

ARTÍCULO ORIGINAL

Influencia de la educación sobre el nivel de calidad del empleo asalariado joven en Lima Metropolitana, 2022

Influence of education on the level of quality of young salaried employment in Metropolitan Lima, 2022

Jorge A. Corzo-Portocarrero *

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú; ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-2111-5710>

*Correspondencia al correo: jcorzop@gmail.com

(Recibido 27 de enero de 2024; aceptado 17 de febrero de 2024)

Resumen

La conexión entre educación y calidad del empleo es un tema de creciente interés para la dinámica del mercado laboral, puesto que los empleos asalariados de baja calidad pueden limitar el desarrollo de las potenciales capacidades de la fuerza de trabajo joven y, con ello, la oportunidad de ascender en la estructura de la pirámide social. El nivel de calidad del empleo asalariado es un fenómeno multidimensional; para medirlo se construyó un índice sintético desde la perspectiva de la clase trabajadora, considerando las características del puesto de trabajo. El objetivo de este artículo es analizar la influencia del nivel de educación sobre el nivel de calidad del empleo de la población asalariada joven, según el tamaño de la empresa, en Lima Metropolitana en el año 2022, desde la teoría de las capacidades humanas de Amartya Sen. En relación con la metodología, se empleó datos de la Encuesta Nacional de Hogares, información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática para el año 2022. El tamaño de la muestra final fue de 3 552 observaciones. Además, se ajustó un modelo de regresión logit ordinal de probabilidades proporcionales parciales con varianza robusta. Entre los principales resultados, se obtuvo que el empleo asalariado fue mayoritariamente de baja calidad en Lima Metropolitana en el año 2022. Además, se verificó que el tamaño de la empresa y el nivel de educación tienen una relación directa con el nivel de calidad del empleo asalariado ($p < 0.05$). El estudio concluye que el nivel de educación es un factor clave en el nivel de calidad del empleo asalariado, pero su influencia depende de otros factores de conversión (sexo, pobre) que posee la fuerza de trabajo joven y del tamaño de la empresa.

Palabras clave: Educación, empleo asalariado, mercado laboral, regresión logit ordinal, tamaño de empresa, teoría de las capacidades.

Abstract

The connection between education and job quality is a topic of growing interest for labor market dynamics, since low quality salaried jobs can limit the development of the potential capabilities of the young workforce and thus the opportunity to move up the social pyramid structure. The level of quality of salaried employment is a multidimensional phenomenon and to measure it, a synthetic index was constructed from the perspective of the working class and considering the characteristics of the job. The objective of this article is to analyze the influence of the level of education on the level of quality of employment of the young salaried population, according to the size of the company, in Metropolitan Lima in the year 2022, from Amartya Sen's theory of human capabilities. In relation to the methodology, data from the National Household Survey was used, information provided by the National Institute of Statistics and Informatics for the year 2022 and the final sample size was 3,552 observations. In addition, a partial proportional odds ordinal logit regression model with

robust variance was fitted. Among the main results, it was found that salaried employment was mostly of low quality in Metropolitan Lima in the year 2022. In addition, it was verified that firm size and education level have a direct relationship with the level of quality of salaried employment ($p < 0.05$). The study concludes that the level of education is a key factor in the level of quality of salaried employment, but its influence depends on other conversion factors (gender, poor) that the young labor force possesses and on the size of the company.

Keywords: Education, Salaried employment, Labor market, Ordinal logit regression, Company size, Theory of capabilities.

Clasificación temática: J2: Demanda y oferta de mano de obra. O15: Desarrollo humano.

1. Introducción

Un empleo asalariado de baja calidad afecta negativamente el bienestar de quienes lo poseen (UNECE, 2022), porque limita el desarrollo de sus potenciales capacidades para ser y hacer (Pineda y Acosta, 2011), reduciendo con ello la posibilidad de ascender en la estructura de la pirámide social y lograr mayores niveles de libertad.

El elevado déficit de empleo decente sigue siendo uno de los principales problemas que afecta a la población trabajadora de Perú (MTPE, 2021). El notable crecimiento de 4.9 % anual en promedio del producto bruto interno (PBI) durante el periodo 2001–2019 (BCRP, 2023) no fue suficiente para reducir la informalidad laboral (Ayelén y Hernán, 2019) que en el año 2019, antes de la pandemia por coronavirus, afectó a más del 70% del total de la población económicamente activa ocupada (PEAO) a nivel nacional (INEI, 2021). En este contexto, se afirma que la pandemia empeoró aún más la situación laboral del país, principalmente, la de jóvenes y mujeres (IPE, 2021; Morrison, 2021; OCDE, 2020).

De acuerdo con CEPAL (2023), el funcionamiento del mercado laboral puede generar resultados económicamente positivos aunque socialmente negativos cuando este se convierte en un medio discriminador. En el Perú, tras las reformas neoliberales de los años 90, que entre otras cosas impuso la flexibilización de las relaciones laborales (Infante y Vega, 2001; Tostes y Villavicencio, 2012), se configuró un mercado de trabajo heterogéneo y fragmentado (Chacaltana, 2016), pero funcional al tipo de “crecimiento primario exportador, basado en empleos y salarios precarios” (Jiménez, 2016, p. 96). Como resultado, el Perú logró mantener una baja tasa de desempleo al costo de soportar una elevada tasa de informalidad laboral (IPE, 2021; OIT, 2013).

En Lima Metropolitana (conformada por la provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao), el deterioro del nivel de calidad del empleo se manifestó vía el crecimiento del empleo informal que pasó de 56.7 % en el 2017 al 62.0% en el 2021. Asimismo, en el año 2021, se reportó que 36 de cada 100 personas estuvieron subempleadas, 34 de cada 100 tuvo un empleo vulnerable y 19 de cada 100 se encontró como trabajador(a) pobre (MTPE, 2022). Esta situación refuerza la hipótesis de que existen factores estructurales que condicionan el nivel de calidad de los empleos asalariados, pero impactan de manera diferenciada sobre la fuerza de trabajo a nivel individual (Pérez Sáinz, 2016), toda vez que en la vida cotidiana operan factores microeconómicos, vinculados con la oferta y la demanda del mercado laboral, que modulan dicho impacto en diferente grado.

Por el lado de la oferta, la educación es uno de los activos más importantes que poseen las personas (Iguñiz y Barrantes, 2004), porque les permite adquirir y desarrollar aptitud, precisión y celeridad en el ámbito laboral (Marx, 1987). De ese modo, la fuerza de trabajo se hace más calificada; es decir, se incrementa el nivel de calidad de la fuerza de trabajo (NCFT). Con esto, la persona posee mayor probabilidad de acceder a un empleo de mejor calidad (Ñiquen, 2019; Tenorio, 2020), toda vez que en el mercado laboral las personas ofrecen su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración y el empleador está interesado en seleccionar la que se encuentre mejor capacitada y calificada (Jaques,

1968); aunque dicha selección puede verse distorsionada por prejuicios sociales que terminan reforzando diversas formas de discriminación laboral asociadas con el sexo, la edad, la raza, el lugar de procedencia, el nivel socioeconómico, etc.

En relación con lo anterior, Herrera e Hidalgo (2002) encontraron que los jóvenes, las mujeres y los trabajadores de las microempresas en Lima Metropolitana tuvieron mayor probabilidad de perder sus empleos y mantenerse por más tiempo entre los desempleados. Años más tarde, Garavito (2010) encontró que las mujeres y los jóvenes en Lima Metropolitana tuvieron mayor probabilidad de caer en un empleo de baja calidad; es decir, son más vulnerables. Por su parte, Barrantes y Matos (2019) constataron que en el caso de ser mujer joven se padece una doble marginación y ello limita sus oportunidades para insertarse en el mercado laboral y/o expande sus posibilidades de ocupar un empleo de baja calidad. Igualmente, con relación a una trabajadora, Ñiquen (2019) verificó que un trabajador tiene 4.2% menos de probabilidad de tener un empleo de muy mala calidad. En suma, existen factores inherentes a la fuerza de trabajo que estarían modulando, a favor o en contra, la influencia de la educación sobre el nivel de calidad del empleo de cada individuo. En ese sentido, Barrantes y Matos (2019) reconocen que la educación, a pesar de ser un factor importante para la inserción laboral, se ve limitada fuertemente por la pobreza, por ser mujer y/o ser joven.

Para comprender la dinámica del empleo, también se debe evaluar la estructura empresarial (Jaramillo y Campos, 2020) representada por la demanda de trabajo. En el año 2020, del total de empresas formales a nivel nacional, el 46.2% operó en Lima Metropolitana. Además, se sabe que la capital concentró el 72.5% del total de empresas grandes y medianas a nivel nacional; sin embargo, dicho porcentaje sólo representó el 1.0% del total de empresas existentes en Lima Metropolitana, puesto que el 94.3% son microempresas y el 4.4% pequeñas empresas. De estas, el 73.3% están organizadas jurídicamente como personas naturales y casi el 80% realizan actividades en la economía terciaria; es decir, se dedican al comercio y/o servicios. Solo un 8.5% se dedica a la manufactura industrial (INEI, 2022b). Por consiguiente, el empleo se concentra en las empresas más pequeñas, las cuales se caracterizan por ofrecer puestos de trabajo de baja calidad y demandan mano de obra poca calificada (Fernández et al., 2021).

De esta manera, el tamaño de la empresa se convierte en un factor relevante para explicar el nivel de calidad del empleo asalariado (NCEA) a través del puesto de trabajo. Según Krugman et al. (2013), estar empleado significa ocupar un puesto de trabajo; por ende, se presenta una relación directa entre el nivel de calidad del puesto de trabajo (NCPT) y el NCEA (Infante y Vega, 2001; Weller, 2012), relación mediada por la institucionalidad y la legislación laboral (Villacorta, 2012). Por lo tanto, resulta plausible medir el NCEA evaluando las características del puesto de trabajo (Farné, 2003; Gamero, 2010), pero sin perder de vista al sujeto social responsable de diseñarlo: el empleador.

Nivel de calidad del empleo asalariado

La tradición marxista sostiene que la calidad es siempre calidad de algo; ergo, posee una realidad objetiva que puede ser captada de forma abstracta y/o concreta por el pensamiento. En tal sentido, la calidad de un objeto puede analizarse de dos maneras: la calidad como-ser y la calidad como-tener; esta última representa el grado o nivel de calidad. En el campo de la economía política, la calidad está asociada con el valor de uso de la mercancía (Marx, 1987). La calidad como-ser verifica si la mercancía funciona o no para lo que fue creada, mientras que el nivel de calidad tiene que ver con su grado de funcionamiento (qué tan bien funciona: bien, regular, mal). No obstante, dado que la preocupación del capitalista es vender su mercancía, el valor de uso de ésta debe estar garantizado de antemano; por consiguiente, no se preocupa en convencer al consumidor que su mercancía funciona, sino más bien que funciona mejor que cualquier otra. En este marco, la literatura revisada sobre la calidad pone énfasis en su aspecto cuantitativo: la calidad como-tener o nivel de calidad. De ese modo, se oculta su

aspecto cualitativo y el nivel de calidad es tratado como sinónimo de la calidad, confusión reforzada por la rutina de la publicidad comercial.

La fuerza de trabajo es una mercancía especial (Ruesga et al., 2014) y al empleador le interesa que funcione lo mejor posible; es decir, busca que la fuerza de trabajo posea el nivel de calidad más alto como requisito para emplearlo, aunque no necesariamente en un empleo de similar calidad. El nivel de calidad del empleo asalariado (NCEA) es un fenómeno multidimensional, porque involucra una multiplicidad de factores; y polifacético, porque comienza en la esfera de la circulación (compra-venta de fuerza de trabajo), se realiza en la esfera de la producción (empleo de la fuerza de trabajo) y repercute en la vida social de las personas. Como consecuencia, el NCEA es una variable que no es posible observar directamente; por ello, es menester construir un índice sintético para medirlo (Farné, 2003; Gamero, 2010). Existen dos perspectivas para hacerlo: la de la clase trabajadora y la de la clase capitalista o empleadora (Arranz et al., 2016; Barrantes y Matos, 2019; Castro-Escobar y Serna-Gómez, 2016; Farné et al., 2012; Garavito, 2010; Infante y Vega, 2001; Martínez, 2012; Merino et al., 2012). De igual modo, se afirma que es posible estudiar el NCEA a nivel macroeconómico (Iglesias et al., 2010) o microeconómico (Pérez y Castro, 2017). Asimismo, existen tres enfoques para medir el nivel de calidad: 1) mediante indicadores objetivos inherentes al objeto que se quiere medir, 2) mediante indicadores subjetivos relacionados con la percepción, satisfacción, preferencia y/o utilidad que tiene el sujeto del objeto y 3) mediante una combinación de ambos (Gómez García et al., 2018).

El empleo se define como trabajo realizado a cambio de un ingreso (Levaggi, 2004). Jurídicamente, puede clasificarse como empleo independiente y dependiente; sin embargo, éste último puede aparecer mediado por un contrato laboral o un contrato civil. El empleo asalariado se rige por las normas laborales; por ende, debe ofrecer un contrato laboral para que la persona contratada labore en una jornada determinada por ley a cambio de un salario y seguridad social (seguro de salud y afiliación a un sistema de pensión). Asimismo, este tipo de empleo se caracteriza por mantener un poder jerárquico del empleador sobre el trabajador (Casale, 2011). Dado que antes de ofrecer un empleo se debe crear el puesto de trabajo, se sigue un enfoque objetivo para medir el nivel de calidad del empleo asalariado; es decir, combinando indicadores objetivos e inherentes al puesto de trabajo. Para ello, se aplicó la metodología propuesta por Farné (2003).

Teoría de las capacidades

La teoría de las capacidades humanas propuesta por Sen (2000) sostiene que el bienestar individual no depende de las cosas que acumule una persona, sino de su capacidad para obtenerlas y utilizarlas. De este modo, el desarrollo de capacidades permitiría a las personas ser más productivas, siempre y cuando la sociedad garantice mínimamente las principales libertades instrumentales en lo político, económico y social. De acuerdo con Vergara (2019), las potenciales capacidades de una persona podrían convertir los diversos recursos en funcionamientos o resultados, siempre y cuando dicha persona cuente con los suficientes factores de conversión y éstos se desplieguen en un contexto social adecuado (Urquijo, 2014).

En ese marco, se propone como factores de conversión las características individuales de la población asalariada como el sexo, la edad y el estado de pobreza. El recurso que poseen es el empleo asalariado, el funcionamiento o resultado es el nivel de calidad de cada uno de sus empleos y el contexto será representado por el tamaño de la empresa. La única restricción en este esquema es que la fuerza de trabajo empleada no podría actuar por libre voluntad o por interés propio sobre el empleo asalariado (recurso), toda vez que una vez empleados, los factores de conversión se subordinan a los objetivos y características de la empresa. Por lo tanto, se busca analizar la influencia del nivel de educación sobre el nivel de calidad del empleo de la población asalariada joven, según el tamaño de la empresa, en Lima

Metropolitana, aplicando la teoría de las capacidades humanas.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

Los datos recabados provienen de los módulos 02 (Características de los miembros del hogar), 03 (Educación), 04 (Salud), 05 (Empleo e ingreso) y 34 (Sumarias) de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHG), información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) para el año 2022, que se encuentra disponible en su plataforma virtual (<https://proyectos.inei.gob.pe/microdatos/>). El tipo de muestra es probabilística, de áreas, estratificada, polietápica e independiente, con un nivel de confianza del 95% (INEI, 2022a). Además, la población está compuesta por los integrantes del hogar, entre los 14 y 65 años de edad, con un empleo asalariado en Lima Metropolitana, conformada por la Provincia de Lima (43 distritos) y la Provincia Constitucional del Callao, en el año 2022.

Con la fusión de los módulos, se obtuvo una muestra de 86 148 observaciones. Con el fin de obtener el tamaño de la muestra final, se excluyó a quienes: 1) no poseen código de informante, 2) no son residentes del hogar, 3) no se encontraron ocupados en el periodo de referencia, 4) no son trabajadores asalariados (obreros y empleados), 5) no residen en Lima Metropolitana, 6) tienen un salario igual a cero, 7) tienen cero horas laboradas durante la semana, y 8) son menores de 14 y mayores de 65 años de edad. Por consiguiente, el tamaño de la muestra final fue de 3 552 observaciones.

En relación con los métodos; en primer lugar, se calculó el índice de calidad del empleo asalariado (ICEA) mediante la metodología propuesta por Farné (2003); es decir, desde la perspectiva de la clase trabajadora, combinando cinco indicadores cualitativos ordinales vinculados con el puesto de trabajo: a) contrato de trabajo (1 sin contrato, 2 contrato temporal, 3 contrato permanente), b) salario real mensual expresado en términos de la remuneración mínima vital (RMV) (1 menos que 1*RMV es salario bajo, entre 1*RMV y 3*RMV es salario medio y más de 3*RMV es salario alto), c) jornada laboral semanal expresado en horas (1 menos de 40 horas, 2 más de 48 horas y 3 entre 40 y 48 horas), d) tenencia de seguro de salud y e) afiliado a un sistema de pensión. La combinación de los dos últimos formaron el indicador seguro social con tres modalidades (1 ninguno, 2 sólo uno y 3 ambos).

A continuación, se asignó a cada indicador categórico tricotómico un valor numérico de 0,50 o 100, respetando el sentido ascendente (de peor a mejor); seguidamente, se asignó una ponderación a cada indicador: 40% para el salario, 25% para contrato, 25% para seguro social y 10% para jornada de trabajo (Farné, 2003). En otras palabras, se obtiene el índice de calidad del empleo asalariado (ICE_i) para cada trabajador que se encuentra en la muestra (Ecuación 1):

$$ICEA_i = 0.40 * salario + 0.25 * contrato + 0.25 * seguro + 0.10 * jornada \quad (1)$$

Sobre el $ICEA_i$ estimado, se aplicó el método de normalización Min-Max (Ecuación 2) para obtener valores en un rango de [0-100] puntos de calidad (pc); seguidamente, se categorizó el $ICEA_i^z$ para obtener el nivel de calidad del empleo asalariado (NCEA), donde en este estudio, a diferencia de Farné (2003) que propuso cuatro modalidades (muy baja, baja, media y alta) para cada cuartil, se optó por generar tres modalidades: [0-50] baja calidad, [50-75] regular calidad y [75-100] alta calidad.

$$ICEA_i^z = \frac{ICEA_i - ICEA_{min}}{ICEA_{max} - ICEA_{min}} \quad (2)$$

En segundo lugar, el NCEA como indicador de tipo ordinal tricotómico se utilizó como variable dependiente en el modelo de regresión logit ordinal de probabilidades proporcionales parciales. Además, se incorporó en el modelo diez indicadores categóricos como covariables independientes: sexo (1 mujer y 2 hombre), edad (1 menos de 30 años, 2 entre 30 y 50 años y 3 entre 50 y 65 años), educación (1 hasta primaria, 2 hasta secundaria, 3 hasta un nivel superior y 4 postgrado), jefe(a) de hogar (1 sí y 2 no), pobre (1 sí y 2 no), grupo ocupacional (1 obrero y 2 empleado), empresa (1 informal y 2 formal), tamaño de la empresa definida según el número de trabajadores (1 menos 11 trabajadores la empresa es pequeña, 2 entre 11 y 50 trabajadores la empresa es mediana y 3 más de 50 trabajadores la empresa es grande), empleo (1 informal y 2 formal) y actividad económica (1 primaria, 2 secundaria y 3 terciaria). Estos diez indicadores fueron seleccionados de un conjunto de 15 indicadores mediante el método de regresión backward stepwise.

Por lo tanto, el modelo econométrico se definió de la siguiente manera (Ecuación 3):

$$NCEA_i = \beta_0 + \beta_1 * sexo + \beta_2 * edad + \beta_3 * educacion + \beta_4 * jefe + \beta_5 * pobre + \beta_6 * grupo + \beta_7 * empresa + \beta_8 * tamao + \beta_9 * empleo + \beta_{10} * actividad + u_i \quad (3)$$

Por último, se estimó un modelo de regresión logit ordinal de probabilidades proporcionales parciales sin factor de expansión, pero utilizando errores estándar robustos, a efectos de garantizar los supuestos de homocedasticidad y no correlación de los errores (Long y Freese, 2014). Este modelo provee dos secciones de resultados, por lo que recategoriza la variable categórica tricotómica (variable dependiente) en dos variables categóricas dicotómicas, una para cada sección (Williams, 2021). La primera sección se recategorizó como: 1) empleo asalariado no precario y 2) empleo asalariado precario; mientras que la segunda sección se recategorizó como: 1) empleo asalariado no estándar y 2) empleo asalariado estándar. En suma, este modelo permitió estimar los coeficientes de regresión $\hat{\beta}$, los odds-ratio (OR) y los efectos marginales promedio (en inglés *average marginal effects – AME*), siendo este último el más adecuado para encontrar el objetivo de este estudio.

3. RESULTADOS

Análisis descriptivo

En el año 2022, las mujeres y los jóvenes menores de 30 años de edad representaron el 38.1% y el 36.6% de la fuerza de trabajo asalariada total en Lima Metropolitana, respectivamente. Además, el 62.5% de la fuerza de trabajo asalariada tuvo un empleo de baja calidad, mientras que el 20.8% y el 16.7% tuvo un empleo de regular y alta calidad, respectivamente.

El empleo de baja calidad afectó al 60.6% de hombres y al 65.6% de mujeres. En el caso de las mujeres, el 44.0% laboró sin contrato y el 60.2% lo hizo por un salario bajo; es decir, menor a 1.5 RMV. Se debe agregar que el 24.6% y el 26.8% de mujeres tuvo una jornada menor de 40 horas y mayor de 48 horas en su ocupación principal, respectivamente. Además, se observa que el 56.6% de mujeres alcanzó estudios hasta el nivel superior (técnico o universitario) y que el 41.6% estuvo ocupada en una empresa pequeña (ver Tabla 1).

De manera similar, del total de la fuerza de trabajo menor de 30 años, el 77.5% tuvo un empleo de baja calidad. Esto está asociado con que el 53.9% laboró sin un contrato escrito, el 64.8% percibió un salario bajo, el 32.6% laboró más de 48 horas semanales en su ocupación principal y el 47.8% no tuvo acceso a un seguro de salud ni estuvo afiliado a un sistema de pensión. Una vez más, se observa que un poco más del 50% de los jóvenes alcanzó estudios hasta el nivel superior (técnico o universitario) y que

el 47.3% de los jóvenes fue empleado por una pequeña empresa. Igualmente, se observa que la pobreza afectó al 18% de mujeres y al 22.5% de jóvenes asalariados (ver Tabla 1).

Tabla 1. Lima Metropolitana: Nivel de calidad del empleo asalariado, características del puesto de trabajo, educación, tamaño de la empresa y pobreza según sexo y edad 2022

Indicadores	Sexo		Edad			Total
	Mujer	Hombre	[14-29]	[30-50]	[51-65]	
NCEA						
Baja	65.6%***	60.6%***	77.5%***	55.7%***	47.6%**	62.5%***
Regular	18.7%**	22.1%**	16.9%**	23.3%**	22.6%**	20.8%***
Alta	15.7%**	17.3%**	5.6%*	21.0%**	29.9%**	16.7%**
Contrato						
Sin contrato	44.0%***	47.2%***	53.9%***	42.5%***	37.5%**	46.0%***
Temporal	40.3%***	38.4%***	41.3%***	40.4%***	29.3%**	39.1%***
Permanente	15.8%**	14.4%**	4.8%*	17.1%**	33.2%**	14.9%**
Salario						
Bajo	60.2%***	45.9%***	64.8%***	44.5%***	40.1%**	51.3%***
Medio	27.0%**	37.9%***	30.1%**	36.1%***	34.7%**	33.7%***
Alto	12.9%**	16.2%**	5.1%*	19.3%**	25.2%**	15.0%**
Jornada						
< 40h	24.6%**	15.7%**	19.7%**	17.8%**	22.2%**	19.1%***
> 48h	26.8%**	33.4%***	32.6%**	30.6%***	27.4%**	30.9%***
[40-48]	48.6%***	50.9%***	47.7%***	51.6%***	50.4%***	50.0%***
Seguro						
Ninguno	35.6%***	34.4%***	47.8%***	29.1%***	21.3%**	34.8%***
Solo uno	14.9%**	16.7%**	15.5%**	16.5%**	15.7%*	16.0%***
Ambos	49.6%***	48.9%***	36.7%***	54.4%***	63.0%***	49.2%***
Educación						
Primaria	3.3%	4.5%*	1.6%	4.5%*	8.4%	4.0%*
Secundaria	35.4%***	50.4%***	45.8%***	44.4%***	42.9%**	44.7%***
Superior	56.6%***	40.8%***	50.9%***	45.7%***	39.9%**	46.8%***
Postgrado	4.8%*	4.3%*	1.7%	5.3%*	8.9%*	4.5%*
Tamaño						
Pequeña	41.6%***	42.6%***	47.3%***	39.7%***	38.0%**	42.2%***
Mediana	18.7%**	19.7%**	21.7%**	19.0%**	14.1%*	19.3%***
Grande	39.7%***	37.7%***	31.0%**	41.3%***	47.9%**	38.5%***
Pobreza						
Pobre	18.0%**	22.5%**	22.5%**	22.3%**	11.3%*	20.8%***
No pobre	82.0%***	77.5%***	77.5%***	77.7%***	88.7%***	79.2%***
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nota: Coeficiente de variación: *CV<15%; **CV<10%; ***CV<5%.

Fuente: Elaboración propia

Análisis multivariante

Ante todo, se observa que la mayoría de indicadores cumple con el supuesto de rectas paralelas (Test de Brant, $p > 0.05$), excepto el sexo y el tamaño de la empresa. Además, el modelo posee significancia estadística a nivel global [LR χ^2 : $p < 0.05$]. Así, todos los coeficientes beta estimados aparecen con el signo esperado; es decir, la relación entre las variables independientes y la variable dependiente es consistente. Asimismo, casi todos poseen significancia estadística ($p < 0.05$), excepto la modalidad nivel de educación secundaria (ver Tabla 2).

En tal sentido, los odds-ratio (OR) revelaron que la población asalariada más joven, menos educada, pobre y que laboró en una empresa informal tuvo menos posibilidad de ocupar un empleo no precario o un empleo de calidad estándar, respecto a la fuerza de trabajo adulta más educada, no pobre y que laboró en una empresa formal ($p < 0.05$). En efecto, respecto a los jóvenes, el modelo econométrico indica que la fuerza de trabajo asalariada entre 30 y 50 años tuvo 2.7 veces más chance de tener un

empleo no precario y de tener un empleo de calidad estándar. (ver Tabla 2).

Por otro lado, los efectos marginales promedio (en inglés *average marginal effects – AME*) dan cuenta de la desfavorable situación de ser mujer y de estar laborando en una empresa pequeña ($p < 0.05$), aunque se observa que indicadores relevantes como educación, pobre y empresa no poseen significancia estadística sobre el empleo de regular calidad. Esto podría sugerir que el modelo posee una mejor predicción en las modalidades extremas (Long y Freese, 2014). Respecto al sexo, se constató que, en promedio, ser hombre reduce la probabilidad de tener un empleo de baja calidad [$AME = -0.07, p < 0.05$], pero incrementa la probabilidad de tener un empleo de alta calidad en relación con la mujer [$AME = 0.04, p < 0.05$]. En relación con el tamaño de la empresa, en promedio, tomando como referencia la pequeña empresa, estar empleado en una empresa grande reduce la probabilidad de tener un empleo de baja calidad [$AME = -0.17, p < 0.05$], pero aumenta la probabilidad de tener un empleo de regular calidad [$AME = 0.09, p < 0.05$] y alta calidad [$AME = 0.08, p < 0.05$] en el año 2022 (ver Tabla 2).

Con respecto al nivel de educación de la población asalariada, el modelo econométrico muestra que a medida que se incrementa el nivel de educación del trabajador existe más chance de que ocupe un empleo no precario y/o de que tenga un empleo de calidad estándar. Los efectos marginales promedio también revelan que a mayor nivel de estudios la probabilidad de tener un empleo de baja/alta calidad se reduce/aumenta, sin importar el sexo, la edad ni el estado de pobreza del trabajador o si fue empleado por una empresa pequeña o grande. En este sentido, resulta conveniente condicionar el efecto marginal promedio siguiendo el modelo de las capacidades de Sen (2000), donde los factores de conversión a considerar son el nivel de educación como elemento dinámico de la fuerza de trabajo, el sexo y la pobreza como elementos diferenciadores y la edad como el elemento común. El empleo asalariado es el recurso, el funcionamiento es el NCEA (resultado observable) y el contexto es el tamaño de la empresa. Por consiguiente, se define cuatro perfiles de individuos representados por una característica común: ser joven (edad), una característica dinámica (el nivel de educación) y dos características diferenciadoras (el sexo y el estado de pobreza). Estos individuos con diversos niveles de educación estuvieron empleados en una empresa pequeña (contexto 1) y una empresa grande (contexto 2). Por lo tanto, los cuatro perfiles estudiados son: 1) mujer asalariada joven y pobre, 2) hombre asalariado joven y pobre, 3) mujer asalariada joven y no pobre, y 4) hombre asalariado joven y no pobre.

Tabla 2. Lima Metropolitana: Estimación de coeficientes, OR y efectos marginales del modelo Logit para predecir el nivel de calidad del empleo asalariado 2022

Indicadores	Sección I	Sección II	Test de Brant	OR	Efectos marginales promedio		
	β	β	p		Baja	Regular	Alta
Sexo							
Hombre	0.73***	0.37***	0.00	-	-0.07***	0.03***	0.04***
Edad							
[30 – 50]	0.98***	0.98***	0.57	2.7	0.10***	0.01**	0.10***
[51 – 65]	1.37***	1.37***	0.28	3.9	-0.14***	0.00	0.14***
Jefe(a)							
No	-0.34***	-0.34***	0.62	0.7	0.03***	0.00	-0.04***
Educación							
Secundaria	0.72*	0.72*	0.63	2.0	-0.08*	0.03	0.05**
Superior	1.71***	1.71***	0.13	5.5	-0.19***	0.04*	0.15***
Postgrado	2.66***	2.66***	0.31	14.3	-0.28***	0.02	0.27***
Pobre							
No pobre	0.83***	0.83***	0.52	2.3	-0.09***	0.01*	0.08***
Grupo							
Empleado	1.17***	1.17***	0.87	3.2	-0.13***	0.01***	0.11***
Tamaño							
Mediana	1.05***	0.46**	0.00	-	-0.12***	0.08***	0.04**
Grande	1.50***	0.80***	0.00	-	-0.17***	0.09***	0.08***
Empresa							
Formal	0.60**	0.60**	0.34	1.8	-0.06*	0.00	0.06**
Empleo							
Formal	2.98***	2.98***	0.28	19.6	-0.41***	0.18***	0.24***
Actividad							
Secundaria	-1.07***	-1.07***	0.37	0.3	0.09***	0.02***	-0.12***
Terciaria	-1.71***	-1.71***	0.37	0.2	0.15***	0.03***	-0.18***
Umbral	-6.08***	-7.34***					

Nota. Nivel de significancia: * $p < 0.1$; ** $p < 0.05$; *** $p < 0.01$. Wald $\chi^2(18) = 1318.63$; Pseudo $R^2 = 0.4110$.

Fuente: Elaboración propia

En primer lugar, todas las probabilidades predichas resultaron estadísticamente significativas ($AME, p < 0.05$) en ambos contextos. En segundo lugar, en ambos contextos la brecha de género persiste a favor de los hombres. De este modo, en promedio, una mujer asalariada no pobre con estudios superiores (técnicos y/o universitarios, completos o incompletos) tuvo una probabilidad más alta ($AME = 0.62, p < 0.05$) de ocupar un empleo de baja calidad, en comparación con un hombre asalariado no pobre y de similar nivel de educación ($AME = 0.52, p < 0.05$). Además, la pobreza continúa siendo una barrera para reducir/aumentar la probabilidad de ocupar un empleo de baja/alta calidad, lo que se presenta en ambos contextos. Por ejemplo, en promedio, un hombre pobre con educación superior (técnicos y/o universitarios, completos o incompletos) tuvo una probabilidad más baja ($AME = 0.09, p < 0.05$) que su par no pobre ($AME = 0.17, p < 0.05$) con el mismo nivel de educación para ocupar un empleo de alta calidad (ver Tabla 3).

Además, la evidencia muestra que la empresa grande reduce/incrementa la probabilidad de ocupar un empleo de baja/alta calidad. Esto es, en promedio, una mujer pobre con estudios hasta el nivel secundario tiene una alta probabilidad de ocupar un empleo asalariado de baja calidad ($AME = 0.96, p < 0.05$) en una empresa pequeña, pero la probabilidad de esa misma mujer se reduce ($AME = 0.86, p < 0.05$) cuando la empresa es grande. Por consiguiente, se podría deducir que el contexto sí importa (ver Tabla 3).

Tabla 3. Lima Metropolitana 2022: probabilidad de pertenecer a un NCEA para un individuo joven según niveles de educación y tamaño de empresa

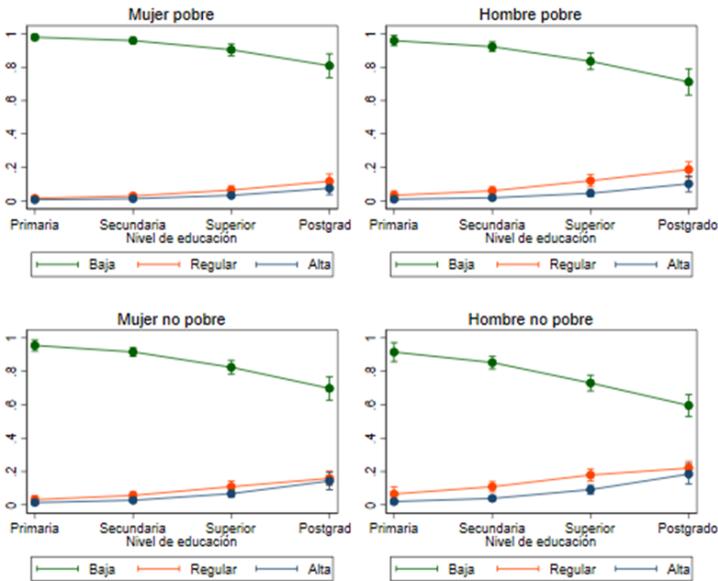
Sexo	Educación	Pobreza	Baja	Regular	Alta
Empresa Pequeña					
Mujer	Primaria	Sí	0.98***	0.02***	0.01***
Mujer	Secundaria	Sí	0.96***	0.03***	0.01***
Mujer	Superior	Sí	0.90***	0.06***	0.03***
Mujer	Postgrado	Sí	0.81***	0.12***	0.08***
Mujer	Primaria	No	0.96***	0.03***	0.01***
Mujer	Secundaria	No	0.92***	0.06***	0.03***
Mujer	Superior	No	0.82***	0.11***	0.07***
Mujer	Postgrado	No	0.70***	0.16***	0.14***
Hombre	Primaria	Sí	0.96***	0.03***	0.01***
Hombre	Secundaria	Sí	0.92***	0.06***	0.02***
Hombre	Superior	Sí	0.84***	0.12***	0.05***
Hombre	Postgrado	Sí	0.71***	0.19***	0.10***
Hombre	Primaria	No	0.92***	0.07***	0.02***
Hombre	Secundaria	No	0.85***	0.11***	0.04***
Hombre	Superior	No	0.73***	0.18***	0.09***
Hombre	Postgrado	No	0.60***	0.22***	0.18***
Empresa Grande					
Mujer	Primaria	Sí	0.92***	0.07***	0.01***
Mujer	Secundaria	Sí	0.86***	0.12***	0.03***
Mujer	Superior	Sí	0.74***	0.20***	0.07***
Mujer	Postgrado	Sí	0.60***	0.26***	0.14***
Mujer	Primaria	No	0.85***	0.12***	0.03***
Mujer	Secundaria	No	0.76***	0.18***	0.06***
Mujer	Superior	No	0.62***	0.25***	0.13***
Mujer	Postgrado	No	0.49***	0.27***	0.24***
Hombre	Primaria	Sí	0.86***	0.12***	0.02***
Hombre	Secundaria	Sí	0.77***	0.19***	0.04***
Hombre	Superior	Sí	0.64***	0.28***	0.09***
Hombre	Postgrado	Sí	0.51***	0.31***	0.18***
Hombre	Primaria	No	0.76***	0.20***	0.04***
Hombre	Secundaria	No	0.66***	0.26***	0.08***
Hombre	Superior	No	0.52***	0.31***	0.17***
Hombre	Postgrado	No	0.40***	0.31***	0.29***

Nota: Coeficiente de variación: *CV<15%; **CV<10%; ***CV<5%.

Fuente: Elaboración propia

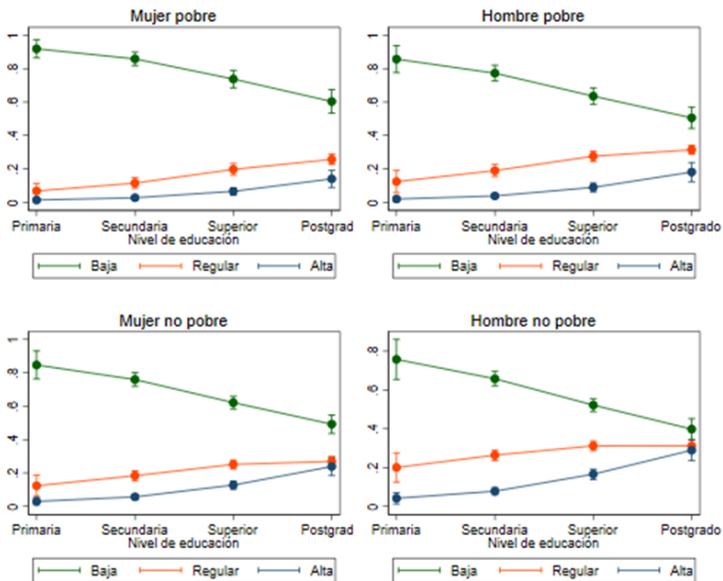
Por último, en general, se evidencia que para la fuerza de trabajo menor de 30 años (joven) ser mujer o ser pobre aumentan la probabilidad de tener un empleo asalariado de baja calidad, pero ser ambas cosas a la vez ubica a la trabajadora en una situación más vulnerable, toda vez que, a medida que crece el nivel de educación, el efecto sobre el nivel de calidad del empleo asalariado (NCEA) se reduce y tiende a reducirse aún más cuando la empresa es pequeña (ver Figura 1 y Figura 2).

Figura 1. Lima Metropolitana 2022: probabilidad de pertenecer a un NCEA para un individuo joven según niveles de educación empleado en una empresa pequeña



Fuente: Elaboración propia

Figura 2. Lima Metropolitana 2022: probabilidad de pertenecer a un NCEA para un individuo joven según niveles de educación empleado en una empresa grande



Fuente: Elaboración propia

4. DISCUSIÓN

En primer lugar, el nivel de educación de la población asalariada se relaciona directamente con el NCEA ($p < 0.05$), lo que concuerda con diversos estudios (Alba, 2016; Apablaza et al., 2023; Fernández y Majluta, 2020; Herrera e Hidalgo, 2002; Martínez, 2012; Ñiquen, 2019; Posso, 2010; Rivarola, 2019; Salas y Florez, 2017; Tudela-Mamani et al., 2020). Sin embargo, el efecto de la educación sobre el NCEA varía según los factores de conversión (sexo, edad, pobre) de la fuerza de trabajo y el tamaño de la empresa (el contexto). Esto implica que el nivel de calidad del empleo asalariado no es un resultado que dependa exclusivamente de la persona y del capital humano que posea. En este sentido, Barrantes y Matos (2019) constataron que “las mujeres han ido ganando acceso a la educación y, aunque su presencia se ha incrementado considerablemente, esto no se ha traducido en similares tasas de crecimiento de empleo femenino y empleo formal” (p. 14). Además, la destreza, la técnica, la precisión, la responsabilidad y los conocimientos son habilidades que la población trabajadora adquiere y acumula con el tiempo. Ello implica un incremento del nivel de calidad de la fuerza de trabajo (NCFT), siempre y cuando el empleo promueva las condiciones para dicha acumulación. En este marco, la crítica marxista sostiene que el empleo asalariado, por lo general, limita el potencial de la fuerza de trabajo, toda vez que el trabajo asalariado es un trabajo alienado (Marx, 1987). Por consiguiente, no es lo mismo NCFT y NCEA, aunque ambas nociones se relacionan y condicionan mutuamente. El primero está asociado con el conjunto de facultades físicas, intelectuales, emocionales y sociales del trabajador y el segundo con la responsabilidad social del empleador como propietario del medio de producción. Además, la fuerza de trabajo se compra en el mercado, pero su nivel de calidad se comprueba en la esfera de la producción. Cuando ocurre un desajuste entre NCFT y NCEA, se identifican dos problemas: 1) sobreeducación, ocurre cuando el nivel educativo alcanzado de una persona supera el nivel requerido para ocupar el puesto de trabajo y 2) subeducación, cuando el nivel educativo no alcanza el nivel requerido del puesto de trabajo (Yamada y Lavado, 2017).

En segundo lugar, la brecha de género a favor de los hombres aumenta la probabilidad de las mujeres para acceder a un empleo de baja calidad (Alba, 2016; Apablaza et al., 2023; Ñiquen, 2019; Tudela-Mamani et al., 2020). Además, la evidencia muestra una relación directa entre el ciclo de vida laboral y el NCEA ($p < 0.05$), lo que concuerda con Herrera e Hidalgo (2002), Rivarola (2019) y Tudela-Mamani et al. (2020). En otras palabras, existe una doble marginación para las mujeres jóvenes (Barrantes y Matos, 2019). En el caso de las mujeres, las desventajas laborales están asociadas con la discriminación de género que se manifiestan mediante creencias sexistas (los hombres son superiores a las mujeres o viceversa), estereotipos de género (asignación de comportamientos y roles predefinidos), cultura del machismo (subordinación femenina) y por las instituciones y estructuras patriarcales que relegan a la mujer de cargos de dirección. En el caso de la fuerza de trabajo menor de 30 años (joven), resulta evidente que sus factores de conversión están en proceso de desarrollo; sin embargo, dado que la gran mayoría de empleos son de baja calidad, dicho proceso será interrumpido o corrompido. En consecuencia, la fuerza de trabajo se “adecuará” a tener un nivel de productividad laboral bajo. Finalmente, en el caso de ser mujer joven, uno de los principales problemas que limitaría sus posibilidades de desarrollar sus factores de conversión laboral es el embarazo adolescente y la maternidad temprana (Barrantes y Matos, 2019).

En tercer lugar, cuanto mayor sean los factores de conversión de la población asalariada más posibilidad tendrán las personas de acceder a un empleo de mejor calidad. Los empleos de alta calidad ofrecen a los jóvenes más oportunidades para desarrollar sus capacidades y escapar de la pobreza, pero en Lima Metropolitana ese tipo de empleos son pocos; además, la pobreza sigue siendo una barrera que dificulta el desarrollo de los factores de conversión (Sen, 2000) de la fuerza de trabajo. Como consecuencia, ser pobre aumenta la probabilidad de ocupar un empleo de baja calidad ($p < 0.05$). Aquí se presenta un círculo vicioso entre pobreza y empleo precario; sin embargo, la generación de empleos de alta calidad podría ser una vía para reducir la pobreza (Castillo y Huaranca, 2022). En efecto,

los autores encontraron que la eliminación del empleo precario en el Perú podría reducir la pobreza multidimensional en 10.4 puntos porcentuales, lo que equivaldría a sacar de la pobreza a casi 3.3 millones de personas.

5. CONCLUSIÓN

En primer lugar, en este estudio se constató que la mayoría de empleos asalariados en Lima Metropolitana fue de baja calidad en el año 2022, lo que concuerda con el problema público identificado por el MTPE (2021) en la Política Nacional de Empleo Decente. En segundo lugar, la mayor parte de la fuerza de trabajo asalariada menor de 30 años (joven) tuvo un empleo de baja calidad, pero la probabilidad de tenerlo varía según los factores de conversión del trabajador o trabajadora. De ese modo, se verificó que ser mujer y/o ser pobre incrementa la probabilidad de ocupar un empleo de baja calidad. Además, la empresa pequeña reduce la influencia del nivel de educación para acceder a un empleo de mejor calidad.

Desde la perspectiva del trabajador, el nivel de calidad de los empleos asalariados es responsabilidad de los empleadores, toda vez que están ligados con el nivel de calidad de los puestos de trabajo. Desde la teoría de las capacidades humanas de Sen (2000), un empleo de alta calidad es aquel que le permite al trabajador desarrollar sus capacidades; sin embargo, la fuerza de trabajo asalariada configura una relación laboral de subordinación. Por ende, la principal capacidad que le asegure incrementar el nivel de calidad de su empleo es la de organizarse sindicalmente para negociar colectivamente mejores condiciones laborales. No obstante, una de las principales limitaciones de este estudio es la ausencia de variables relacionadas con la calidad de los servicios (por ejemplo, se mide grado de educación, pero no su nivel de calidad), la regulación y supervisión estatal y el papel de las organizaciones sindicales, toda vez que la ENAHO es, sin duda, una herramienta valiosa para comprender diversos aspectos de la situación socioeconómica del país, pero no es una base de datos especializada para medir el nivel de calidad del empleo. Por otro lado, la metodología empleada para construir el índice sintético no es inmune a críticas, principalmente por la asignación de las ponderaciones. Ante ello, la estadística multivariante ofrece metodologías alternativas para estimar dichas ponderaciones a partir de los propios datos.

Los hallazgos de este estudio revelan que las oportunidades que posee un individuo dependen de sus factores de conversión y del contexto en que le tocó vivir. Por consiguiente, pensar que las oportunidades dependen exclusivamente del propio individuo y que todos tienen la misma posibilidad de crearlas sólo con quererlo refleja una perspectiva profundamente arraigada en el individualismo metodológico que, llevado al ámbito laboral, implica una concepción mal entendida de la “meritocracia”. Es indudable que el esfuerzo individual es importante y que cada individuo es responsable de sus decisiones y actos, pero el individualismo lleva esto al extremo porque considera que el éxito o el fracaso de una persona se debe únicamente a sus propias acciones, habilidades y esfuerzos, sin considerar las circunstancias externas o los factores estructurales que puedan influir en su situación. Todo esto posibilita futuras líneas de investigación en el campo social que incorporen, por ejemplo, el impacto del nivel de calidad de la educación peruana y de la inteligencia artificial en la producción capitalista sobre el NCEA. En este sentido, el pensamiento crítico de la tradición marxista puede proporcionar un marco analítico sólido para comprender las dinámicas del capitalismo, mientras que la teoría de las capacidades permite destacar la importancia de diseñar políticas públicas de formación específicas que ayuden a las mujeres jóvenes a adquirir las habilidades y conocimientos necesarios para acceder a empleos de mejor calidad. Estos programas deben ser inclusivos, accesibles y adaptados a las necesidades individuales de cada mujer.

Contribución de Autoría

Jorge A. Corzo Portocarrero: [Conceptualización](#), [Investigación](#), [Análisis formal](#), [Redacción - borrador original](#), [Escritura](#), [revisión y edición](#).

Fuente de financiamiento

El autor indica que no tiene financiamiento

Conflicto de intereses

El autor declara que no tiene conflicto de intereses

Referencias

- Alba Méndez, J. P. (2016) *Determinantes de la calidad del empleo en Colombia periodo: 2008–2014* [Monografía para optar por el título de profesional en Economía, Universidad de La Salle]. <https://ciencia.lasalle.edu.co/economia/156>
- Apablaza, M., Sehnbruch, K., González, P., & Méndez, R. (2023) *Regional inequality in multidimensional quality of employment: Insights from Chile, 1996–2017*. *Regional Studies*, 57(3), 416–433. <https://doi.org/10.1080/00343404.2022.2093341>
- Arranz, J. M., García-Serrano, C., & Hernanz, V. (2016) *Índice de calidad del empleo*. ASEMPELO. <https://asempleo.com/servicio/informes/Indice%20de%20Calidad%20del%20Empleo.pdf>
- Ayelén Almada, J., & Hernán Reche, F. (2019) *¿Crecimiento, desarrollo o «milagro»? Aportes para un análisis histórico-estructural de la realidad peruana*. *Economía y Desarrollo*, 162(2), Article 2. <https://revistas.uh.cu/econdesarrollo/article/view/1798>
- Barrantes, R., & Matos Trifu, P. (2019) *“En capilla”: Desigualdades en la inserción laboral de mujeres jóvenes*. Instituto de Estudios Peruanos, IEP. <http://repositorio.iep.org.pe/handle/IEP/1162>
- BCRP. (2023) *PBI por sectores*. BCRPData. Banco Central de Reservas del Perú. <https://estadisticas.bcrp.gob.pe/estadisticas/series/mensuales/pbi-por-sectores>
- Casale, G. (Ed.). (2011) *The employment relationship: A comparative overview*. Hart. https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_145278/lang-es/index.htm
- Castillo, L., & Huaranca Bellido, M. (2022) *Perú: Historia de dos pobrezas* (Serie de Documentos de Trabajo DT. N°. 2022-006; p. 33). Banco Central de Reserva del Perú. <https://econpapers.repec.org/paper/rbpwpaper/2022-006.htm>
- Castro-Escobar, E. S., & Serna-Gómez, H. M. (2016) *Calidad del Empleo en Organizaciones de Servicios de Contact-Center en Manizales, Colombia*. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14(1), 205–219. <https://doi.org/10.11600/1692715x.14113140814>
- CEPAL. (2023) *Panorama Social de América Latina y el Caribe 2023: La inclusión laboral como eje central para el desarrollo social inclusivo*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/68702-panorama-social-america-latina-caribe-2023-la-inclusion-laboral-como-eje-central>
- Chacaltana, J. (2016) *Perú, 2002–2012: Crecimiento, cambio estructural y formalización*. *Revista de la CEPAL*, 2016(119), 47–68. <https://doi.org/10.18356/23f43ae5-es>
- Farné, S. (2003) *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*. En *La calidad del empleo en Colombia* (pp. 1–26). Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social. https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2017/01/cuaderno_3.pdf
- Farné, S., Vergara, C. A., & Baquero, N. (2012) *La calidad del empleo y la flexibilización laboral en Colombia*. En *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI* (pp. 119–161). Universidad Externado de Colombia.
- Fernández Franco, S., Graña, J. M., Lastra, F., & Weksler, G. (2021) *La calidad del empleo en América Latina desde una perspectiva comparada*. 1–27. <https://aset.org.ar/congresos/15o-congreso-nacional-de-estudios-del-trabajo/grupo-tematico-no1/>

- Fernández González, A. M., & Majluta Yeb, M. A. (2020) *Relación entre calidad de trabajo asalariado y pobreza: Determinantes de la calidad del empleo* (Texto de Discusión 32; pp. 1-27). Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD). <https://mepyd.gob.do/publicaciones/relacion-entre-calidad-de-trabajo-asalariado-y-pobreza-determinantes-de-la-calidad-del-empleo>
- Gamero Requena, J. (2010) *Empleo y trabajo decente a un año del TLC con EE.UU.* Centro Peruano de Estudios Sociales (CEPES). [http://redge.org.pe/sites/default/files/Empleo y trabajo decente - Julio Gamero.pdf](http://redge.org.pe/sites/default/files/Empleo_y_trabajo_decente_-_Julio_Gamero.pdf)
- Garavito, C. (2010) *Vulnerabilidad en el empleo, género y etnicidad en el Perú.* *Economía*, 33(66), 89-127. <https://doi.org/10.18800/economia.201002.004>
- Gómez García, F., Gómez-Álvarez Díaz, R., & Cabrera Rodríguez, A. (2018) *Tipología de indicadores de calidad del empleo objetivos y subjetivos.* En *Pobreza en la ocupación e instrumentos de reacción* (pp. 15-42). Laborum. <https://hdl.handle.net/11441/83646>
- Herrera, J., & Hidalgo, N. (2002) *Vulnerabilidad del empleo en Lima. Un enfoque a partir de encuestas a hogares.* *Bulletin de l'Institut français d'études andines*, 31(3), 553-597. <https://doi.org/10.4000/bifea.6705>
- Iglesias Fernández, C., Llorente Heras, R., & Dueñas Fernández, D. (2010) *Calidad del empleo y satisfacción laboral en las regiones españolas. Un estudio con especial referencia a la Comunidad de Madrid.* *Investigaciones Regionales*, 19, 25-49. <https://investigacionesregionales.org/es/article/calidad-del-empleo-y-satisfaccion-laboral-en-las-regiones-espanolas-un-estudio-con-especial-referencia-a-la-comunidad-de-madrid/>
- Iguíñiz Echeverría, J., & Barrantes, R. (2004) *La investigación económica y social en el Perú: Balance 1999-2003 y prioridades para el futuro.* Concorcio de Investigación Económica y Social [u.a.]. <https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2016/07/dyp-15.pdf>
- INEI. (2021) *Producción y Empleo Informal en el Perú. Cuenta Satélite de la Economía Informal 2007-2020.* Instituto Nacional de Estadística e Informática. <https://www.gob.pe/institucion/inei/informes-publicaciones/3291466-produccion-y-empleo-informal-en-el-peru-cuenta-satelite-de-la-economia-informal-2007-2020>
- INEI. (2022a) *Ficha Técnica Encuesta Nacional de Hogares 2022.* Instituto Nacional de Estadística e Informática. https://www.inei.gob.pe/media/encuestas/documentos/enaho/2022/Ficha_tecnica2022.pdf
- INEI. (2022b) *Perú: Estructura Empresarial, 2020.* Instituto Nacional de Estadística e Informática. <https://www.gob.pe/institucion/inei/informes-publicaciones/3562467-peru-estructura-empresarial-2020>
- Infante, R., & Vega-Centeno, M. (2001) *La calidad del empleo: Lecciones y tareas.* *Economía*, 24(48), 179-236. <https://doi.org/10.18800/economia.200102.006>
- IPE. (2021) *Mercado laboral peruano: Impacto por COVID-19 y recomendaciones de política.* OIT / Oficina de la OIT para los Países Andinos. http://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_776325/lang-es/index.htm
- Jaques, E. (1968) *Trabajo, incentivos y retribución.* Paidós.
- Jaramillo Baanante, M., & Campos Ugaz, D. (2020) *La dinámica del mercado laboral peruano: Creación y destrucción de empleos y flujos de trabajadores.* GRADE. <https://www.grade.org.pe/publicaciones/la-dinamica-del-mercado-laboral-peruano/>

- Jiménez, F. (2016) *Otra ruta de desarrollo para el Perú: Crítica del neoliberalismo y propuesta de transformación republicana (Primera edición)*. Otra Mirada.
- Krugman, P. R., Wells, R., & Graddy, K. (2012) *Fundamentos de economía (J. G. Pardo, Trad.; 2a edición)*. Editorial Reverté. <https://cbceconomia.files.wordpress.com/2017/09/krugman-2013-fundamentos-de-economc3ada.pdf>
- Levaggi, V. (2004, agosto 9) *¿Qué es el trabajo decente? [Noticia]*. Organización Internacional del Trabajo (OIT). http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm
- Long, J. S., & Freese, J. (2014) *Regression Models for Categorical Dependent Variables Using Stata (3rd edition)*. Stata Press. <https://www.stata.com/bookstore/regression-models-categorical-dependent-variables/>
- Martínez, A. (2010) *Calidad del empleo en el mercado laboral venezolano: Un análisis para el período 1995-2005*. Gaceta Laboral, 18(2), Article 2. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/gaceta/article/view/3829>
- Marx, K. (1987) *El capital: Vol. vol.1 (5a ed.)*. Editorial Cartago. <https://sigloxxeditores.com.ar/libro/el-capital-vol-1/>
- Merino Llorente, M. C., Somarriba Arechavala, N., & Negro Macho, A. M. (2012) *Un análisis dinámico de la calidad del trabajo en España*. Los efectos de la crisis económica. Estudios de Economía Aplicada, 30(1), 261-282.
- Morrison, A. (2021) *La participación laboral de las mujeres en el Perú: 10 mensajes clave y 6 recomendaciones de política* (Nota Técnica N° IDB-TN-2147; p. 18). Inter-American Development Bank. <https://doi.org/10.18235/0003156>
- MTPE. (2021) *Política nacional de empleo decente. Decreto Supremo N.º 013-2021-TR*. El Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/1966218-013-2021-tr>
- MTPE. (2022) *Informe anual del empleo 2021*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/3601627-informe-anual-del-empleo-en-el-peru-enaho-2021>
- Ñiquen Lasteros, O. (2019) *El impacto del nivel educativo alcanzado en el índice de calidad del empleo en el Perú, 2016*. Revista Peruana de Investigación Educativa, 11(11), 5-38. <https://doi.org/10.34236/rpie.v11i11.91>
- OCDE. (2020) *Perspectivas del empleo de la OCDE 2020*. La Seguridad de los trabajadores y la crisis de la COVID 19. OECD. <https://doi.org/10.1787/1686c758-en>
- OIT. (2013) *Modelo de Proyección de Empleo para Perú*. Organización Internacional del Trabajo. http://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_236122/lang-es/index.htm
- Pérez Peralta, C. M., & Castro Escobar, E. S. (2017) *La calidad del empleo desde el enfoque del trabajo decente*. En Tendencias en la Investigación Univesitaria. Una visión desde Latinoamérica (Vol. 1, pp. 59-81). Fondo Editorial Universitario Servando Garcés de la Universidad Politécnica Territorial de Falcón Alonso Gamero. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7784851>
- Pérez Sáinz, J. P. (2016) *Globalización y relaciones salariales en América Latina. Entre la generalización de la precariedad y la utopía de la empleabilidad*. En D. C. Fernández, N. B. Tavira, & R. T. Cavallero (Eds.), Trabajo global y desigualdades en el mercado laboral (pp. 19-38). CLACSO. <https://doi.org/10.2307/j.ctvtwx2p2.4>

- Pineda, J. A., & Acosta, C. E. (2011) *Calidad del trabajo: Aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto*. Ensayos sobre Política Económica, 29(65), 60-105. <https://doi.org/10.32468/Espe.6502>
- Posso, C. M. (2010) *Calidad del empleo y segmentación laboral: Un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006*. Revista Desarrollo y Sociedad, 1(65), 191-234. <https://doi.org/10.13043/dys.65.7>
- Rivarola Monzón, R. J. (2019) *Dinámica del mercado laboral en el Perú urbano. Un análisis desde la calidad del empleo en los trabajadores dependientes* [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/15381>
- Ruesga Benito, S. M., Lasierra, J. M., Pérez Ortiz, L., Pérez Trujillo, M., & Bichara, J. da S. (2014) *Economía del trabajo y política laboral (2da edición)*. Ediciones Pirámide.
- Salas Durazo, I., & Florez Payán, L. (2017) *Fuzzy sets applied to create multidimensional indexes. An approach to measure the quality of employment*. Acta Universitaria, 27(2), 65-82. <https://doi.org/10.15174/au.2017.1183>
- Sen, A. K. (2000) *Desarrollo y libertad*. Planeta.
- Tenorio Manayay, D. (2020) *El empleo informal en el Perú: Una breve caracterización 2007-2018*. Pensamiento Crítico, 25(1), 51-75. <https://doi.org/10.15381/pc.v25i1.18477>
- Tostes, M., & Villavicencio, A. (2012) *Flexibilización del Derecho del Trabajo y sus implicancias sobre las relaciones laborales en el Perú*. Derecho PUCP, 68, 355-382. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.013>
- Tudela-Mamani, J. W., Ancasi-Cáceres, G., & Álvarez-Rozas, K. (2020) *Evaluación multidimensional del trabajo decente en la Región Puno: 2013-2017*. Revista de Investigaciones Altoandinas, 22(3), 252-262. <https://doi.org/10.18271/ria.2020.659>
- UNECE. (2022) *Handbook on Forms of Employment*. United Nations. <https://unece.org/statistics/publications/handbook-forms-employment>
- Urquijo Angarita, M. J. (2014) *La teoría de las capacidades en Amartya Sen*. Edetania. Estudios y propuestas socioeducativos., 46, Article 46. <https://revistas.ucv.es/edetania/index.php/Edetania/article/view/161>
- Vergara Ortuzar, M. J. (2019) *Diferencias en la calidad del empleo a lo largo de Chile: Una mirada multidimensional desde el enfoque de capabilities* [Tesis de maestría, Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/170465>
- Villacorta Olazábal. (2012) *Perú: Calidad del Empleo y Mecanismos Colectivos de Integración Social, 2010*. Centro de Investigación y Desarrollo del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). <https://www.gob.pe/institucion/inei/informes-publicaciones/4344247-peru-calidad-del-empleo-y-mecanismos-colectivos-de-integracion-social-2010>
- Weller, J. (2012) *Vulnerabilidad, exclusión y calidad del empleo: Una perspectiva latinoamericana*. Realidad, Datos y Espacio Revista Internacional de Estadística y Geografía, 3(2), 82-97. <https://rde.inegi.org.mx/index.php/2012/05/06/vulnerabilidad-exclusion-y-calidad-del-empleo-una-perspectiva-latinoamericana/>
- Williams, R. (2021) *Ordered Logit Models - Basic & Intermediate Topics*. <https://www3.nd.edu/~rwilliam/stats3/Ologit01.pdf>
- Yamada, G., & Lavado, P. (2017) *Educación superior y empleo en el Perú: Una brecha persistente (1.a edición)*. Universidad del Pacífico. <https://econpapers.repec.org/bookchap/paibookup/17-01.htm>