754** (0.0879)
2015	(0.237) 2.461***	(0.0728) 0.584***	(0.146) 1.287**	(0.0335) 0.325***	1.156 (0.105)	1.088 (0.140)	1.123 (0.163)	0.828 (0.102)
2016	(0.208) 2.377***	(0.0770) 0.605***	(0.154) 0.973	(0.0341) 0.382***	1.103 (0.105)	1.107 (0.135)	0.812 (0.116)	1.018 (0.122)
Observaciones	37,849	37,849	37,849	37,849	18,696	18,696	18,696	18,696

Errores estándar robustos en paréntesis

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.10

7.2. ANÁLISIS CON CAMBIOS EN INDICADOR DE HORAS DE TRABAJO

El segundo análisis de sensibilidad propuesto consiste en modificar el indicador de horas de trabajo utilizado en el indicador de calidad del empleo. Se modificará la cota superior de horas de 48 a 56, es decir, se relaja este indicador, considerando como ocupados en empleos de mala calidad a aquellos que trabajen más de 56 horas semanales, equivalentes a un horario de trabajo de 7 días a la semana y jornada laboral de 8 horas diarias. No se está modificando la otra condición de este indicador (trabajar menos de 35 horas, deseando trabajar más horas y teniendo disponibilidad para hacerlo).

Como podemos ver en el Cuadro 4. Determinantes de las transiciones en calidad del empleo. Sensibilidad a cambios en indicador de horas de trabajo, los estimados son bastante robustos a esta modificación, de hecho, todos los coeficientes importantes mantienen su sentido, aunque algunos pierden significancia (y otros la adquieren). Por otro lado, también hay cambios en términos de magnitud de los estimados.

Cuadro 4. Determinantes de las transiciones en calidad del empleo. Sensibilidad a cambios en indicador de horas de trabajo

Variables	Modelo principal			Modelo con "on-the-job search"				
	Estático <i>Odds ratio</i>	Dinámico			Estático <i>Odds ratio</i>	Dinámico		
		BM (M.R : BB) RRR	MB (M.R : MM) RRR	MM (M.R : BB) RRR		BM (M.R : BB) RRR	MB (M.R : MM) RRR	MM (M.R : BB) RRR
Sexo	0.978 (0.0491)	0.763*** (0.0550)	0.917 (0.0573)	0.966 (0.0618)	1.058 (0.0678)	0.753*** (0.0721)	1.012 (0.0890)	0.868* (0.0728)
Edad 1	0.545*** (0.0326)	1.210** (0.118)	0.802*** (0.0546)	2.082*** (0.164)	0.612*** (0.0493)	1.142 (0.141)	0.825** (0.0785)	1.821*** (0.195)
Edad 2	1.298*** (0.0734)	0.790*** (0.0629)	1.043 (0.0707)	0.712*** (0.0511)	1.205** (0.0891)	0.770*** (0.0766)	0.963 (0.0862)	0.781*** (0.0717)
Lengua materna	0.973 (0.0652)	1.144 (0.109)	1.080 (0.0910)	1.040 (0.0891)	0.893 (0.0802)	1.022 (0.123)	1.010 (0.125)	1.113 (0.127)
Estatus marital	1.207*** (0.0743)	0.973 (0.0872)	1.251*** (0.0922)	0.773*** (0.0631)	1.177** (0.0918)	1.021 (0.109)	1.269** (0.123)	0.795** (0.0801)
Jefe/a de hogar	1.110 (0.0776)	1.209* (0.130)	1.438*** (0.132)	0.851* (0.0760)	1.045 (0.0939)	1.177 (0.171)	1.398*** (0.171)	0.899 (0.105)
Hijo/a	1.017 (0.0893)	1.307** (0.176)	1.429*** (0.161)	0.957 (0.108)	0.961 (0.113)	1.215 (0.207)	1.419** (0.223)	0.979 (0.147)
Otro	0.947 (0.0882)	1.247 (0.180)	1.296** (0.160)	1.037 (0.123)	0.920 (0.114)	1.182 (0.222)	1.372* (0.237)	1.024 (0.161)
Educación (años)	1.253*** (0.00974)	0.891*** (0.0112)	1.236*** (0.0122)	0.733*** (0.00767)	1.231*** (0.0119)	0.886*** (0.0141)	1.222*** (0.0156)	0.744*** (0.0100)
Búsqueda	-	-	-	-	0.650*** (0.0617)	1.475*** (0.212)	0.971 (0.113)	1.741*** (0.193)
% menores 5 años	0.691** (0.126)	1.141 (0.307)	0.577** (0.145)	1.756** (0.407)	0.652 (0.173)	1.309 (0.458)	0.457** (0.171)	2.060** (0.697)

Variables	Modelo principal				Modelo con "on-the-job search"			
	Estático	Dinámico			Estático	Dinámico		
		<i>Odds ratio</i>	BM (M.R : BB) RRR	MB (M.R : MM) RRR		MM (M.R : BB) RRR	<i>Odds ratio</i>	BM (M.R : BB) RRR
% menores 11 años	0.522*** (0.0816)	0.800 (0.205)	0.406*** (0.0935)	2.307*** (0.459)	0.468*** (0.0984)	1.030 (0.361)	0.462** (0.156)	2.673*** (0.724)
% menores 17 años	0.476*** (0.0740)	1.705** (0.391)	0.665** (0.128)	2.773*** (0.536)	0.289*** (0.0621)	1.602 (0.504)	0.784 (0.224)	4.254*** (1.159)
%empleadores/patronos	0.276*** (0.0741)	0.667 (0.324)	0.290*** (0.114)	4.568*** (1.496)	0.330*** (0.113)	0.788 (0.513)	0.344* (0.207)	4.002*** (1.817)
% miembros indeps.	0.577*** (0.0785)	1.313 (0.281)	0.623** (0.119)	2.157*** (0.367)	0.619*** (0.113)	1.716** (0.469)	0.840 (0.210)	1.995*** (0.460)
%miembros empleados	2.278*** (0.273)	0.828 (0.137)	1.746*** (0.303)	0.349*** (0.0534)	2.156*** (0.341)	0.893 (0.203)	1.876** (0.461)	0.364*** (0.0749)
% miembros obreros	0.633*** (0.112)	1.760** (0.453)	0.957 (0.165)	1.972*** (0.493)	0.463*** (0.0839)	2.691*** (0.687)	0.868 (0.209)	3.088*** (0.740)
% miembros TFNR	0.0414*** (0.00816)	2.365** (0.859)	0.138*** (0.0346)	45.75*** (11.46)	-	-	-	-
% trabajador del hogar	0.0226*** (0.00745)	6.997*** (4.086)	0.0735*** (0.0298)	139.8*** (63.87)	0.0162*** (0.00658)	16.54*** (12.63)	0.0558*** (0.0317)	290.5*** (169.5)
2008	1.179** (0.0878)	1.063 (0.147)	1.096 (0.125)	0.844** (0.0656)	-	-	-	-
2009	1.183* (0.114)	1.098 (0.165)	1.077 (0.121)	0.851 (0.0999)	-	-	-	-
2010	1.293*** (0.114)	1.089 (0.149)	1.036 (0.115)	0.784** (0.0821)	-	-	-	-
2011	1.273***	0.975	1.270**	0.730***	-	-	-	-

Variables	Modelo principal			Modelo con "on-the-job search"				
	Estático <i>Odds ratio</i>	Dinámico			Estático <i>Odds ratio</i>	Dinámico		
		BM (M.R : BB) RRR	MB (M.R : MM) RRR	MM (M.R : BB) RRR		BM (M.R : BB) RRR	MB (M.R : MM) RRR	MM (M.R : BB) RRR
2012	(0.102) 1.512***	(0.121) 0.921	(0.137) 1.567***	(0.0681) 0.567***	-	-	-	-
2013	(0.120) 1.852***	(0.121) 0.818	(0.167) 1.254**	(0.0548) 0.480***	1.219*** (0.0892)	0.937 (0.114)	0.845 (0.0912)	0.849** (0.0693)
2014	(0.146) 1.991***	(0.107) 0.909	(0.136) 1.379***	(0.0460) 0.447***	(0.0963) 1.271***	(0.120) 1.004	(0.110) 0.993	(0.0689) 0.790***
2015	(0.161) 1.808***	(0.112) 0.961	(0.149) 1.352***	(0.0426) 0.502***	(0.0884) 1.181**	(0.123) 1.055	(0.101) 0.945	(0.0785) 0.875
2016	(0.143) 1.732***	(0.121) 0.911	(0.142) 1.230*	(0.0476) 0.531***	(0.0833) 1.123	(0.123) 1.022	(0.0943) 0.856	(0.0850) 0.940
Observaciones	37,849	37,849	37,849	37,849	18,696	18,696	18,696	18,696

Errores estándar robustos en paréntesis

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.10

8. CONCLUSIONES E INFERENCIAS DE POLÍTICA

La presente investigación busca realizar un aporte a la literatura sobre el ajuste del mercado laboral y parte bajo la premisa de que el ajuste puede verse también reflejado en términos de calidad del empleo, dado el alto nivel de heterogeneidad que implican factores como un alto nivel de informalidad y ausencia de un seguro de desempleo. Bajo este escenario, incluso el análisis dinámico clásico (enfoque de cantidades) puede no ser suficiente para captar la dinámica del mercado laboral y los cambios que se dan al interior de este. Para poder realizar este análisis, es necesario construir un indicador de calidad del empleo, y dada la multidimensionalidad de la calidad del empleo, se optó por construir un indicador multidimensional que gire en torno al propio trabajador.

Sin embargo, dada la heterogeneidad del mercado laboral peruano y de los países en desarrollo en general, la construcción del indicador constituye un reto. Así, para poder construir un indicador que refleje de la menor manera posible la calidad del empleo, se optó por restringir el análisis al sector dependiente urbano. Tomando esto en cuenta, se incluyó tres variables en el indicador: subempleo por ingresos, un indicador de horas de trabajo y existencia de un contrato. Una vez construido, se dicotomizó el indicador y se utilizó para estudiar la magnitud y determinantes de las transiciones en calidad del empleo, considerando cuatro tipos de transiciones: buena-buena (BB), buena-mala (BM), mala-buena (MB) y mala-mala (MM). Se estimó un modelo logit clásico (análisis estático) y un modelo logit multinomial no ordenado (análisis dinámico), en ambos casos, realizando un sub-análisis para estudiar el papel del “*on-the-job search*”, lo que fue posible gracias a la inclusión de una útil pregunta en el módulo de empleo e ingresos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) a partir del 2012.

Las principales conclusiones del análisis realizado pueden resumirse en cuatro puntos. Primero, la calidad del empleo muestra un nivel pobre en el periodo estudiado, pero también una tendencia general de mejora; sin embargo,

esta tendencia se ha perdido en los últimos años. Segundo, las transiciones en calidad del empleo al interior (flujos entre empleos de buena y mala calidad), y hacia afuera de la fuerza laboral son de gran magnitud; dentro de estas, los flujos empleo-inactividad, en ambos sentidos, son en el fondo, principalmente, flujos entre empleos de mala calidad-inactividad. Esto quiere decir que, en general, hay un costo de entrada al mercado laboral, que se ve reflejado en una menor calidad del empleo. De la misma manera, esta salida hacia la inactividad podría representar un primer nivel de ajuste del mercado.

Tercero, características individuales como ser joven o contar con pocos años de educación; y del hogar, como la presencia de menores de edad o trabajadores independientes, se encuentran asociadas tanto a transiciones negativas en calidad del empleo como a mantener empleos de mala calidad, mientras que ser mujer⁷, ser adulto mayor, y la presencia de trabajadores empleados en el hogar, están asociados a transiciones positivas en calidad del empleo y a mantener empleos de calidad. Por otro lado, realizar “*on-the-job search*” se encuentra relacionado no solo a una mayor movilidad laboral en términos de calidad (principalmente en sentido negativo), sino también a mantener empleos de mala calidad. Así, realizar “*on the job search*” no necesariamente asegura a los individuos acceder a mejores empleos, sino que en muchos casos, más allá de asumir esta conducta, en el corto plazo estos terminan en peores empleos o mantienen empleos de mala calidad. Esto constituye una evidencia más de las diferencias estructurales entre los mercados laborales de países desarrollados y países en desarrollo.

Todo esto retrata la importancia de incluir la calidad del empleo en el análisis del mercado laboral. Bajo el análisis clásico, una mayor proporción de individuos ocupados suele ser considerado como algo positivo. En el Perú el desempleo es bajo (en realidad, es básicamente de carácter friccional), pero la mayor parte de ocupados del sector urbano dependiente se encuentran en empleos de baja calidad (aproximadamente 78% en el periodo estudiado), lo que

⁷ Como vimos en los análisis de sensibilidad, en términos de ingresos, ser mujer sí se encuentra relacionado a transiciones negativas en calidad del empleo.

nos muestra la realidad que escondería el indicador clásico de tasa de desempleo. Asimismo, si bien el porcentaje de desempleados es bajo, el porcentaje de inactivos es considerablemente mayor, y muchos de estos provienen precisamente de empleos de mala calidad, o reingresan a la fuerza laboral en el futuro en empleos de mala calidad. Sin embargo, estos aspectos pasan desapercibidos bajo un análisis clásico que además no incluya la calidad del empleo.

Cuarto, el contexto general de la economía peruana ha favorecido las transiciones positivas en calidad del empleo y la mantención de empleos de buena calidad, pero, tal como sucede con la tendencia ascendente de la calidad del empleo, este patrón ha perdido fuerza en los últimos años.

Por supuesto, es necesario reconocer también que el estudio no se encuentra libre de limitaciones. Primero, el análisis econométrico se centra en aquellos trabajadores que se mantienen ocupados de un periodo a otro, esto implica que no podemos decir nada sobre aquellos que salen o entra a la PEAO de un periodo a otro. Segundo, a pesar de que gracias a los altos niveles de movilidad laboral podemos esperar que nuestros datos capturen la dinámica del mercado, utilizar paneles interanuales no deja de ser una limitación, pues no podemos observar lo que sucede con cada individuo entre ambos periodos.

Tercero, el análisis realizado solo toma en cuenta dos periodos, sería interesante ver qué sucede con los individuos usando paneles más largos. Cuarto, debido a las diferencias entre grupos, el análisis se restringe al sector urbano dependiente, no obstante, los sectores rural e independiente también forman parte del mercado, de hecho, existen flujos importantes entre dependientes e independientes, pero estos no han formado parte del análisis.

Más allá de todo, pueden desprenderse múltiples ideas del análisis descriptivo y cuantitativo realizado, sin embargo, algo que queda claro es que la falta de empleos de calidad sigue siendo un problema central en el Perú, no se trata sólo de crear empleos, sino de asegurarse de que la calidad de estos sea buena. El análisis realizado muestra que, hasta hace algunos años, la tendencia

de la calidad del empleo era claramente creciente, pero en los últimos años este patrón ha dejado de ser tan claro.

En este contexto, una posible solución que peca de simple sería utilizar la legislación laboral de forma que esta proteja más a los trabajadores. No obstante, debemos tomar en cuenta que actualmente, la legislación laboral del país ya se encuentra bastante extendida. De hecho, más allá de la flexibilización del mercado de trabajo en los 90s, que según la evidencia tuvo efectos positivos en el empleo (Saavedra y Maruyama 2000), la historia reciente del Perú está marcada por una, a veces, excesiva regulación laboral (MINTRA 1998; Jaramillo y Sparrow 2014).

Las dificultades de despido, los costos no salariales y los regímenes laborales diferenciados (OIT 2018b; Jaramillo, Almonacid y de la Flor 2019), podrían estar teniendo efectos contrarios a los esperados, perjudicando así a los trabajadores. Un claro ejemplo de esto es el caso de la sentencia del Tribunal Constitucional en el 2001 sobre los tipos de contratos laborales. Como muestran Jaramillo, Almonacid y de la Flor (2019), esta medida, que tenía como objetivo proteger al trabajador, terminó más bien disminuyendo su protección. Por supuesto, como señalan los autores, el fracaso de esta medida tiene que ver, entre otros aspectos, con el hecho de que no fue establecida en base a evidencia empírica que sustente sus potenciales efectos positivos.

Tomando todo esto en cuenta, es posible que la solución no vaya por el lado de aumentar la protección a los trabajadores de cualquier forma. Tal como debería suceder con todas las políticas, cualquier medida de legislación laboral debería estar basada en evidencia empírica sobre su efectividad para atacar el problema que busca resolver. Por otro lado, la evidencia también parece señalar la necesidad de flexibilizar (al menos parcialmente) la legislación existente, de forma que aquellas medidas destinadas a la protección de los trabajadores se acerquen más a cumplir con su propósito. Para lograr este objetivo, es necesario un gran trabajo y compromiso por parte de los hacedores de política, la comunidad académica, el sector empresarial y los propios trabajadores, pero no cualquier trabajo, sino uno de gran calidad.

9. BIBLIOGRAFÍA

Agénor, P. y Montiel, P. (2008). "Development Macroeconomics". Third edition. Princeton University Press

Alkire, S., y Foster, J. (2011). Counting and multidimensional poverty measurement. *Journal of Public Economics*, 95(7), 476-487.

Banco Central de Reserva del Perú -BCRP (2008). "Memoria Anual BCRP 2007". Lima Perú

- (2009). "Memoria Anual BCRP 2008". Lima Perú

- (2010). "Memoria Anual BCRP 2009". Lima Perú

- (2011). "Memoria Anual BCRP 2010". Lima Perú

- (2012). "Memoria Anual BCRP 2011". Lima Perú

- (2013). "Memoria Anual BCRP 2012". Lima Perú

- (2014). "Memoria Anual BCRP 2013". Lima Perú

- (2015). "Memoria Anual BCRP 2014". Lima Perú

- (2016). "Memoria Anual BCRP 2015". Lima Perú

- (2017). "Memoria Anual BCRP 2016". Lima Perú

- (2018). "Memoria Anual BCRP 2017". Lima Perú

Belapatiño, V., Céspedes, N. y Gutiérrez, A.P. (2014). La duración del desempleo en Lima Metropolitana. *Revista Estudios Económicos* 27, pp. 67-80, Junio 2014. Banco Central de Reserva del Perú.

Bocquier, P., Nordman, C. y Vescovo, A. (2010). Employment Vulnerability and Earnings in Urban West Africa. DT/2010-05. IRD

Bosch, M. y Maloney, W. (2010). "Comparative analysis of labor market dynamics using Markov processes: An application to informality". *Labour Economics*

Burdett, K. y Mortensen, D. (1998) "Wage Differentials, Employer Size, and Unemployment". *International Economic Review*, Vol. 39, N° 2, pp. 257-273

Chacaltana, J. (2001). "Dinámica del desempleo". En: INEI, *¿Qué sabemos sobre el desempleo en el Perú?: Familia, trabajo y dinámica ocupacional*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.

Chacaltana, J. (2002). *Indicadores Dinámicos de Empleo*, Red de Políticas de Empleo. Lima: CIES.

- Chartered Institute of Personnel and Development (2017). "Understanding and measuring job quality". London, United Kingdom
- Clark, A. (2015). What makes a good job? Job quality and job satisfaction. IZA World of Labor
- Diamond, Peter (1982). Aggregate Demand Management in Search Equilibrium. *Journal of Political Economy*, Vol. 90, N° 5, pp. 881-894. The University of Chicago Press.
- Díaz, JJ. y Maruyama, E. (2000). *La dinámica del desempleo urbano en el Perú: tiempo de búsqueda y rotación laboral*. Lima: GRADE.
- Eichhorst, W., Wozny, F. y Mähönen, E. (2015). What is a Good Job?. IZA. Discussion Paper No. 9461. October 2015
- Fields, G. (1972). "Rural-Urban Migration, Urban Employment and Underemployment, and Job Search Activity in LDCs". Cornell University ILR School
- Fields, G. (1990). "Labour Market Modelling and the Urban Informal Sector: Theory and Evidence". Cornell University ILR School
- Fields, G. (2008). "Guía para los modelos multisectoriales del mercado de trabajo en los países en desarrollo". *El Trimestre Económico*, Vol. 75, No. 298(2).
- Franco, A.P. y Ñopo, H. (2018). Ser joven en el Perú: educación y trabajo. Avances de Investigación 37. GRADE
- Garavito, C. (2010). "Vulnerabilidad en el empleo, género y etnicidad en el Perú". *Economía* Vol. XXXIII, N° 66, semestre julio-diciembre, pp. 89-127
- Garibaldi, P., y Moen, E. (2010). Job to Job Movements in A Simple Search Model. Working Paper
- Harris, J. y Todaro, M. (1970). "Migration, Unemployment, and Development: A two sector analysis. *American Economic Review*, 40, pp. 126-142
- Herrera, J. y Hidalgo, N. (2003). "Vulnerabilidad del empleo en Lima. Un enfoque a partir de encuestas a hogares". Naciones Unidas, Cepal
- Herrera, J. y Rosas, G. (2003). "Labor Market Transitions in Peru". DIAL. DT/2003/14
- Hwang, H., Mortensen, D. T., y Reed, W. R. (1998). Hedonic Wages and Labor Market Search. *Journal of Labor Economics*, 16(4), 815-847.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (2017). "Panorama de la economía peruana 1950-2016".
- Inter-American Development Bank (IDB) (2013). "Andemic Informality. Assessing Labor Informality, Employment, and Income Risk in the Andes". Inter-American Development Bank

- Inter-American Development Bank (IDB) (2016). "Jobs for Growth". Inter-American Development Bank
- Jaramillo, M. y Sparrow, B. (2014). "Crecimiento y segmentación del empleo en el Perú, 2001-2011". Lima: GRADE. Documento de investigación 72.
- Khamis, M. (2009). A Note on Informality in the Labor Market. Discussion Paper No. 4676. IZA
- Long, S. (1997). "Regression models for categorical and limited dependent variables", *Advanced Quantitative Techniques in the Social Sciences Series*, Sage Publications.
- Maloney, W. (1999). "Does Informality Imply Segmentation in Urban Labor Markets? Evidence from Sectoral Transitions in Mexico". *The World Bank Economic Review*, Vol. 13, No. 2 (May, 1999), pp. 275-302
- Maloney, W. (2004). "Informality Revisited". *World Development*, Vol. 32, No. 7, pp. 1159-1178
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) (1998). *Boletín de Economía Laboral*. Año 2 – N° 8. Abril 1998
- Morales, R., Rodríguez, J., Higa, M. y Montes, R. (2010). "Transiciones laborales, reformas estructurales y vulnerabilidad laboral en el Perú (1998-2008)". Pontificia Universidad Católica del Perú, Departamento de Economía. Documento de Trabajo N° 281
- Mortensen, D. (1982). The Matching Process as a Non-cooperative Bargaining Game, in: McCall, J.J. (Ed.), *The Economics of Information and Uncertainty*, New York, NY: NBER Conference Volume, 233-58.
- Mortensen, D. y Pissarides, C. (1994). Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment. *The Review of Economic Studies*, Vol. 61, No. 3 (Jul., 1994), pp. 397-415
- Mortensen, D. y Pissarides, C. (2011). "Job Matching, Wage Dispersion, and Unemployment". Oxford University Press, IZA.
- Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) (2016). "How good is your job? Measuring and assessing job quality"
- Organización Internacional del Trabajo – OIT (2013). *Decent Work Indicators. Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators.*
- Organización Internacional del Trabajo – OIT (2018a). *Panorama Laboral 2018. América Latina y el Caribe. Oficina Regional para América Latina y el Caribe*
- Organización Internacional del Trabajo – OIT (2018b). *Remuneraciones, costos extrasalariales y renta imponible en los países andinos. Oficina Regional para América Latina y el Caribe*

- Perry, G., Maloney, W., Arias, O., Fajnzylber, P., Mason, A., Saavedra, J. y Bosch, M. (2007). "Informality: Exit and exclusion". World Bank Latin American and Caribbean Studies
- Pissarides, C. (1984a). Search Intensity, Job Advertising, and Efficiency. *Journal of Labor Economics*, Vol. 2, N° 1, pp. 128-143
- Pissarides, C. (1994). Search Unemployment with on-the-job searching. *The Review of Economic Studies*, Vol. 61 N° 3.
- Plades y RedLat (2016). Informe: Situación del empleo decente en el Perú al 2014. Pocos avances y muchos desafíos.
- Rodríguez, J. y Rodríguez, G. (2012). "Explaining the transition probabilities in the peruvian labor market". Pontificia Universidad Católica del Perú, Departamento de Economía. Documento de Trabajo N° 334.
- Saavedra, J. y Maruyama, E. (2000). Estabilidad laboral e indemnización: Efectos de los costos de despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruano. GRADE. Documento de Trabajo 28.
- United Nations Economic Commission for Europe – UNECE (2015). "Handbook on Measuring Quality of Employment". A Statistical Framework. United Nations New York and Geneva 2015.
- Tello, M. (2014). "¿Es la informalidad una opción voluntaria o la última alternativa de empleo en el Perú?". CIES
- Verdera, Francisco (1995). "Propuestas de redefinición de la medición del subempleo y el desempleo y de nuevos indicadores sobre la situación ocupacional en Lima". Documento de Trabajo 22, OIT, Lima.
- Yamada, G. (1994). "Autoempleo e informalidad urbana: Teoría y evidencia empírica de Lima Metropolitana, 1995-1996 y 1990". Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. Cuaderno de investigación N° 22
- Yamada, G. (2008). "Reinserción laboral adecuada: Dificultades e implicancias de política". Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. Documento de Trabajo N° 82. CIES

10. ANEXOS

ANEXO 1. MATRICES DE TRANSICIONES LABORALES

Tabla 2. Matriz de transiciones laborales, 2007-2008

2007/2008	Ocupado	Desocupado	Inactivo	TOTAL
Ocupado	56.48%	2.49%	6.78%	65.8%
Desocupado	3.22%	1.12%	2.53%	6.9%
Inactivo	7.20%	2.13%	18.06%	27.4%
TOTAL	66.9%	5.7%	27.4%	100%

Fuente: ENAHO PANEL 2007-2011

Elaboración propia

Tabla 3. Matriz de transiciones laborales, 2008-2009

2008/2009	Ocupado	Desocupado	Inactivo	TOTAL
Ocupado	56.1%	2.2%	7.0%	65.2%
Desocupado	2.5%	1.6%	2.0%	6.0%
Inactivo	8.0%	2.1%	18.7%	28.8%
TOTAL	66.5%	5.8%	27.7%	100%

Fuente: ENAHO PANEL 2007-2011

Elaboración propia

Tabla 4. Matriz de transiciones laborales, 2009-2010

2009/2010	Ocupado	Desocupado	Inactivo	TOTAL
Ocupado	57.0%	2.2%	6.5%	65.6%
Desocupado	3.1%	0.9%	1.7%	5.7%
Inactivo	7.5%	2.3%	19.0%	28.7%
TOTAL	67.5%	5.3%	27.2%	100%

Fuente: ENAHO PANEL 2007-2011

Elaboración propia

Tabla 5. Matriz de transiciones laborales, 2010-2011

2010/2011	Ocupado	Desocupado	Inactivo	TOTAL
Ocupado	58.1%	1.9%	7.2%	67.1%
Desocupado	2.6%	1.0%	2.3%	5.9%
Inactivo	6.9%	1.8%	18.3%	27.0%
TOTAL	67.6%	4.7%	27.7%	100%

Fuente: ENAHO PANEL 2007-2011
Elaboración propia

Tabla 6. Matriz de transiciones laborales, 2011-2012

2011/2012	Ocupado	Desocupado	Inactivo	TOTAL
Ocupado	58.0%	1.7%	6.9%	66.6%
Desocupado	2.6%	0.8%	1.6%	5.0%
Inactivo	7.1%	1.5%	19.9%	28.5%
TOTAL	67.6%	3.9%	28.4%	100%

Fuente: ENAHO PANEL 2011-2015
Elaboración propia

Tabla 7. Matriz de transiciones laborales, 2012-2013

2012/2013	Ocupado	Desocupado	Inactivo	TOTAL
Ocupado	59.1%	1.6%	6.6%	67.2%
Desocupado	1.9%	0.5%	1.7%	4.1%
Inactivo	7.0%	1.3%	20.4%	28.7%
TOTAL	68.0%	3.3%	28.7%	100%

Fuente: ENAHO PANEL 2011-2015
Elaboración propia

Tabla 8. Matriz de transiciones laborales, 2013-2014

2013/2014	Ocupado	Desocupado	Inactivo	TOTAL
Ocupado	57.9%	1.6%	7.2%	66.8%
Desocupado	2.0%	0.4%	1.5%	3.9%
Inactivo	6.9%	1.4%	21.1%	29.4%
TOTAL	66.8%	3.3%	29.9%	100%

Fuente: ENAHO PANEL 2011-2015
Elaboración propia

Tabla 9. Matriz de transiciones laborales, 2014-2015

2014/2015	Ocupado	Desocupado	Inactivo	TOTAL
Ocupado	56.9%	1.9%	7.6%	66.5%
Desocupado	1.6%	0.4%	1.4%	3.3%
Inactivo	7.5%	1.3%	21.5%	30.2%
TOTAL	66.0%	3.6%	30.5%	100%

Fuente: ENAHO PANEL 2011-2015
Elaboración propia

Tabla 10. Matriz de transiciones laborales, 2015-2016

2015/2016	Ocupado	Desocupado	Inactivo	TOTAL
Ocupado	57.3%	1.7%	6.6%	65.5%
Desocupado	1.9%	0.5%	1.1%	3.5%
Inactivo	8.2%	1.5%	21.4%	31.0%
TOTAL	67.3%	3.7%	29.1%	100%

Fuente: ENAHO PANEL 2013-2017
Elaboración propia

Tabla 11. Matriz de transiciones laborales, 2016-2017

2016/2017	Ocupado	Desocupado	Inactivo	TOTAL
Ocupado	57.0%	1.8%	6.8%	65.5%
Desocupado	2.0%	0.5%	1.4%	3.9%
Inactivo	7.8%	1.5%	21.4%	30.6%
TOTAL	66.7%	3.7%	29.6%	100%

Fuente: ENAHO PANEL 2013-2017
Elaboración propia

ANEXO 2. CONTEO DE OBSERVACIONES POR PANEL

Tabla 12. Observaciones por panel bianual

OBS/PANEL	2007- 2008	2008- 2009	2009- 2010	2010- 2011	2011- 2012	2012- 2013	2013- 2014	2014- 2015	2015- 2016	2016- 2017
N° Obs total	25 034	23 897	23 908	23 724	20 706	19 506	21 556	22 309	24 324	24 073
N° Obs Urbano T1	15 982	14 784	14 753	15 392	14 015	13 273	14 432	14 806	16 393	16 182
N° Obs Urbano T2	15 979	14 788	14 753	15 371	14 031	13 273	14 432	14 806	16 393	16 182
Ocupados T1	7 808	7 320	7 377	7 767	9 468	9 040	9 796	9 952	10 791	10 699
Ocupados T2	8 022	7 613	7 633	7 845	9 669	9 186	9 823	9 901	11 088	10 823
Desempleados T1	805	648	627	619	721	564	585	493	579	605
Desempleados T2	658	648	605	549	592	465	494	507	593	570
Inactivos T1	3 019	3 008	2 938	2 963	3 799	3 660	4 032	4 349	5 004	4 842
Inactivos T2	3 329	3 067	3 014	3 269	3 760	3 612	4 102	4 373	4 672	4 779

Fuente: ENAHO PANEL 2007-2011, 2011-2015, 2013-2017

Elaboración propia

ANEXO 3. TESTS ESTADÍSTICOS SOBRE MODELO PRINCIPAL

Cuadro 5. Test de Wald para variables independientes

Variables	Modelo principal		<i>On-the-job search</i>	
	Chi-Square	P>Chi-Square	Chi-Square	P>Chi-Square
Sexo	20.007	0.000	16.552	0.001
Edad1	79.226	0.000	29.101	0.000
Edad 2	40.801	0.000	18.068	0.000
Lengua	0.799	0.850	6.615	0.085
Estatus marital	6.120	0.106	5.736	0.125
Jefe/a de hogar	13.802	0.003	9.330	0.025
Hijo/a	7.329	0.062	6.963	0.073
Otro	4.048	0.256	6.409	0.093
Educación (años)	903.093	0.000	487.914	0.000
Búsqueda	-	-	33.153	0.000
% menores 5 años	4.646	0.200	4.355	0.226
% menores 11 años	25.590	0.000	12.774	0.005
% menores 17 años	16.776	0.001	23.626	0.000
%empleadores/patronos	25.759	0.000	12.089	0.007
% miembros indeps	18.201	0.000	13.746	0.003
%miembros empleados	53.478	0.000	29.072	0.000
% miembros obreros	6.765	0.080	17.923	0.000
% miembros TFNR	261.177	0.000	-	-
% trabajador del hogar	118.873	0.000	84.164	0.000
2008	1.243	0.743	-	-
2009	1.616	0.656	-	-
2010	6.237	0.101	-	-
2011	14.850	0.002	-	-
2012	46.501	0.000	-	-
2013	65.739	0.000	8.490	0.037
2014	77.608	0.000	9.488	0.023
2015	62.533	0.000	3.298	0.348
2016	56.810	0.000	1.495	0.684

Cuadro 6. Test de Wald para evaluar combinación de categorías de la variable dependiente

Categorías testeadas	Modelo principal		<i>On-the-job search</i>	
	Chi-Square	P>Chi-Square	Chi-Square	P>Chi-Square
BB – BM	297.911	0.000	207.735	0.000
BB – MB	453.171	0.000	268.398	0.000
BB – MM	2436.920	0.000	1174.116	0.000
BM – MB	68.823	0.000	40.219	0.010
BM – MM	1272.990	0.000	614.569	0.000
MB - MM	1345.200	0.000	566.067	0.000

ANEXO 4. TESTS ESTADÍSTICOS SOBRE MODELO PRINCIPAL

Cuadro 7. Determinantes de las transiciones en calidad del empleo. Variable de calidad usada: Indicador de horas de trabajo

Variables	Modelo principal			Modelo con “on-the-job search”				
	Estático	Dinámico		Estático	Dinámico			
	<i>Odds ratio</i>	BM (M.R : BB) RRR	MB (M.R : MM) RRR	MM (M.R : BB) RRR	<i>Odds ratio</i>	BM (M.R : BB) RRR	MB (M.R : MM) RRR	MM (M.R : BB) RRR
Sexo	1.321*** (0.0559)	0.719*** (0.0377)	1.296*** (0.0763)	0.610*** (0.0367)	1.351*** (0.0769)	0.669*** (0.0483)	1.377*** (0.114)	0.571*** (0.0467)
Edad 1	1.330*** (0.0631)	0.923 (0.0569)	1.202*** (0.0796)	0.675*** (0.0446)	1.215*** (0.0831)	0.906 (0.0798)	1.333*** (0.125)	0.698*** (0.0659)
Edad 2	1.235*** (0.0535)	0.736*** (0.0442)	1.147** (0.0738)	0.695*** (0.0444)	1.198*** (0.0683)	0.781*** (0.0632)	1.187* (0.109)	0.721*** (0.0618)
Lengua materna	1.116** (0.0556)	0.927 (0.0606)	0.972 (0.0676)	0.884* (0.0625)	1.047 (0.0806)	0.772*** (0.0765)	0.966 (0.0936)	0.895 (0.0929)
Estatus marital	0.842*** (0.0456)	1.096 (0.0752)	0.863** (0.0588)	1.296*** (0.0980)	0.858** (0.0599)	1.082 (0.0918)	0.885 (0.0862)	1.259** (0.123)
Jefe/a de hogar	0.634*** (0.0370)	1.336*** (0.106)	0.738*** (0.0644)	1.948*** (0.164)	0.709*** (0.0562)	1.385*** (0.154)	0.904 (0.115)	1.607*** (0.191)
Hijo/a	0.796*** (0.0613)	1.124 (0.110)	0.898 (0.0977)	1.349*** (0.151)	0.909 (0.0956)	1.118 (0.148)	1.005 (0.160)	1.121 (0.173)
Otro	0.707*** (0.0574)	1.095 (0.113)	0.775** (0.0856)	1.607*** (0.180)	0.821* (0.0931)	1.051 (0.150)	0.993 (0.155)	1.225 (0.192)
Educación (años)	1.024***	0.973***	1.027***	0.957***	1.037***	0.960***	1.026**	0.942***

Variables	Modelo principal				Modelo con "on-the-job search"			
	Estático	Dinámico			Estático	Dinámico		
	<i>Odds ratio</i>	BM (M.R : BB) RRR	MB (M.R : MM) RRR	MM (M.R : BB) RRR	<i>Odds ratio</i>	BM (M.R : BB) RRR	MB (M.R : MM) RRR	MM (M.R : BB) RRR
	(0.00511)	(0.00644)	(0.00735)	(0.00684)	(0.00750)	(0.00923)	(0.0109)	(0.00978)
Búsqueda	-	-	-	-	0.769*** (0.0578)	1.211* (0.135)	1.310** (0.141)	1.207* (0.117)
% menores 5 años	0.965 (0.143)	0.953 (0.201)	1.045 (0.231)	1.007 (0.214)	0.910 (0.196)	1.310 (0.386)	0.946 (0.317)	1.220 (0.378)
% menores 11 años	0.856 (0.126)	0.703* (0.137)	0.815 (0.163)	1.136 (0.218)	0.870 (0.181)	0.897 (0.245)	0.931 (0.272)	1.143 (0.319)
% menores 17 años	0.887 (0.106)	1.184 (0.186)	1.055 (0.186)	1.166 (0.193)	0.671** (0.117)	1.802*** (0.403)	1.188 (0.299)	1.644** (0.392)
%empleadores/patronos	0.535** (0.144)	1.130 (0.372)	0.401** (0.149)	2.864*** (1.015)	0.454* (0.204)	0.688 (0.352)	0.416 (0.239)	2.969* (1.781)
% miembros indeps.	0.798* (0.0991)	1.117 (0.182)	0.933 (0.158)	1.336* (0.224)	0.710* (0.126)	1.588** (0.369)	0.971 (0.224)	1.633** (0.386)
%miembros empleados	1.438*** (0.154)	0.550*** (0.0752)	1.279 (0.196)	0.525*** (0.0762)	1.813*** (0.274)	0.644** (0.120)	1.397 (0.324)	0.421*** (0.0893)
% miembros obreros	0.882 (0.113)	0.860 (0.140)	1.074 (0.166)	1.055 (0.190)	1.049 (0.163)	0.993 (0.194)	1.025 (0.233)	0.943 (0.205)
% miembros TFNR	1.334** (0.180)	0.599*** (0.108)	1.673** (0.335)	0.509*** (0.0932)	-	-	-	-
% trabajador del hogar	0.257*** (0.0555)	3.099*** (0.891)	0.536** (0.157)	7.540*** (2.391)	0.264*** (0.0810)	4.050*** (1.621)	0.467* (0.209)	8.338*** (3.923)
2008	1.015 (0.0693)	0.943 (0.0874)	1.082 (0.106)	0.934 (0.0699)	-	-	-	-

Variables	Modelo principal			Modelo con "on-the-job search"				
	Estático	Dinámico			Estático	Dinámico		
		<i>Odds ratio</i>	BM (M.R : BB) RRR	MB (M.R : MM) RRR		MM (M.R : BB) RRR	<i>Odds ratio</i>	BM (M.R : BB) RRR
2009	0.988 (0.0760)	0.785** (0.0822)	0.959 (0.0893)	0.941 (0.0862)	-	-	-	-
2010	1.033 (0.0722)	0.870 (0.0895)	1.145 (0.106)	0.868 (0.0752)	-	-	-	-
2011	1.113 (0.0776)	0.746*** (0.0698)	1.330*** (0.112)	0.718*** (0.0604)	-	-	-	-
2012	1.360*** (0.0921)	0.658*** (0.0656)	1.222** (0.113)	0.588*** (0.0500)	-	-	-	-
2013	1.466*** (0.102)	0.616*** (0.0585)	1.287*** (0.119)	0.523*** (0.0451)	1.074 (0.0681)	0.971 (0.0973)	1.040 (0.106)	0.907 (0.0661)
2014	1.547*** (0.109)	0.617*** (0.0582)	1.449*** (0.129)	0.470*** (0.0408)	1.106 (0.0712)	0.931 (0.0960)	1.263** (0.126)	0.797*** (0.0667)
2015	1.563*** (0.108)	0.609*** (0.0557)	1.425*** (0.128)	0.467*** (0.0404)	1.113 (0.0737)	0.940 (0.0893)	1.218** (0.122)	0.807** (0.0696)
2016	1.633*** (0.113)	0.541*** (0.0495)	1.428*** (0.127)	0.433*** (0.0359)	1.176** (0.0768)	0.828** (0.0782)	1.172 (0.119)	0.751*** (0.0621)
Observaciones	37,849	37,849	37,849	37,849	18,696	18,696	18,696	18,696

Errores estándar robustos en paréntesis

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.10

Cuadro 8. Determinantes de las transiciones en calidad del empleo. Variable de calidad usada: Existencia de contrato

Variables	Modelo principal			Modelo con "on-the-job search"				
	Estático	Dinámico		Estático	Dinámico			
	<i>Odds ratio</i>	BM (M.R : BB) RRR	MB (M.R : MM) RRR	MM (M.R : BB) RRR	<i>Odds ratio</i>	BM (M.R : BB) RRR	MB (M.R : MM) RRR	MM (M.R : BB) RRR
Sexo	0.872*** (0.0448)	0.964 (0.0775)	0.863** (0.0591)	1.175*** (0.0707)	0.920 (0.0629)	0.988 (0.105)	1.026 (0.104)	1.070 (0.0876)
Edad 1	0.489*** (0.0286)	1.557*** (0.146)	0.855** (0.0619)	2.345*** (0.167)	0.552*** (0.0447)	1.734*** (0.214)	1.058 (0.111)	1.981*** (0.196)
Edad 2	1.310*** (0.0781)	0.681*** (0.0664)	0.815** (0.0783)	0.767*** (0.0522)	1.261*** (0.101)	0.670*** (0.0831)	0.750** (0.0992)	0.808** (0.0736)
Lengua materna	0.949 (0.0677)	1.255** (0.129)	0.967 (0.0882)	1.100 (0.0933)	0.862 (0.0833)	1.326** (0.180)	0.877 (0.128)	1.252** (0.144)
Estatus marital	1.437*** (0.0915)	0.860* (0.0780)	1.406*** (0.133)	0.623*** (0.0467)	1.366*** (0.113)	0.852 (0.106)	1.431*** (0.184)	0.652*** (0.0650)
Jefe/a de hogar	1.582*** (0.117)	0.812* (0.0992)	1.836*** (0.221)	0.533*** (0.0465)	1.435*** (0.145)	0.818 (0.129)	1.673*** (0.282)	0.593*** (0.0710)
Hijo/a	1.358*** (0.128)	1.206 (0.177)	2.182*** (0.334)	0.632*** (0.0689)	1.164 (0.153)	0.900 (0.175)	1.781*** (0.394)	0.727** (0.111)
Otro	1.232** (0.121)	1.190 (0.185)	1.683*** (0.270)	0.743** (0.0874)	1.092 (0.153)	1.084 (0.208)	1.673** (0.400)	0.816 (0.138)
Educación (años)	1.301*** (0.0109)	0.819*** (0.0101)	1.170*** (0.0124)	0.718*** (0.00718)	1.281*** (0.0135)	0.830*** (0.0124)	1.156*** (0.0173)	0.733*** (0.00928)
Búsqueda	-	-	-	-	0.732*** (0.0700)	1.301* (0.195)	1.307* (0.196)	1.309** (0.140)
% menores 5 años	0.893 (0.179)	1.224 (0.395)	0.378*** (0.114)	1.500* (0.356)	0.899 (0.274)	1.119 (0.499)	0.265*** (0.121)	1.591 (0.573)

Variables	Modelo principal				Modelo con "on-the-job search"			
	Estático	Dinámico			Estático	Dinámico		
		<i>Odds ratio</i>	BM (M.R : BB) RRR	MB (M.R : MM) RRR		MM (M.R : BB) RRR	<i>Odds ratio</i>	BM (M.R : BB) RRR
% menores 11 años	0.746* (0.131)	1.148 (0.326)	0.386*** (0.107)	1.777*** (0.368)	0.604** (0.150)	0.992 (0.385)	0.307*** (0.124)	2.226*** (0.652)
% menores 17 años	0.668** (0.109)	1.615* (0.427)	0.479*** (0.105)	2.026*** (0.389)	0.410*** (0.0996)	0.971 (0.356)	0.361*** (0.120)	3.207*** (0.912)
%empleadores/patronos	0.192*** (0.0549)	3.226** (1.725)	0.268*** (0.117)	8.721*** (2.928)	0.200*** (0.0855)	1.484 (1.003)	0.375 (0.251)	6.889*** (3.559)
% miembros indeps.	0.710** (0.0973)	1.497 (0.371)	0.580** (0.128)	1.738*** (0.277)	0.707* (0.135)	1.721* (0.562)	0.820 (0.261)	1.631** (0.363)
%miembros empleados	5.135*** (0.769)	0.923 (0.187)	1.706** (0.384)	0.168*** (0.0291)	3.314*** (0.667)	0.684 (0.190)	1.320 (0.424)	0.265*** (0.0634)
% miembros obreros	0.809 (0.133)	2.021*** (0.445)	1.057 (0.212)	1.406* (0.280)	0.433*** (0.0919)	1.727** (0.470)	0.927 (0.254)	2.587*** (0.661)
% miembros TFNR	0.0329*** (0.00569)	1.682 (0.636)	0.182*** (0.0473)	46.34*** (9.404)	-	-	-	-
% trabajador del hogar	0.0122*** (0.00372)	2.760 (1.770)	0.156*** (0.0586)	141.7*** (50.94)	0.0068*** (0.00265)	2.641 (2.503)	0.163*** (0.0822)	254.2*** (120.3)
2008	1.132 (0.0857)	1.150 (0.179)	1.047 (0.151)	0.893 (0.0639)	-	-	-	-
2009	1.132 (0.0962)	1.116 (0.202)	0.836 (0.112)	0.934 (0.0881)	-	-	-	-
2010	1.180** (0.0928)	1.307* (0.201)	1.070 (0.136)	0.872 (0.0806)	-	-	-	-
2011	1.100	0.959	1.244*	0.849*	-	-	-	-

Variables	Modelo principal			Modelo con "on-the-job search"				
	Estático	Dinámico			Estático	Dinámico		
	<i>Odds ratio</i>	BM (M.R : BB) RRR	MB (M.R : MM) RRR	MM (M.R : BB) RRR	<i>Odds ratio</i>	BM (M.R : BB) RRR	MB (M.R : MM) RRR	MM (M.R : BB) RRR
2012	(0.0871) 1.284***	(0.146) 0.987	(0.152) 1.226	(0.0773) 0.733***	-	-	-	-
2013	(0.103) 1.418***	(0.155) 1.014	(0.162) 1.183	(0.0673) 0.674***	1.111 (0.0839)	1.036 (0.145)	1.000 (0.138)	0.904 (0.0761)
2014	(0.106) 1.475***	(0.150) 1.079	(0.149) 0.929	(0.0583) 0.694***	1.132 (0.0907)	1.072 (0.146)	0.817 (0.125)	0.939 (0.0905)
2015	(0.116) 1.348***	(0.155) 0.947	(0.125) 1.002	(0.0631) 0.730***	1.046 (0.0867)	0.938 (0.136)	0.914 (0.136)	0.968 (0.0932)
2016	(0.104) 1.287***	(0.145) 0.992	(0.131) 0.963	(0.0652) 0.778***	0.996 (0.0861)	1.016 (0.143)	0.825 (0.125)	1.056 (0.105)
Observaciones	37,849	37,849	37,849	37,849	18,696	18,696	18,696	18,696

Errores estándar robustos en paréntesis

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.10