



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO

 **FACULTAD DE
CIENCIAS
ECONÓMICAS**

Carrera: Licenciatura en Economía

ÍNDICE DE CALIDAD LABORAL PARA AGLOMERADOS DE ARGENTINA (2004-2017)

Trabajo de Investigación

Por

Camila Guarino

Profesor Tutor

Franco Bignone

Mendoza – 2019

ÍNDICE

RESUMEN	4
INTRODUCCIÓN	5
I - MARCO TEÓRICO	8
1) CALIDAD DE VIDA	8
1.1 BIENESTAR SOCIAL.....	9
1.2 BIENESTAR PSICOLÓGICO	10
1.3 NECESIDADES BÁSICAS INSATISFECHAS (NBI)	10
2) ECONOMÍA LABORAL	10
2.1 CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	11
2.2 PRINCIPALES TEORÍAS QUE EXPLICAN EL EMPLEO Y DESEMPLEO	14
2.3 PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO	17
2.4 DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO	18
2.5 INFORMALIDAD LABORAL	18
2.6 SEGMENTACIÓN LABORAL	19
2.7 EMPLEO INDEPENDIENTE	20
II - ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE CALIDAD LABORAL EN AGLOMERADOS DE ARGENTINA	21
1) TEORÍA Y ELABORACIÓN DE UN ÍNDICE	21
2) TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO	22
3) ÍNDICE DE CALIDAD LABORAL	23
3.1 COMPOSICIÓN DE LA BASE DE DATOS	23
3.2 METODOLOGÍA ECONOMETRICA.....	24
3.3 ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	25
3.4 EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE CALIDAD LABORAL	28
III - ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE CALIDAD LABORAL POR REGIÓN GEOGRÁFICA	29
1) LA REPÚBLICA ARGENTINA Y SUS REGIONES GEOGRÁFICAS	29
2) ÍNDICE DE CALIDAD LABORAL SEGÚN REGIÓN GEOGRÁFICA.....	30

2.1 DATOS Y METODOLOGÍA	30
2.2 ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	30
IV - CONCLUSIONES	42
V - BIBLIOGRAFÍA.....	45
ANEXO	47

RESUMEN

En el trabajo que a continuación presentamos procedemos a mostrar la bibliografía existente al tema calidad de vida laboral así como los conceptos necesarios para poder abordarla. Tras llevar a cabo un estudio de la bibliografía presentada elaboramos un índice de calidad laboral para algunos aglomerados de Argentina basándonos en el modelo de SEL consultores (2007) como base para poder analizar la situación de calidad laboral. El índice está compuesto por los índices de salarios y características de la ocupación, cuyo resultado se obtiene ponderando con igual peso relativo las variables que los componen: tasa de empleo, formalidad laboral, tasa de permanencia en el empleo, complemento del coeficiente de Gini, cobertura de necesidades básicas, e ingreso real. Las tres primeras componen al índice de características de la ocupación y las tres restantes al índice de salarios. Los datos utilizados para la elaboración del índice de calidad laboral fueron extraídos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) y del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC). Además promediamos dicho índice para poder construir un índice de calidad laboral por región que compone al país utilizando las mismas variables macroeconómicas que calculamos para el primer índice elaborado. El objetivo del trabajo es poder estudiar la evolución de ambos índices durante el período de análisis (2004-2017) y el impacto que tiene en el bienestar de la sociedad.

INTRODUCCIÓN

El estudio por la calidad de vida comenzó a cobrar interés a fines del siglo XX cuando se consideró que las necesidades básicas de los individuos estaban satisfechas, al menos en los países del primer mundo. A partir de ese momento se comenzó a trabajar para mejorar la calidad de vida de la sociedad desde los diferentes ámbitos, diseñando y aplicando políticas adecuadas con el objetivo de mejorar la misma en todos sus aspectos.

En cuanto al ámbito laboral, los individuos destinamos gran parte de nuestra vida en él y un tiempo considerable lo desarrollamos en las organizaciones, por lo que parte de lo que asociamos a nuestro trabajo es lo que se refleja en nuestra calidad de vida. A esto se lo denomina Calidad de Vida Laboral (CVL). Por más de las diversas definiciones existentes para CVL, el objetivo buscado por esta rama siempre fue el mismo: mejorar la búsqueda de la satisfacción y bienestar del trabajador en la ejecución de sus tareas en las organizaciones. Gran parte de la sociedad aún se mantiene activa en la búsqueda de su propio bienestar y está cobrando mayor interés por la calidad laboral. En este trabajo abordaremos la CVL ya que para Argentina el desempleo es uno de los tópicos que más preocupa, siendo el mercado laboral un sector rígido y de difícil inducción, al menos en condiciones de calidad

Los estudios e investigaciones de la CVL comenzaron en el año 1975 cuando se creó la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, siendo un organismo destinado puramente a la investigación de la calidad de vida en la Unión Europea. América Latina empezó a interiorizarse en el diseño y desarrollo de indicadores de calidad en el empleo para la formulación de políticas, hace más de una década. Por otro lado la Organización Internacional del Trabajo (OIT) comenzó con la promulgación del “trabajo decente” ante la notable desaceleración de la economía mundial, con el fin de poder crear políticas y medidas para la creación de empresas y empleo. Por más que hayan pasado varias décadas, el interés sobre la CVL persiste y cada vez son más los estudios que se ocupan del diseño y desarrollo de ciertos indicadores presentando mediciones y seguimientos de distintos mercados de dicha materia.

El tema de la calidad de empleo no cuenta con una teoría explícita, pero diferentes organismos como la OIT han buscado aproximaciones empíricas para poder medir este fenómeno. Tal es el caso de autores como Farné (2003) y Carrasco (2003) que en su trabajo determinan que un índice de calidad laboral debe contener ciertas variables como:

- El ingreso y las horas trabajadas, porque lo plantea la teoría microeconómica del consumidor.
- Modalidades de contratación, porque da derecho a prestaciones y formas de organización colectiva.
- Afiliación a la seguridad social.

Argentina comenzó a profundizar el tema a partir del año 2004, cuando se inició el programa de investigación en calidad de vida, incorporándose todos estos conceptos para la creación de políticas públicas orientadas a la calidad laboral. En la actualidad existe un mercado laboral estancado, con una demanda laboral deprimida, desalentando a la gente a realizar una búsqueda activa de empleo para mejorar su bienestar, sumado a que una parte importante de los puestos de trabajo disponibles son en condiciones de informalidad y precariedad. Argentina está sumergida en un período de baja calidad laboral y esto perjudica el bienestar de su sociedad.

Las estadísticas sobre el mercado de trabajo demuestran que, en la mayoría de los países latinoamericanos, el crecimiento económico fue acompañado de un aumento del número de ocupados, así como de la respectiva tasa de actividad y una disminución de la tasa de desocupación. Poco se sabe sobre la calidad del empleo generado. ¿Es posible que el éxito en empleo y desempleo opaque los resultados en calidad? Es por esto que consideramos interesante medir la calidad laboral en Argentina mediante la elaboración de un índice de calidad laboral compuesto por dos sub-índices (características de la ocupación y salarios), usando como modelo el índice elaborado por la consultora SEL en el año 2007. El objetivo del presente trabajo es determinar la calidad laboral de algunos aglomerados de Argentina, así como la fluctuación de dichas variables laborales que lo componen para el período 2004-2017.

El trabajo se estructura de la siguiente forma. En el primer capítulo presentaremos los antecedentes y conceptos económicos que se consideran necesarios para la interpretación del análisis realizado, dedicando especial atención al tema de calidad de vida y calidad de vida laboral. En el segundo capítulo expondremos la metodología utilizada para la construcción del índice haciendo mención a las variables calculadas con sus respectivos criterios y las ponderaciones utilizadas para construir los subíndices que componen al índice. Además, en este capítulo, mostraremos los resultados del índice de calidad laboral por aglomerado utilizando como ejemplo el caso de Gran Mendoza y mostrando el comportamiento de los índices que lo componen así como también el de sus variables macroeconómicas. Al final del mismo capítulo se realiza una comparación de todos los aglomerados analizados, tomando los años 2005, 2010 y 2017, con el fin de analizar la evolución de la calidad laboral. Finalmente, en el tercer capítulo, arrojamos los resultados obtenidos del análisis del índice de calidad laboral por región geográfica

utilizando como ejemplo el caso para la región de Cuyo. Además se presenta un análisis de la evolución de las variables que componen al índice de calidad laboral por región.

Esperamos que este trabajo de investigación pueda demostrar la importancia que tiene la calidad laboral en Argentina y cómo esta influye en el bienestar de la sociedad. Como así también, pueda crear conciencia para el desarrollo de políticas económicas a la hora de poder mejorar el mercado laboral y la permanencia e inducción de nuestros trabajadores.

I - MARCO TEÓRICO

1) CALIDAD DE VIDA

El término calidad de vida comenzó a utilizarse a comienzos de la década del 70, con estudios de Campbell, Converse y Rodgers, hasta convertirse, hoy en día, en una expresión muy utilizada en ámbitos como la salud, economía, política, educación, entre otros. Fue la preocupación por conocer el bienestar de la sociedad y los efectos que provocaban la industrialización en la misma, el motivo que impulsó a investigar y utilizar el término calidad de vida de forma más frecuente, intentando construir indicadores más objetivos para poder medir dicho bienestar. A mediados de los años 70 y 80 el concepto evolucionó, integrando conceptos subjetivos, no solo objetivos, y convirtiendo a la expresión “calidad de vida” como un concepto integrador que comprende todas las áreas de la vida.

Si bien hay dos corrientes, una que cree que es un concepto unitario y otra que lo percibe como un concepto multidimensional, fueron Felce y Perry (1995) los que encontraron diversos modelos conceptuales de calidad de vida y añadieron una conceptualización más a las que había definido Borthwick-Duffy en 1992. Entonces dichos autores han definido a la calidad de vida como:

- La calidad de las condiciones de vida de una persona.
- La satisfacción experimentada por las personas con dichas condiciones vitales.
- La combinación de componentes objetivos y subjetivos, es decir, la calidad de vida definida como la calidad de las condiciones de vida de esa persona (componente objetivo) junto a las satisfacciones que ésta experimenta (componente subjetivo).
- La combinación de las condiciones de vida y la satisfacción personal ponderadas por la escala de valores, aspiraciones y expectativas personales.

La calidad de vida, conforme lo define AmartyaSen (2000) implica tener buenas condiciones de vida objetivas, un alto grado de bienestar subjetivo y la satisfacción colectiva de necesidades a través de políticas sociales.

Para especificar un poco más, Armando de Negri (2002) nos plantea que la calidad de vida se asocia con lo que se considera socialmente como bueno o deseable y también con lo que hace movilizar

energías, recursos y esfuerzos para que esto sea alcanzado. En consecuencia, implica el conjunto de ideales, recursos, necesidades básicas y propósitos que se constituyen en las realidades y contexto en que las personas habitan y construyen sus espacios de relaciones (Patricia, 2013).

Armando de Negri (2002) profundiza aún más en el término, señalando que la calidad de vida busca que todos tengan igualdad de acceso y oportunidades al desarrollo. Se evidencia que el concepto de calidad de vida requiere del enfoque de derechos o de desarrollo en la medida en que se hace necesario generar mejores oportunidades para los individuos, por lo que se contrae una responsabilidad importante por parte de los gobiernos, debiendo generar políticas públicas con el fin de poder satisfacer estas necesidades colectivas.

En definitiva, el estudio de la calidad de vida se remite al entorno material (bienestar social) y al entorno psicosocial (bienestar psicológico), basándose en la experiencia y evaluación que cada persona tiene de su situación, incluyendo una visión global de la vida de la persona que se denomina satisfacción vital (Tonon, 2007). Tal como lo define Patrick, Edwards, Topolski y Walwick (2002), “El efecto de las relaciones sociales y de las relaciones con el medio se encuentra mediatizado por la particular mirada de cada sujeto, es decir la manera en que cada sujeto interpreta su contexto y situación. Es por eso que esta mirada es la llave que determina su calidad de vida.”

En este sentido, se identifican tres conceptos adicionales relacionados al tema, el denominado “bienestar social”, “bienestar psicológico” y el de “necesidades básicas insatisfechas”.

1.1) BIENESTAR SOCIAL

Es un conjunto de factores que inciden en la calidad de vida de los individuos y que brindan satisfacción humana y social. Pese a que la noción de bienestar es subjetiva, es decir lo que genera bienestar a un individuo no necesariamente se lo tiene que generar a otro, está asociado a muchos aspectos objetivos también.

El Estado es el encargado de promover el bienestar social y para esto siempre se impulsan políticas sociales para poder corregir las inequidades del mercado, por ejemplo, la redistribución de la renta. Estas políticas sociales son las que favorecen la calidad de vida de los individuos.

1.2) BIENESTAR PSICOLÓGICO

El bienestar psicológico centra su estudio en el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal basándose en seis dimensiones tales como aceptación, relaciones positivas con los demás, propósitos en la vida, crecimiento personal, autonomía y dominio del entorno.

1.3) NECESIDADES BÁSICAS INSATISFECHAS (NBI)

Se dieron en el marco de las políticas de cooperación durante los años 70, a países denominados del tercer mundo, es decir en vías de desarrollo. El centro de estudio de las necesidades básicas, comenzó a extenderse a otro conjunto de satisfactores y no sólo a los económicos.

El concepto de pobreza, mediante este enfoque, implica la aplicación de un método normativo de carácter multidimensional de medición directa de las condiciones de vida, considerando como necesidades básicas tanto a las necesidades biológicas de consumo privado así como también a aquellas provistas a través de servicios como agua potable, educación y salud. Dicho esto, el método utilizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) es el de NBI, realizando una serie de indicadores censales para poder determinar si los hogares las poseen, es decir si satisfacen o no algunas de las necesidades básicas.

El INDEC considera que si se cumplen algunas de las carencias que se presentan a continuación, se determina que es un hogar pobre en cuanto a NBI.

- Vivienda de tipo inconveniente (vivienda de inquilinato, precaria u otro tipo).
- Viviendas sin cuarto de baño.
- Hacinamiento crítico (más de tres personas por cuarto).
- Hogares con niños en edad escolar (6 a 12 años) que no asisten a la escuela.
- Hogares con cuatro o más personas por miembro ocupado y en los cuales el jefe de hogar tiene bajo nivel de educación (dos años o menos en el nivel primario).

2) ECONOMÍA LABORAL

La economía laboral es la rama de la economía especializada en el mundo del trabajo. Entre los principales tópicos que entran dentro de esta rama están el desempleo, el nivel de salarios, la productividad del trabajo, la calidad y estabilidad de los empleos, entre otros.

Entendemos por mercado laboral a la confluencia de demanda y oferta de puestos de trabajo, es decir aquellos agentes que ofrecen trabajo y aquellos individuos que pueden ocupar dichos puestos. Generalmente este mercado suele estar regulado por el Estado a través de herramientas como el derecho

laboral, los convenios colectivos y los contratos. En cuanto a la teoría del equilibrio, el enfoque más tradicional es el de la economía neoclásica, es el más utilizado. En cuanto al enfoque tradicional del desequilibrio, el más usado es el Marxista.

2.1) CALIDAD DE VIDA LABORAL

El término Calidad de Vida Laboral (CVL), comenzó a cobrar interés entre las organizaciones a principios de la década del '70, luego de que en Europa se implementara el Estado de Bienestar, impactando en el mercado laboral y cobrando importancia la calidad de vida de sus individuos. En Estados Unidos comenzó a utilizarse después del movimiento de Desarrollo Organizacional dándole mayor importancia a aspectos objetivos y subjetivos del mercado laboral que aumentaban la calidad de vida de los trabajadores. Se dejó atrás el concepto de maximización de beneficios de 1950, donde se tenían en cuenta sólo los incrementos del valor de los accionistas, pasando a integrar los demás componentes que hacen a una organización, tales como los trabajadores. Otros autores afirman que este término nace en la década del 70 como solución a los problemas de ausentismo y alienación. Con la recesión que se dio en los años 80 muchas empresas, en especial estadounidenses, implementaron procesos para mejorar la calidad de vida de los trabajadores (Natalia, 2005).

Sin embargo, Juan Manuel Gutiérrez (director de Capital Humano Creatia Business, S.L.) menciona en su artículo de Ergonomía y Psicosociología que los orígenes del movimiento de “calidad de vida laboral” se remontan al año 1947 en Londres, cuando se comenzó a visualizar por medio de trabajos del Instituto Tavistock de Relaciones Humanas, que se basaban en un enfoque socio-psicológico, es decir aplicaban la sociología y psicología al estudio y resolución de los problemas sociales.

El término se fue modificando con el paso del tiempo, siendo Bergeron en el año 1982, el que expresó que la calidad de vida laboral debía verse desde el punto de vista de la filosofía humanista y tomando como su principal objetivo el crear condiciones de empleo adecuadas y satisfactorias para el trabajador y así poder aumentar la productividad del mismo dentro de la organización. Peters y R.H. Waterman (1982), encontraron en su análisis que la mayoría de las características de las empresas exitosas se basaban en los recursos humanos, por lo que comenzaron a incorporar políticas, que favorecían a la calidad de vida laboral, para hacerse cargo de las necesidades de los empleados con el fin de cumplir sus objetivos y de retener a los mejores talentos.

Fields y Thacker (1992) plantearon la calidad de vida laboral como un proceso de integración por parte de los directivos y de los empleados al proceso de la toma de decisiones, dependiendo la calidad de vida de la relación gerencia-trabajador-organización y siendo los sindicatos mediadores de tal obtención. Además, Camacaro (2001), planteó que el término se refería a un proceso cooperativo e integrado para

poder desarrollar las capacidades de los trabajadores, creando mayor satisfacción y reconocimiento de los mismos dentro de la empresa.

Dicho esto, podemos determinar entonces que el concepto de calidad de vida laboral no sólo abarca todos los aspectos relacionados con el salario, el horario, el ambiente físico del empleo, sino que, por el contrario, debe estudiarse desde 4 perspectivas:

1. Factores antecedentes objetivos: realidad de la situación laboral del trabajador, ya sea la estructura o prácticas organizacionales necesarias para el bienestar del mismo.
2. Factores antecedentes subjetivos: serían todas las valoraciones que recoge el trabajador sobre su situación laboral y la adaptación subjetiva de la misma.
3. Factores consecuentes objetivos: se refiere al grado de ajuste que tiene el trabajador con el puesto de trabajo que ocupa.
4. Factores consecuentes subjetivos: se trata de las experiencias subjetivas del trabajador en relación al puesto y estructura interna de la organización.

En un sentido amplio, la CVL abarca todo lo relacionado con salarios, horarios, medio ambiente laboral, beneficios y servicios, relaciones humanas, entre otras cosas que pueden llegar a ser relevantes para la satisfacción laboral. Lo que la mayoría propone es que la CVL trata de concentrar aspectos laborales basados en las experiencias de cada individuo y los objetivos organizacionales.

“Gonzalez et al. (2010), Construye un instrumento que mide la calidad de vida laboral y lo señala como un concepto multidimensional que se integra al momento de que el trabajador a través del empleo y bajo su propia percepción ve cubiertas sus necesidades personales tales como: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por él, bienestar obtenido por su actividad laboral, el desarrollo personal alcanzado, así como la administración de su tiempo libre. Implica que se conjuguen siete dimensiones de estudio: 1. Soporte institucional para el trabajo, 2. Seguridad en el trabajo, 3. Integración al puesto de trabajo, 4. Satisfacción por el trabajo, 5. Bienestar logrado a través del trabajo, 6. Desarrollo personal del trabajador, y 7. Administración del tiempo libre” (Argüelles Ma, Quijano García, & Fajardo, 2017).

Existiendo una amplia gama de enfoques del término, el autor Juan Manuel Gutierrez (2005) decide quedarse con el concepto más completo y adecuado:

“Calidad de Vida Laboral (CVL) es un proceso dinámico y continuo para incrementar la libertad de los empleados en el puesto de trabajo, mejorando la eficacia organizacional y el bienestar de los

trabajadores a través de intervenciones de cambio organizacional planificadas, que incrementarán la productividad y la satisfacción” (Sun, 1988).

Por otro lado, se determina que dentro de la calidad de vida laboral el empleado cumple un rol principal, por lo que su implicancia en los objetivos de la organización es sumamente determinante para el nivel de CVL obtenido. Por esto Gutiérrez (2005), determina que el término se basa en las cuatro “C”:

- Compromiso: motivación e identificación por parte de los integrantes de la empresa con los objetivos de la misma.
- Competencia: capacidad de adaptarse a los puestos y a los cambios que puedan realizarse, con el fin de poder generar mejores condiciones de trabajo.
- Costos: compromiso de mantenimiento de los costos de la gestión de personas (salarios, beneficios, costos indirectos, entre otros) a un nivel igual o inferior a los de competencia.
- Congruencia: mayor coincidencia de los objetivos entre trabajadores y organización.

Se identifican una serie de indicadores económicos utilizados para la medición de calidad de vida laboral en el presente trabajo.

2.1.1) Indicadores económicos

Para determinar la calidad de vida laboral en un país es sumamente importante conocer las estadísticas de las variables del mercado laboral.

En el índice se utilizará la variable “tasa de empleo”, calculada como el cociente entre empleo y población total de individuos mayores a 16 años.

- Tasa de empleo =
$$\frac{Ocupados}{PoblaciónTotal}$$

Pero además es de suma importancia destacar que existen otros indicadores de relevancia al momento de tomar decisiones económicas en un país. Algunos de ellos son:

- Tasa de actividad =
$$\frac{PEA}{PoblaciónTotal}$$

Por Población Económicamente Activa (PEA) se refiere a todas aquellas personas que, teniendo edad necesaria para trabajar, está ocupado o buscando activamente empleo.

- Tasa de desempleo = $\frac{Desocupados}{PEA}$

Por persona desocupada se entiende todo aquel individuo, que si bien no tiene empleo, lo está buscando de forma activa.

- Tasa de subocupación = $\frac{Subocupados}{PEA}$

Existen dos tipos de subocupación, demandante y no demandante. Según aspectos metodológicos de la EPH, una persona subocupada demandante reúne tres requisitos:

- Desean aumentar las horas de trabajo en cualquiera de sus empleos actuales o reemplazar su trabajo por otro que contenga más horas laborales.
- Estar disponibles efectivamente para trabajar más horas.
- Haber trabajado menos de 35 horas semanales en todos los empleos durante el período de referencia.

Por el contrario todo persona subocupada no demandante es aquella que trabaja menos de 35 horas semanales y no quiere o tiene disponibilidad para aumentar horas laborales.

2.2) PRINCIPALES TEORÍAS QUE EXPLICAN EL EMPLEO Y DESEMPLEO

El origen de la economía como ciencia se remonta al proceso del capitalismo que supuso la generalización de los mercados y de todos los recursos productivos en mercancía. Aparecieron los mercados de capital, tierra y trabajo, viendo al trabajo humano asalariado como una mercancía más. Fue Adam Smith, el que se refirió a esta mercancía como: “El trabajo anual de cada nación es el fondo que en principio la provee de todas las cosas necesarias y convenientes para la vida, y que anualmente consume el país. Dicho fondo se integra siempre, o con el producto inmediato del trabajo, o con lo que mediante dicho producto se compra de otras naciones” (Adam Smith, 1958, pág. 3).

Tiempo después Marx llevó la economía clásica a la deriva, pasando de la teoría del valor a la explotación del trabajo dentro de las economías capitalistas. Este decía que el valor del trabajo se correspondía con el tiempo necesario para mantener la vida del trabajador. Su salario no era igual al valor retribuido por el trabajador en su horario laboral, por lo que los capitalistas se quedaban con un plusvalor excedente, originándose una explotación al trabajo asalariado.

Los marginalistas plantearon que este excedente podía solucionarse mediante la distribución de la renta. Éstos se basaron en tres hipótesis:

1. El trabajo era una mercancía y su cantidad contratada dependía de la oferta y demanda que existía en el mercado.
2. El mercado de trabajo debía establecerse bajo un orden legal adecuado de competencia perfecta.
3. El mercado bajo esas condiciones lleva al trabajo automáticamente al pleno empleo, con el salario de equilibrio correspondiente determinado por la oferta y demanda.

Habiendo planteado las hipótesis, quedaba determinar que componentes afectaban a cada una de las curvas. La oferta de trabajo estaba determinada por la utilidad que les proporcionaba el salario a los individuos y por el cuál estaban dispuestos a renunciar dada cierta cantidad de ocio. Entonces tenemos que la oferta de trabajo dependerá de forma creciente del salario, y siempre que el efecto sustitución domine el efecto renta, ante un aumento de los salarios reales. Por el contrario, la demanda laboral depende negativamente del salario real y positivamente de la productividad marginal del trabajo.

En definitiva, los trabajadores tienen que elegir entre trabajo y ocio, renunciando al último y aumentando el primero para poder ganar dinero como remuneración, y poder comprar bienes y servicios para satisfacer sus necesidades. Es decir, el trabajo entra en la función de utilidad del individuo tanto en forma directa, ya que el trabajo genera utilidad o desutilidad, y de forma indirecta ya que se compran bienes y servicios con su salario.

Podemos decir entonces que el salario es un mecanismo compensador, que en caso de ajustarse a las condiciones no monetarias del puesto, no estaríamos frente a problemas de calidad de empleo, ya que los trabajadores quedarían conforme con la remuneración recibida de acuerdo al puesto ocupado.

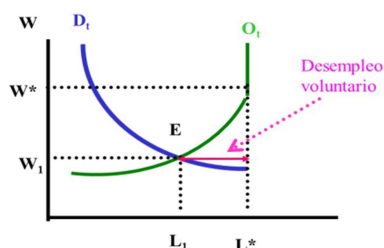
Los economistas neoclásicos consideraron al mercado de trabajo de la misma forma que al resto de los mercados de factores, bienes y servicios. Los salarios son el precio que hay que pagar por los servicios prestados por el factor trabajo. Es muy importante destacar que el enfoque de economía neoclásica se basa en el supuesto de la flexibilidad de salarios, es decir que cualquier desplazamiento que se pueda producir en las curvas de oferta y demanda determina el nivel de salario correspondiente.

En cuanto al desempleo tenemos dos tipos, voluntario e involuntario. Existe desempleo voluntario para casos en donde las personas no quieren trabajar porque consideran que los salarios son demasiado bajos. Aparecerá el desempleo involuntario si algún factor externo, por ejemplo los sindicatos, impide el reajuste de los salarios.

Imagen N° 1: Desempleo voluntario

*Determinación del desempleo:
la rigidez de los salarios*

DESEMPLEO NEOCLASICO



Fuente: Elaborado por Pastora Caraveo en el año 2015.

La persistencia del desempleo involuntario se explica por el desempleo friccional y el estructural. El primero se da cuando los estudiantes están insertándose en el mercado laboral, o cuando los trabajadores abandonan su puesto en busca de algo mejor, por lo que esto lleva un período de tiempo hasta que se insertan nuevamente en el mercado laboral. En cambio, el desempleo estructural se da por desajustes en la localización y cualificación ofrecida y demanda.

Imagen N°2: Desempleo involuntario



Fuente: Elaborado por Pastora Caraveo en el año 2015.

Entonces como resumen los neoclásicos se basaban en simples supuestos:

- Los intentos de aumentar la demanda de trabajo por otra vía que no sea la de salarios reales está condenada al fracaso.
- La existencia de desempleo solo determina que un grupo de personas rechazan trabajos a un salario menor al que esperaban, es decir existe desempleo voluntario.
- La existencia de un salario por encima del equilibrio, no permite que un individuo encuentre empleo para poder solucionar el desequilibrio o aumente la población ocupada.

Fue Keynes quien tiempo después criticó este modelo, atacando el empleo voluntario, diciendo que el empleo determinaba los salarios y no al revés y dándole mayor importancia al salario nominal y no al real, como se hacía en el modelo neoclásico.

El consideraba que el nivel de empleo no se determinaba en el mercado de trabajo sino en el mercado de bienes y servicios. Por lo que, los keynesianos se basaban en:

- Existencia de situaciones de equilibrio que impliquen desempleo.
- El desempleo sería involuntario puesto que los salarios son rígidos a la baja.
- Se puede conseguir aumentar el empleo a través de aumentos en la demanda efectiva, lo que significa que las intervenciones exógenas al mercado son imprescindibles para alcanzar el pleno empleo.

2.3) PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO

Esta representa la cantidad total de producción elaborada por una unidad laboral durante un período de referencia dado. Este indicador nos permite poder obtener información acerca de la eficiencia y la calidad del capital humano en el proceso productivo.

A nivel país se utiliza como cantidad total de producción al Producto Bruto Interno (PBI) y se mide a través de dos procesos alternativos:

- El método más común es la que relaciona el producto total obtenido con la cantidad de horas hombre trabajadas durante un período.

$$\text{Productividad por hora hombre} = \frac{\text{PBI}}{\text{Horas hombre trabajadas}}$$

- También puede medirse a través de la relación entre la cantidad producida y el número de trabajadores ocupados.

$$\text{productividad laboral} = \frac{PBI}{\text{Número de personas ocupadas}}$$

2.4) DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO

La distribución del ingreso es un indicador que muestra la relación entre el ingreso nacional y la población en un período determinado. Intenta reflejar la forma en que se distribuye el ingreso entre los factores de producción (tierra, trabajo, capital y organización).

Dos de los indicadores más comunes para medir la distribución del ingreso son el Índice de Gini y la Curva de Lorenz. El primero mide la distribución de la renta de un país comparada con una situación de perfecta igualdad. Este puede situarse en valores entre 1 (denotando concentración absoluta de la riqueza o máxima desigualdad) y 0 (mostrando que existe perfecta igualdad). La curva de Lorenz relaciona el porcentaje acumulado de la población con el porcentaje de riqueza acumulado del mismo.

2.5) INFORMALIDAD LABORAL

El concepto de “informalidad laboral” comenzó a utilizarse por Hart en 1970 para hacer referencia a unidades productivas de baja productividad. Basándose en esto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue la que utilizó este término diciendo que en las economías menos desarrolladas el problema de empleo no sólo se basaba en desempleo sino que, existía un grupo de personas, que estando ocupadas, percibían bajos ingresos debido a su escasa productividad laboral (Fabio, Luis, Maribel, & Mónica, 2013).

A lo largo del siglo XX fue cuando comenzó a tratarse un poco más el tema de la informalidad laboral. Por un lado, la migración del campo hacia la ciudad y la creciente expansión de la población urbana, hizo que fuera cada vez más difícil la absorción de fuerza de trabajo excedente. Como consecuencia, se dio que gran parte de los trabajadores se insertaran en empleos de baja productividad y por cuenta propia.

Existen discrepancias sobre el rol que puede jugar el Estado en generar o prevenir la informalidad laboral. En un extremo está el planteo neoliberal-legalista de Hernando De Soto (1987), para quien la informalidad está integrada por las actividades no registradas que están al margen de la legalidad y que son causadas por la excesiva intervención del Estado. Siguiendo el mismo concepto, el enfoque neoinstitucional-racionalista plantea que la informalidad es un resultado que se puede dar por dos vías:

- La exclusión de los beneficios otorgados por el Estado o de los circuitos modernos de la economía.

- Como un escape racional de los agentes económicos que no ven incentivos en hacer parte del sector regulado.

En el otro extremo está el estructuralismo funcionalista que disiente con el anterior sobre las causas que generan y mantienen a la informalidad. Según Portes&Schauffler (1993) es el mismo funcionamiento y lógica del sistema capitalista el que sustenta a la informalidad. Entonces, teniendo en cuenta este enfoque, el sector informal juega un rol muy importante en la acumulación moderna, tanto en la provisión de bienes y servicios de bajo costo para trabajadores de empresas formales.

“Así, la economía informal es el conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por los sistemas formales o no lo están en absoluto (OIT, 2002)” (M., 2007).

Como conclusión la informalidad se puede ver desde dos perspectivas. La primera se puede relacionar como una especie de supervivencia, en donde el mercado laboral intenta absorber toda la presión de la mano de obra, y la informalidad vendría a constituir ese excedente resultante. La segunda perspectiva tiene que ver con la descentralización productiva, en donde las empresas pueden realizar contrataciones de forma que sea más accesible para algunos que para otros.

2.6) SEGMENTACIÓN LABORAL

Algunos autores como Doeringer y Piore (1975), Reich, Gordon y Edwars (1973) y Dickens y Lang (1984, 1992) se centran en que la segmentación laboral es producto de la calidad existente en los puestos de trabajo. “La principal característica de estos segmentos es que su interrelación es mínima y las condiciones de trabajo son significativamente diferenciadas, lo cual se hace evidente en múltiples factores, pero especialmente en la valoración del capital humano”(Manuel, 2010).

Sin embargo, la teoría de la segmentación en el mercado laboral es mucho más amplia. Según Reich, Gordon y Edwars (1973) se dan 4 procesos de segmentación:

- Segmentación entre mercado primario (puestos de trabajo de alta calidad) y mercado secundario (puestos de trabajo de baja calidad).
- Segmentación dentro del sector primario entre profesionales, directivos y empleos rutinarios.
- Segmentación por raza.
- Segmentación por sexo.

Los dos primeros tipos de segmentación se producen mediante los procesos de transición de una economía competitiva a una oligopolística, es decir, el mercado deja de demandar fuerza laboral más homogénea para pasar a demandar trabajo más calificado. Por otro lado, los dos últimos procesos de segmentación están ligados a un proceso de discriminación en el mercado laboral.

Como dijimos la teoría es amplia. Citando a Doeringer y Piore (1971) concluimos que la segmentación del mercado de trabajo se caracteriza por la existencia de al menos dos subsectores:

1. Primario o moderno: contiene los mejores puestos de trabajo, los cuáles obtienen mejor paga y mayor estabilidad. Por supuesto los trabajadores obtienen mayor posibilidad de avance y seguridad social.
2. Secundario o tradicional: en este sector, los trabajadores contienen bajas remuneraciones, mayor inestabilidad, mayor movilidad entre los puestos laborales disponibles y bajo acceso a la seguridad social.

2.7) EMPLEO INDEPENDIENTE

Otro de los sectores del mercado laboral que adquieren mayor importancia, sobretodo en América Latina, es el empleo independiente. Dentro del mismo podemos encontrarnos con tres segmentos:

- Empleo independiente con informalidad laboral, es decir mayor precariedad.
- Empleo atípico.
- Empleo independiente, formal, estable y bien remunerado.

Este concepto puede coexistir con el de informalidad laboral, siendo trabajadores por cuenta propia que realizan actividades de subsistencia, en forma no asalariada y que generan ingresos que denotan cierta capacidad contributiva.

Por último las dimensiones del empleo independiente varían de acuerdo a la realidad sociodemográfica y productiva de los países.

II - ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE CALIDAD LABORAL EN AGLOMERADOS DE ARGENTINA

En esta parte del trabajo de investigación procedemos a mostrar la metodología y estadística utilizada para la elaboración del índice de calidad laboral, así como su evolución en el período analizado.

1) TEORÍA Y ELABORACIÓN DE UN ÍNDICE

Para la economía, los números índices son expresiones estadísticas que permiten comparar magnitudes en dos períodos diferentes, teniendo en cuenta el tiempo y el espacio. Para poder realizar dicha comparación, se toma como referencia uno de los períodos y se lo denomina período base, asignándole el valor 100. Por el contrario, al resto de los períodos que queremos comparar se los denomina situación actual o corriente.

Es muy importante poder conocer la metodología que existe detrás de cada índice, ya que si se utilizan fórmulas distintas, los resultados difieren, por lo que su comparación no es válida.

Existen dos tipos de índices, los simples y los complejos. El primero de ellos es el que elaboramos en este trabajo, con el objetivo de poder cuantificar la variación porcentual que ha sufrido entre dos períodos distintos, pero estableciendo como período base un período fijo. El índice para un producto homogéneo se lo denomina simple o general. Su fórmula es:

$$I_0^t(x) = \frac{x_T}{x_0} \cdot 100$$

Dónde x_0 y x_T son dos valores de una variable x . $I_0^t(x)$ es el valor del número índice que corresponde al valor x_T tomando como referencia el valor x_0 .

Los números índices contienen ciertas propiedades que deben verificarse:

- Existencia: todo número índice debe estar bien definido y ser distinto de cero.
- Igualdad: cuando el período base y el período actual coinciden el número índice es igual a la unidad.
- Inversión: denotando I_0^t un índice con base 0 y período actual t , al intercambiar los períodos entre sí, I_t^0 debe verificar: $I_t^0 = \frac{1}{I_0^t} \rightarrow I_t^0 \cdot I_0^t = 1$

- Circular: considerando los períodos 0, t, t', t'' se debe verificar que $\{I_0^t \cdot I_t^{t'} \cdot I_{t'}^0 = 1$
 $\{I_0^t \cdot I_t^{t'} \cdot I_{t'}^{t''} \cdot I_{t''}^0 = 1$
- Cíclica: consecuencia de la propiedad inversión y circular.

$$\{I_0^t \cdot I_t^{t'} = \frac{1}{I_{t'}^0} \rightarrow I_0^t \cdot I_t^{t'} = I_0^{t'}$$

$$\{I_0^t \cdot I_t^{t'} \cdot I_{t'}^{t''} = \frac{1}{I_{t''}^0} \rightarrow \{I_0^t \cdot I_t^{t'} \cdot I_{t'}^{t''} = I_0^{t''}$$

- Proporcionalidad: si en el período actual la magnitud varía en una proporción, el índice cambia en la misma proporción. Es decir si los valores x_{iT} sufren una variación del orden k , los nuevos valores en el período t' son $x_{iT'} = x_{iT} + k \cdot x_{iT}$ y los nuevos índices serán: $I_i' = \frac{x_{iT'}}{x_{i0}} = \frac{(1+k)x_{iT}}{x_{i0}} = (1+k) \cdot I_i$
- Homogeneidad: a un índice no debe afectarle los cambios en las unidades de medida.

Finalmente, para poder comparar dos períodos distintos debemos tener en cuenta dos aspectos importantes:

- Fijar la situación inicial de forma arbitraria, a la que se referirán las comparaciones, teniendo en cuenta que su elección condiciona el resultado de la comparación.
- Las magnitudes que se comparan pueden ser simples o complejas, siendo las últimas, situaciones de comparación de varios productos o conceptos.

Los números índices se vinculan a la macroeconomía pero el sustento teórico se apoya en la microeconomía. Existen diversos manuales compilados por diversos organismos internacionales como la División de Estadística de las Naciones Unidas, el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), LA Oficina Estadística de la Unión Europea (Eurostat) y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) que divulgan el sustento teórico de los números índices.

2) TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Según la guía de indicadores de empleo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) publicada por la OIT, tenemos que el primer objetivo señalado se relaciona con la mejora del trabajo decente con el fin de poder progresar en la lucha contra la pobreza extrema y el hambre.

Este objetivo contiene cuatro indicadores de empleo:

- Tasa de crecimiento de la productividad laboral (Producto Bruto Interno por persona empleada)

- Relación empleo-población
- Proporción de la población ocupada que vive por debajo del umbral de pobreza
- Proporción de personas que trabajan por cuenta propia o en una empresa familiar con respecto al empleo total (tasa de empleo vulnerable)

Éstos pueden considerarse indicadores necesarios para generar un panorama de calidad en el trabajo y poder así incrementar la productividad. A continuación explicaremos el índice de calidad laboral construido, teniendo en cuenta los lineamientos propuestos por la OIT.

3) ÍNDICE DE CALIDAD LABORAL

3.1) COMPOSICIÓN DE LA BASE DE DATOS

La base de datos con la que trabajamos fue extraída de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), publicada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), seleccionando el segundo trimestre de cada año para el período 2004-2017. Los datos utilizados son sólo para aquellos individuos que se presenten con condición de actividad “Ocupado” y superen la edad mínima legal para poder trabajar, 16 años.

Para la elaboración del índice, hemos utilizado seis variables económicas, de las cuáles tres de ellas son necesarias para la construcción de un índice de salarios y las otras tres para un índice de características de la ocupación. Las tres variables dentro de cada índice se ponderan con igual peso relativo. Finalmente, la ponderación idéntica de los índices obtenidos (0,5 cada uno) arroja como resultado el “índice de calidad laboral”.

A continuación visualizamos las variables utilizadas.

Tabla N°1: Variables

Índice de salarios
Complemento del Coeficiente de Gini
Cobertura de necesidades básicas
Ingreso real
Índice de características de la ocupación
Tasa de empleo
Tasa de formalidad laboral
Tasa de permanencia

Fuente: Elaboración propia en base a SEL consultores (2007).

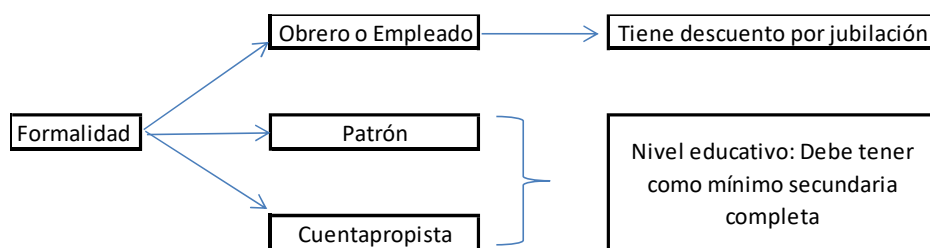
La selección de las variables que componen el índice fue realizada con el fin de poder obtener información relevante de calidad en el ámbito laboral.

3.2) METODOLOGÍA ECONOMETRICA

Para poder cuantificar las variables reflejadas en la tabla anterior, seleccionamos un conjunto de criterios a destacar y procesamos la información a través del paquete estadístico StataSE 12.

- Para la variable "tasa de empleo", utilizamos los datos publicados por el INDEC para cada aglomerado.
- Para el complemento del Coeficiente de Gini procesamos la información de la EPH a través de comandos del programa estadístico utilizado. El coeficiente de Gini toma valores entre 0 y 1, tomando el valor 0 si los ingresos por hora de los encuestados son idénticos y el valor 1 cuando existe completa desigualdad en la distribución de salarios. Como el coeficiente de Gini aumenta con la desigualdad, su complemento crece a medida que lo hace la igualdad en la distribución de los salarios.
- Cobertura de necesidades básicas: consideramos que la persona cubre sus necesidades básicas si el monto de ingreso de la ocupación principal percibido en el mes de referencia supera al Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM) de ese momento.
- Ingreso real: para este dato calculamos el ingreso nominal por hora, dividiendo el ingreso de la ocupación principal mensual por las horas trabajadas durante el mes de referencia. Para obtener el ingreso real, deflactamos el ingreso nominal teniendo en cuenta el Índice de Precios del Consumidor (IPC) de ese momento¹.
- Tasa de formalidad laboral: para este dato debemos tener en cuenta varias opciones.

Imagen N°3



Fuente: Elaboración propia.

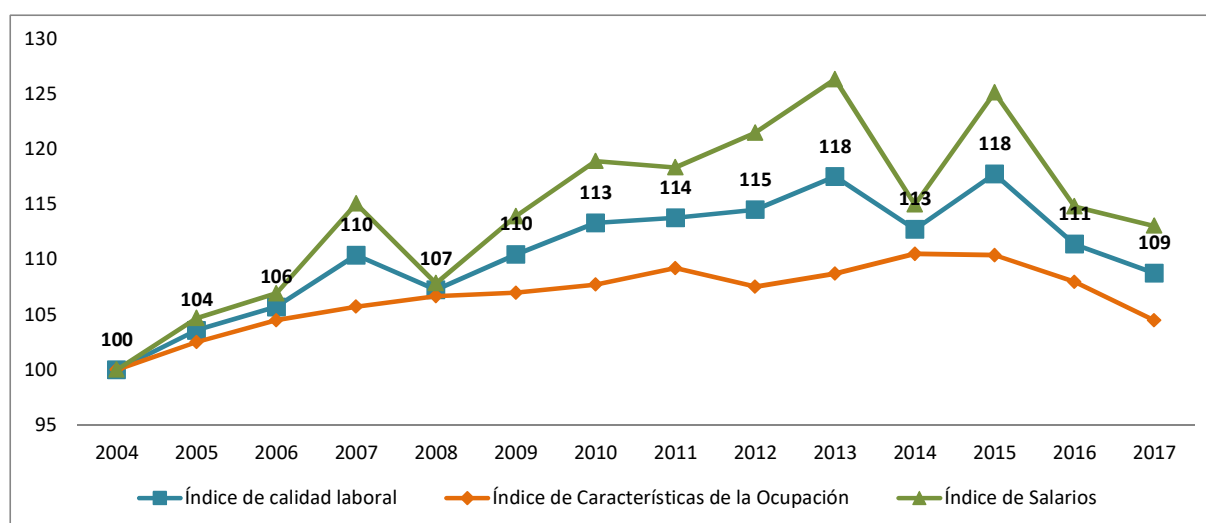
¹Operación por la cual una determinada cantidad de dinero se transforma, expresada en términos monetarios nominales en otra en términos reales, es decir se transforma en moneda constante referida a un año concreto.

- Permanencia en el empleo: para la obtención de este dato se trabajó solo con los individuos que fuesen obreros o empleados y que además su empleo no tuviese tiempo de finalización.

3.3) ANÁLISIS DE RESULTADOS

A modo de ejemplo, mostraremos el índice de calidad laboral para el caso de Gran Mendoza, explicando las fluctuaciones del mismo, como las de los índices de ingreso y características de la ocupación a lo largo de todo el período analizado.

Gráfico N° 1: Evolución del índice de calidad laboral y sus componentes entre los años 2004 y 2017. Gran Mendoza

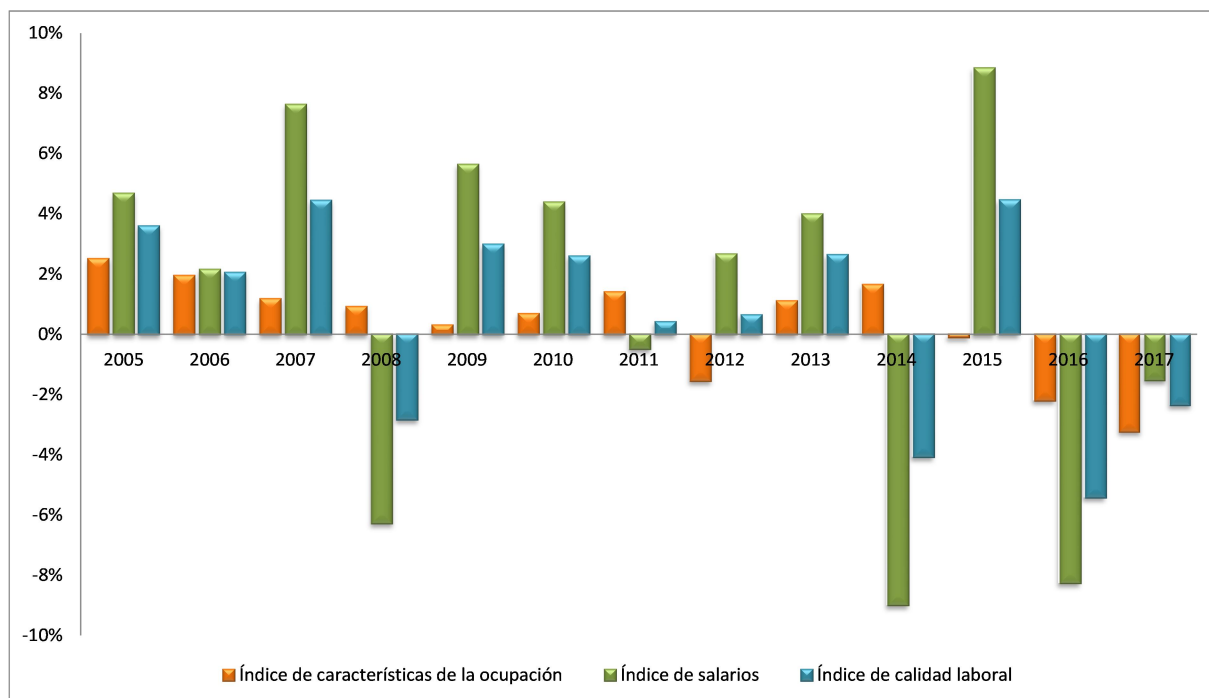


Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH y el INDEC.

El Gráfico 1 nos muestra la tendencia creciente que tuvo el índice de calidad laboral en el período 2004-2007, obteniendo un comportamiento similar en el resto de los índices que lo componen. En el año 2008, el índice de calidad laboral cayó respecto al año anterior debido a una caída en el índice de salarios. Luego, en el año 2009, el índice de calidad laboral recuperó su tendencia creciente. De acuerdo con el gráfico, el período 2010-2015, registra el momento de mejor desempeño del índice con valores que oscilan por encima de 113, tanto en el índice de calidad laboral como en el índice de salarios. En el año 2013 y 2015 se registran los puntos más elevados del índice de calidad laboral, con un valor de 118. El año 2014 protagonizó una caída del 4% lo cual se explicó por una reducción del índice de salarios del 9% contrarrestada con un aumento del índice de características de la ocupación del 2%. Finalmente el índice de calidad laboral, así como el de salarios y características de la ocupación, presenta una tendencia decreciente al final del período (años 2016 y 2017) pero con valores mayores a los de los años 2004 y 2005.

Veamos ahora el Gráfico 2, que muestra las variaciones porcentuales de los componentes de los índices dentro del período analizado.

Gráfico N°2: variación porcentual del índice de calidad laboral y sus componentes en el período 2004-2017. Gran Mendoza



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH y el INDEC.

Observando el Gráfico N°2 notamos con más claridad que en los primeros años el índice de calidad creció, siendo muy alta la variación porcentual del índice de salarios en el año 2007 debido a un aumento en la variable de coberturas básicas y la del complemento del coeficiente de Gini, es decir, en el año 2007 el Índice de Gini cayó un 9% respecto al año anterior. Luego, en el año 2008, el índice de calidad laboral se redujo debido a una fuerte caída en el índice de salarios impulsada por una variación porcentual negativa del ingreso real, equivalente al 15%. Recordemos que en ese año se dio la crisis financiera en Estados Unidos, lo que hizo que el IPC aumentara 3 veces más que el ingreso nominal en el Gran Mendoza. Para ese mismo año, el índice de características de la ocupación tuvo una variación porcentual positiva como consecuencia de un aumento de la tasa de formalidad laboral.

Desde el año 2009 hasta el año 2013 la variación porcentual en el índice de calidad laboral ha sido positiva pese a la caída de los ingresos reales en el año 2011 y a la caída en la tasa de formalidad y permanencia en el empleo en el año 2012.

En el año 2014 se registra una caída en el índice de calidad laboral, del 4%, respecto al año 2013. Esta caída fue producto de una disminución en la variable coberturas básicas y en los ingresos reales, que impulsaron a una caída del 9% en el índice de salarios. En el año 2015 el índice de calidad fue positivo, mostrando una recuperación de las variables cobertura de necesidades básicas e ingresos reales. Dicho esto podemos observar la volatilidad que se refleja en las variables seleccionadas.

Finalmente, en los dos últimos años del período, el índice de calidad laboral cayó. En detalle, observamos que el año 2016 fue más bajo en cobertura de necesidades básicas e ingresos reales, variables que se lograron mejorar para el año 2017. En cuanto al índice de características de la ocupación, la tasa de empleo, la de formalidad y permanencia cayeron durante los dos años.

La siguiente tabla explica los valores de cada componente del índice de calidad laboral así como las variaciones porcentuales durante el período bajo estudio.

Tabla N°2: valores de los componentes de cada índice y sus respectivas variaciones porcentuales

Variables	AÑO												
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	109	97	106	104	112	105	113	111	112	112	111	111	109
Cobertura de necesidades básicas	96	87	95	98	92	102	102	102	104	95	105	94	86
Ingreso Real	109	137	144	122	138	149	140	152	163	138	159	139	144
Índice de Salarios	105	107	115	108	114	119	118	121	126	115	125	115	113
Tasa de empleo	97	110	110	106	103	103	104	105	105	105	107	104	100
Tasa de formalidad laboral	102	101	102	110	112	114	114	111	115	113	112	111	106
Tasa de permanencia	108	103	106	104	106	106	110	107	106	113	112	109	107
Índice de características de la ocupación	103	104	106	107	107	108	109	108	109	111	110	108	104
índice de calidad laboral	104	106	110	107	110	113	114	115	118	113	118	111	109

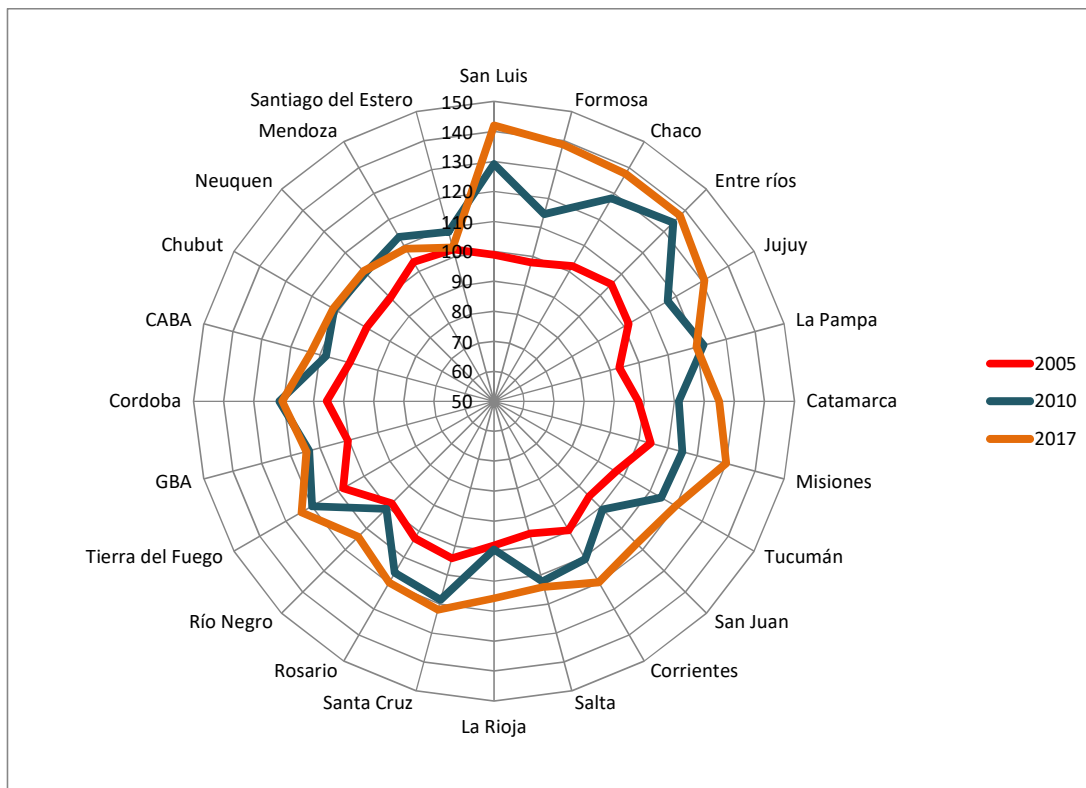
Variaciones porcentuales	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	9%	-11%	9%	-2%	8%	-7%	8%	-2%	1%	0%	-1%	0%	-2%
Cobertura de necesidades básicas	-4%	-9%	9%	3%	-6%	12%	0%	0%	2%	-9%	10%	-11%	-8%
Ingreso Real	9%	25%	5%	-15%	13%	8%	-7%	9%	7%	-15%	16%	-13%	3%
Índice de Salarios	5%	2%	8%	-6%	6%	4%	0%	3%	4%	-9%	9%	-8%	-2%
Tasa de empleo	-3%	13%	0%	-3%	-3%	0%	1%	1%	0%	0%	2%	-3%	-3%
Tasa de formalidad laboral	2%	-1%	1%	8%	2%	2%	-1%	-2%	4%	-2%	-1%	-1%	-5%
Tasa de permanencia	8%	-5%	3%	-2%	2%	0%	4%	-3%	-1%	7%	-1%	-3%	-2%
Índice de características de la ocupación	3%	2%	1%	1%	0%	1%	1%	-2%	1%	2%	0%	-2%	-3%
índice de calidad laboral	4%	2%	4%	-3%	3%	3%	0%	1%	3%	-4%	4%	-5%	-2%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH y el INDEC.

3.4) EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE CALIDAD LABORAL

El siguiente gráfico resume el índice de calidad laboral de cada provincia, representado por el aglomerado más significativo de cada una de ellas.

Gráfico N° 3: Índice de calidad laboral según provincias



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH y el INDEC.

Este gráfico nos permite visualizar la evolución del índice de calidad laboral en todas las provincias del país. Podemos observar que en el año 2005 todas las provincias tenían valores similares, oscilando entre 90 y 110. En el año 2010 (punto intermedio del período analizado) todas las provincias lograron despegarse de los valores iniciales, incrementándose el índice de calidad laboral, en algunos casos, y llegando a ser 130. Finalmente, en el último año del período analizado el índice se expandió, respecto al año 2005. Algunos casos particulares como San Luis, Formosa, El Chaco, Entre Ríos, Jujuy, La Pampa, Catamarca y Misiones demostraron que el índice de calidad laboral logró incrementarse entre un 44% y un 25% según el orden indicado. Por el contrario otros casos como CABA, Chubut, Neuquén, Mendoza y Santiago del Estero tuvieron un crecimiento del índice de calidad laboral, en relación al año 2005, que va desde el 13% hasta el 1%.

III - ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE CALIDAD LABORAL POR REGIÓN GEOGRÁFICA

En este capítulo, a diferencia del anterior, analizaremos el índice de calidad laboral según región geográfica en la República Argentina.

1) LA REPÚBLICA ARGENTINA Y SUS REGIONES GEOGRÁFICAS

Según el INDEC, la Argentina está compuesta por cinco regiones económicas: Pampeana, Cuyo, Patagonia, Noroeste (NOA) y Noreste (NEA). Cada una de ellas está formada por un grupo de provincias detalladas a continuación. En el caso de la región Pampeana además de las provincias contiene la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA).

Tabla N° 3: Descripción de regiones económicas

Región Económica	Provincia
PAMPEANA	Buenos Aires
	Ciudad Autónoma de Buenos Aires
	Córdoba
	Entre Ríos
	La Pampa
	Santa Fe
PATAGONIA	Chubut
	Neuquén
	Río Negro
	Santa Cruz
	Tierra del Fuego
NOROESTE (NOA)	Catamarca
	Jujuy
	La Rioja
	Salta
	Santiago del Estero
	Tucumán
CUYO	Mendoza
	San Juan
	San Luis
NORESTE (NEA)	Chaco
	Corrientes
	Formosa
	Misiones

Fuente: Elaboración propia en base a datos del INDEC.

Existen muchos estudios acerca de la segmentación laboral en Argentina, basándose en la disparidad de salarios reales, por lo que nos pareció interesante analizar la calidad laboral según región geográfica para poder evaluar, entre otras cosas su evolución en el período analizado. La hipótesis de segmentación reconoce la existencia de puestos de trabajo de calidad diferente, por lo que se podría decir que existe segmentación si dos individuos comparables ocupan puestos de calidad diferente y por alguna razón no pueden acceder al mismo nivel de calidad (Jorge, 2013).

Al igual que el capítulo anterior describiremos la metodología y base de datos utilizada para la elaboración del índice de calidad laboral y se expondrá, a modo de ejemplo, la evolución del índice de calidad laboral para la región de Cuyo.

2) ÍNDICE DE CALIDAD LABORAL SEGÚN REGIÓN GEOGRÁFICA

2.1) DATOS Y METODOLOGÍA

Para la formulación del índice de calidad laboral por región geográfica realizamos un promedio simple de los índices de calidad laboral de cada aglomerado por lo que la base de datos utilizada para su elaboración fue idéntica a la usada y descrita en el capítulo anterior. Cabe destacar que las variables empleadas también para este índice son las mismas que se emplearon para la elaboración del índice por aglomerado y contienen los mismos criterios.

Se analizan los años entre 2004 y 2017, y el paquete estadístico con el que se procesó la información es StataSE 12.

2.2) ANÁLISIS DE RESULTADOS

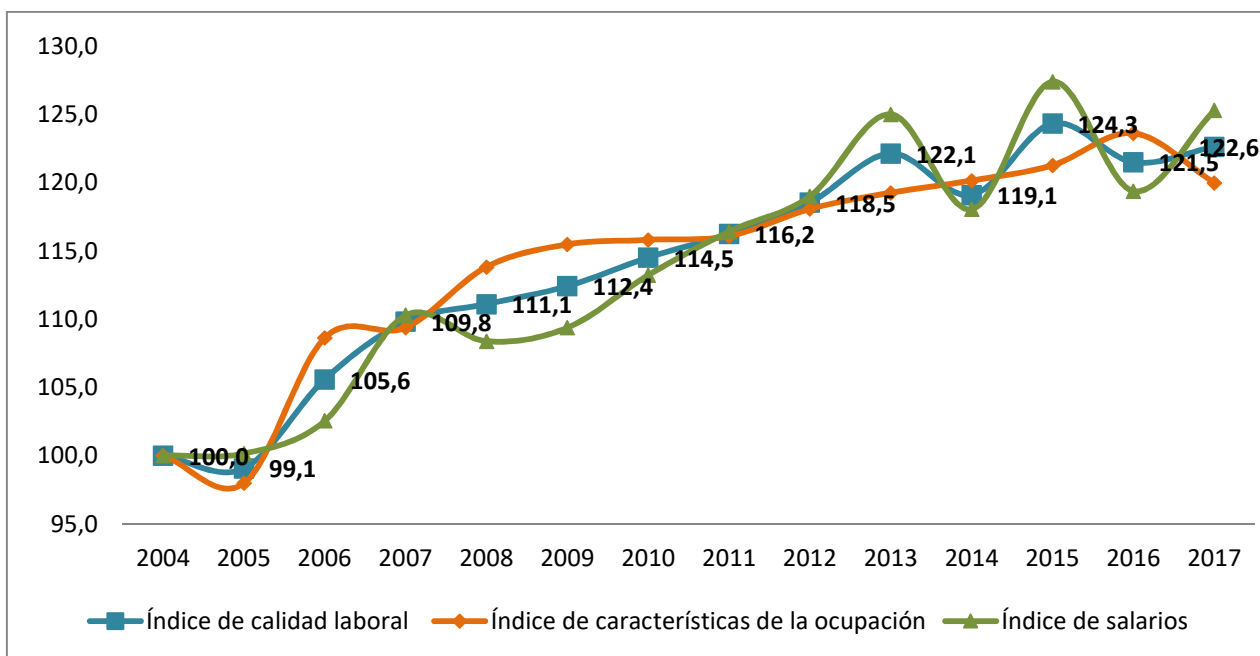
2.2.1) Región geográfica: Cuyo

A modo de ejemplo mostraremos el caso del índice de calidad laboral de la región de Cuyo, analizando la evolución del mismo, de los índices que lo forman y de los aglomerados que lo componen. Se presentan a continuación dichos aglomerados utilizados para su elaboración.

- Gran Mendoza
- Gran San Juan
- El Chorrillo (San Luis)

Comencemos analizando la evolución del Índice de calidad laboral así como el de salarios y características de la ocupación entre los años 2004 y 2017.

Gráfico N° 4: Evolución del índice de calidad laboral y sus componente entre los años 2004 y 2017. Región Cuyo

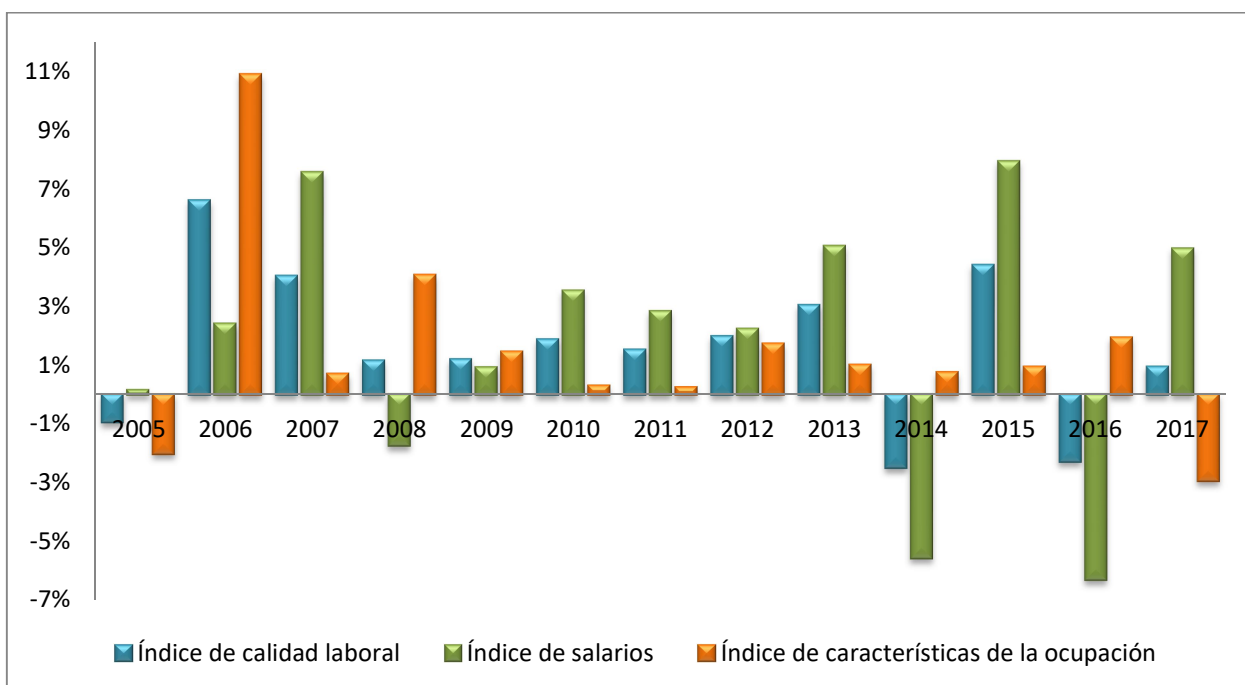


Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH y el INDEC.

En el gráfico N° 4 observamos que los índices han tenido una volatilidad considerable durante todo el período, pero se ha manejado una tendencia creciente. Durante los primeros años analizados, el índice de calidad laboral cayó de 100 a 99, siendo el año 2005, el año con el índice de calidad laboral más bajo del período. Durante ese mismo año el índice de salarios tuvo un pequeño crecimiento que contrarrestó la caída en el índice de características de la ocupación. Durante el período 2006-2013, el índice de calidad laboral presenta un crecimiento continuo, siendo los primeros años los que marcaron el mayor incremento anual del índice. Si observamos los años 2006 y 2007 podremos constatar que el índice de características tuvo un fuerte crecimiento en el año 2006 y el índice de salarios lo tuvo en el año 2007. En el año 2008 el índice de salarios cayó, mientras que el de características de la ocupación aumentó. A partir de ese mismo año, el índice de salarios tuvo una tendencia creciente siendo contrarrestada por la caída del índice de características de la ocupación hasta el año 2011. Los dos años siguientes, 2011 y 2012, presentaron un crecimiento similar en los índices que componen al índice de calidad laboral. Si observamos el año 2013 el índice de salarios logra revertir la situación, obteniendo valores por encima de los del índice de calidad laboral y quedando el índice de características de la ocupación por debajo. Durante los últimos años del período, el índice total fluctuó fuertemente, perdiendo la clara tendencia creciente que mostró entre 2004 y 2013. El índice de calidad laboral en el año 2014 cayó un 2% respecto al año anterior, debido principalmente, a una caída en el índice de salarios. En el año 2015, por el

contrario, el índice de calidad laboral aumentó debido a una variación porcentual positiva del 8% en el índice de salarios respecto al año anterior. Finalmente durante los dos últimos años del período (2016 y 2017) el proceso se repitió, mostrando una caída en el índice de calidad laboral durante el año 2016 y un incremento en el año 2017 debido a una variación positiva en el índice de salarios, aunque menor que lo que fue en el año 2015.

Gráfico N° 5: Variación porcentual del índice de calidad laboral y sus componentes entre los años 2005 y 2007. Región de Cuyo



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH y el INDEC.

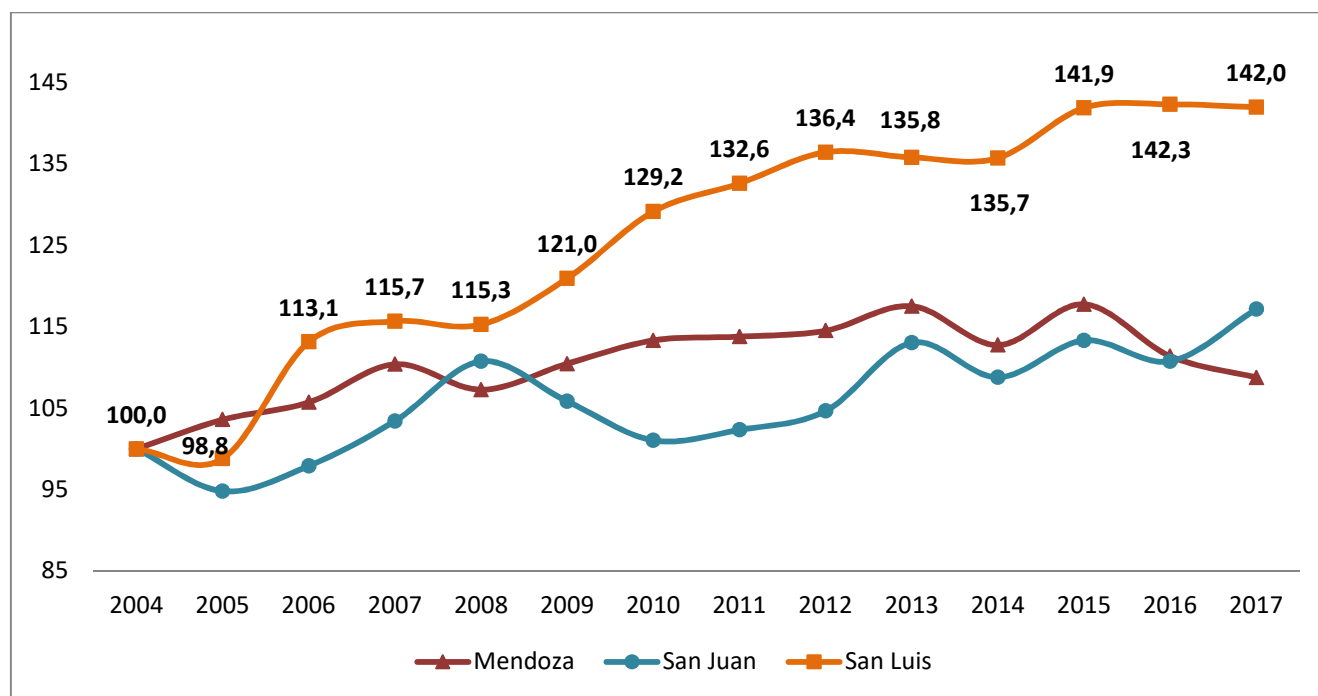
En el gráfico N° 5 se observa que en 2006, 2007 y 2015 el índice de calidad laboral presenta un incremento en variación porcentual del 7%, 4% y 4% respectivamente, siendo las variaciones más altas del período. Durante el primer año esta variación se debió a un incremento en la tasa de permanencia, que a su vez compone el índice de características de la ocupación. Por el contrario, en el año 2007 el aumento del índice de calidad laboral se explica por un incremento del 8% en el índice de salarios, dado principalmente por un aumento en la tasa de coberturas básicas y los ingresos reales. Desde el año 2008 hasta el año 2013 la variación del índice de calidad laboral fue positiva con un comportamiento similar en los índices que lo componen, a excepción del año 2008 donde el índice de salarios presenta una caída en los ingresos reales del 9%.

Como dijimos antes, en los últimos años del período, el índice de calidad laboral fue fluctuando, teniendo un comportamiento negativo en el año 2014, producto de una caída en el índice de salarios, que a su vez se produjo por una caída porcentual de los ingresos reales, la tasa de coberturas básicas y la desigualdad. En el año 2015 el índice de salarios muestra una recuperación, tras una variación positiva del 11% en los ingresos reales. Los dos últimos años del período (2016 y 2017) mostraron un similar comportamiento, a excepción del índice de características de la ocupación, el cual, en el año 2017, experimentó una caída porcentual del 3% producida por una caída en la tasa de permanencia y formalidad laboral.

El gráfico N° 6 nos permite observar la evolución del índice de calidad laboral de cada aglomerado que compone el índice de calidad laboral de Cuyo.

Interpretamos que el índice de calidad laboral de cada aglomerado hace referencia al índice de calidad laboral de dicha provincia.

Gráfico N° 6: Índice de calidad laboral de las provincias de Cuyo



Fuente: Elaboración propia en base a EPH y el INDEC.

Mediante el gráfico N° 6 podemos decir que el índice de calidad laboral de San Luis fue el principal componente para que, el índice de calidad laboral de cuyo pudiera arrojar datos de crecimiento durante el período analizado.

Analizando el comportamiento de los índices de calidad laboral de las provincias de Cuyo, notamos, a través de la tabla N° 3 que muestra las variaciones interanuales de cada provincia, un marcado crecimiento del índice de calidad laboral de San Luis en relación al resto de provincias.

En el año 2006, San Luis obtuvo un crecimiento superior a Mendoza y San Juan. En el año 2007, San Juan fue la provincia que más crecimiento en calidad laboral obtuvo, seguido por Mendoza, dejando a San Luis con un crecimiento del 2% interanual. En el año 2008 la provincia de San Juan siguió con su tendencia creciente, mientras que San Luis obtuvo una variación porcentual nula y Mendoza, por el contrario, tuvo una caída del 3%. Desde el año 2009 hasta el año 2012 el índice de la provincia de San Luis tuvo crecimiento positivo, aunque decreciente (pasó de un 7% de incremento a un 3% en el año 2011). San Juan y Mendoza obtuvieron una tendencia decreciente los primeros años y creciente durante los últimos años mencionados. En el año 2013 la provincia de San Juan obtuvo un crecimiento del 8%, la variación interanual más alta de todo el período, mientras que Mendoza tuvo un crecimiento del 3%. En el año 2014, tanto Mendoza como San Juan tuvieron una caída en su índice del 4%, mientras que San Luis continuaba mostrando un crecimiento. En el año 2015 los tres índices volvieron a retomar su tendencia creciente de forma similar, para volver a presentar una caída en el año 2016, siendo sólo la provincia de San Juan la que logra obtener una variación porcentual positiva en el año 2017.

Tabla N° 4: Variaciones interanuales del índice de calidad laboral de cada aglomerado

Índice de Calidad Laboral			
Años/Provincias	Mendoza	San Juan	San Luis
2005	4%	-5%	-1%
2006	2%	3%	15%
2007	4%	6%	2%
2008	-3%	7%	0%
2009	3%	-4%	5%
2010	3%	-5%	7%
2011	0%	1%	3%
2012	1%	2%	3%
2013	3%	8%	0%
2014	-4%	-4%	0%
2015	4%	4%	5%
2016	-5%	-2%	0%
2017	-2%	6%	0%

Fuente: Elaboración propia en base a la EPH y al INDEC.

A modo de poder constatar lo comentado, se expone una tabla con los valores de los índices de Cuyo y sus respectivas variaciones porcentuales.

Tabla N° 5: valores de los componentes de cada índice y sus respectivas variaciones porcentuales

Variables	AÑO												
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	105	102	103	106	106	104	107	109	112	108	111	111	113
Cobertura de necesidades básicas	91	87	96	99	89	101	104	106	114	107	116	107	111
Ingreso Real	104	119	132	120	133	134	138	142	150	139	156	140	153
Índice de Salarios	100	103	110	108	109	113	116	119	125	118	127	119	125
Tasa de empleo	101	105	102	103	101	98	97	100	100	101	101	100	101
Tasa de formalidad laboral	101	105	111	118	121	122	123	127	128	126	129	132	129
Tasa de permanencia	92	115	116	121	124	127	128	128	129	133	134	138	130
Índice de características de la ocupación	98	109	109	114	115	116	116	118	119	120	121	124	120
Índice de calidad laboral	99	106	110	111	112	115	116	119	122	119	124	121	123

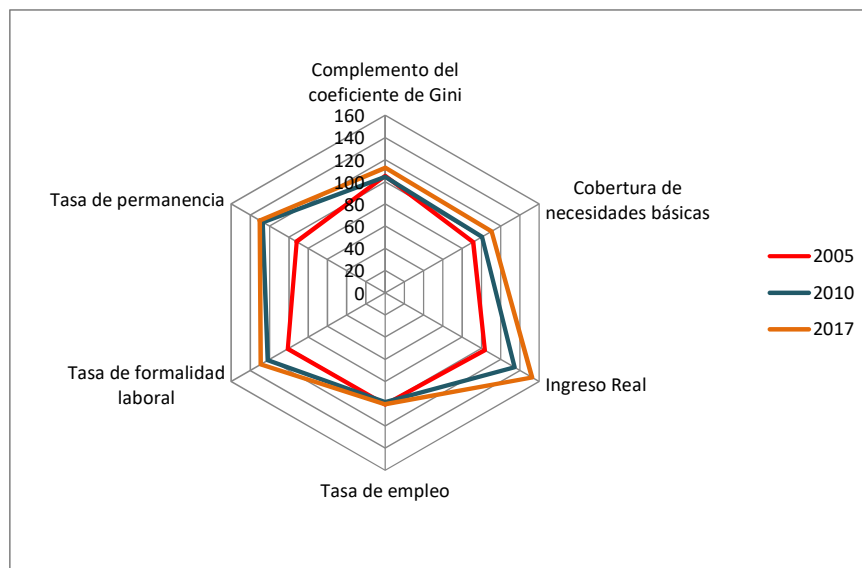
Variaciones porcentuales	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	5%	-3%	1%	3%	0%	-2%	3%	2%	2%	-3%	2%	0%	2%
Cobertura de necesidades básicas	-9%	-5%	11%	3%	-10%	14%	3%	2%	7%	-6%	8%	-7%	3%
Ingreso Real	4%	15%	11%	-9%	10%	1%	3%	3%	6%	-7%	12%	-10%	9%
Índice de Salarios	0%	2%	8%	-2%	1%	4%	3%	2%	5%	-6%	8%	-6%	5%
Tasa de empleo	1%	4%	-3%	1%	-2%	-3%	-2%	3%	1%	0%	1%	-1%	0%
Tasa de formalidad laboral	1%	4%	5%	7%	3%	0%	1%	3%	1%	-1%	2%	3%	-2%
Tasa de permanencia	-8%	25%	0%	4%	3%	3%	1%	0%	1%	3%	0%	3%	-6%
Índice de características de la ocupación	-2%	11%	1%	4%	1%	0%	0%	2%	1%	1%	1%	2%	-3%
índice de calidad laboral	-1%	7%	4%	1%	1%	2%	2%	2%	3%	-2%	4%	-2%	1%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH y el INDEC.

2.2.2) Evolución del Índice de Calidad Laboral en todas las regiones

Veamos ahora la evolución de las variables que componen el índice de calidad laboral en las regiones del país, comparando tres años: 2005, 2010 y 2017.

Gráfico N° 7: Índice de Calidad Laboral de Cuyo



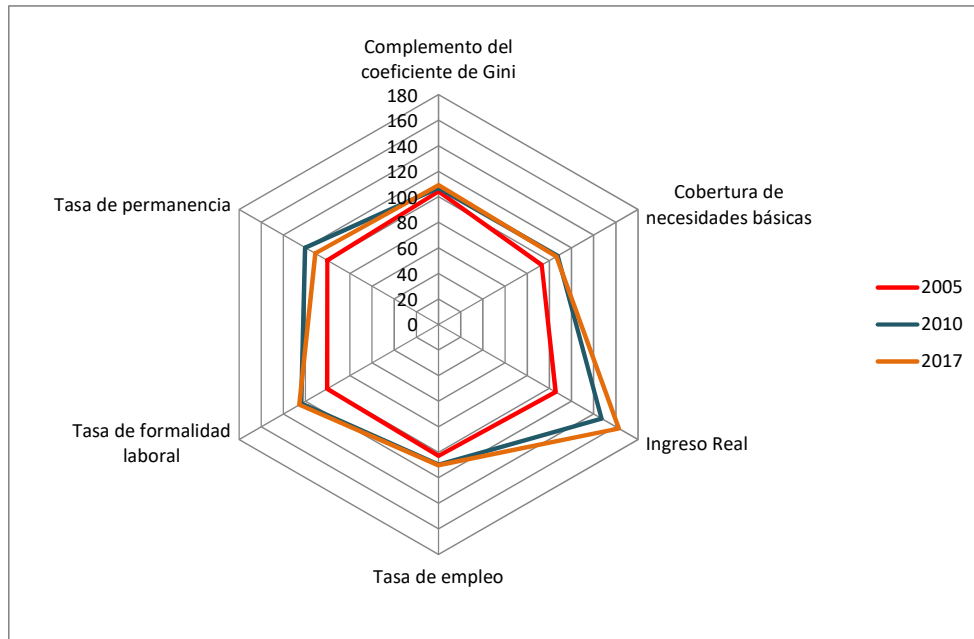
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH y el INDEC.

Si comenzamos observando el gráfico correspondiente a la región de Cuyo, vemos que el ingreso real, la tasa de permanencia en el empleo y la tasa de formalidad laboral fueron los componentes que más se expandieron en el período analizado. Por el contrario, la tasa de empleo se mantuvo prácticamente igual durante todo el período. Las variables coberturas de necesidades básicas y complemento del coeficiente de Gini aumentaron su valor de índice durante los años analizados pero con una variación porcentual más baja. Entonces podemos concluir que los ingresos reales fueron fundamentalmente los que impulsaron las mejoras en el índice de calidad laboral de la región de Cuyo.

Las regiones Pampeana, Nordeste, y Patagonia tienen características similares a las de la región de Cuyo.

En el caso de la región Pampeana el ingreso real, también fue el componente fundamental para la mejora del índice de calidad laboral. La tasa de permanencia, en el año 2017 tuvo una caída en el valor de su índice, pasando de ser 120 en el año 2010 a ser 111 en el año 2017. El resto de las variables tuvieron valores en sus índices similares a los valores del año 2010.

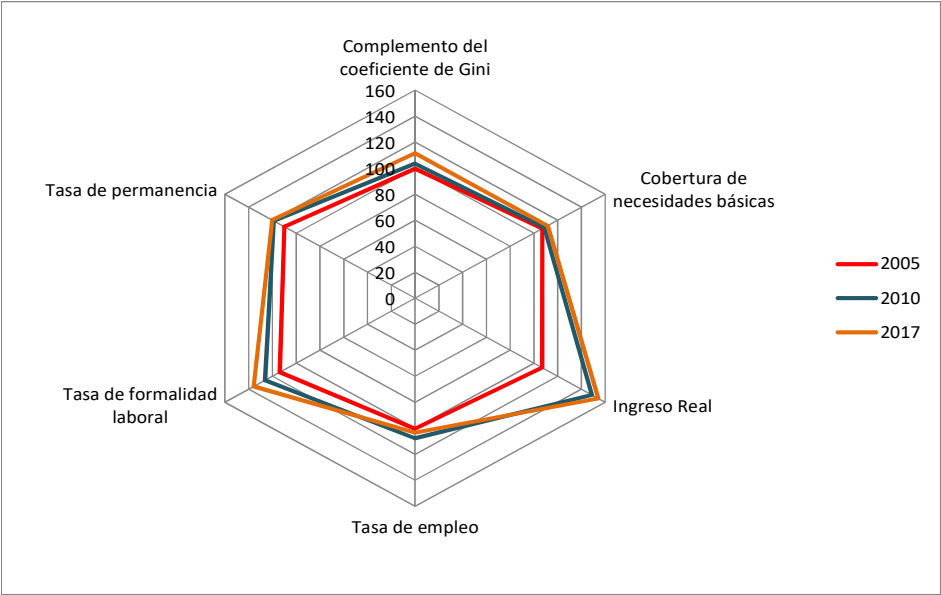
Gráfico N° 8: Índice de Calidad Laboral de la región Pampeana



Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH y el INDEC.

Para el caso de la región de la Patagonia, los ingresos reales fueron el componente del índice de calidad laboral que más influyó en su evolución. El resto de las variables, al igual que la región Pampeana evolucionaron positivamente a excepción de una. En este caso la tasa de empleo tuvo una caída en el año 2017, cuyo índice pasó a ser de 104 en el año 2010 a 96 en el año 2017, incluso un valor de índice menor que el correspondiente al año 2005.

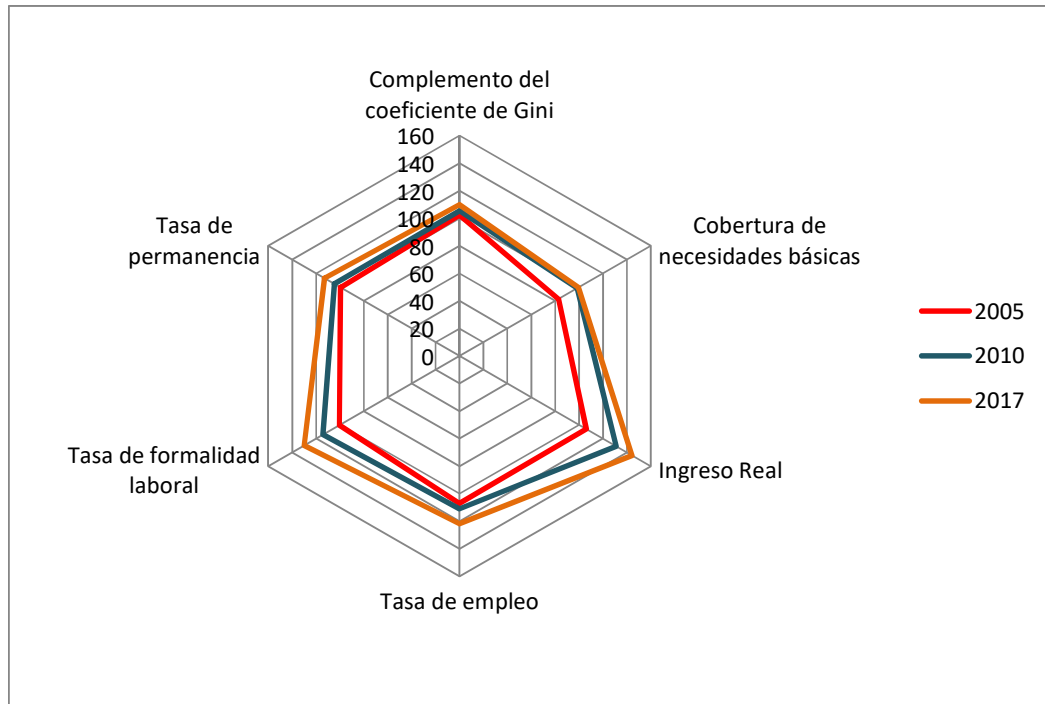
Gráfico N° 9: Índice de Calidad Laboral de la región Patagónica



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH y el INDEC.

En cuanto a la región Nordeste todas las variables evolucionaron positivamente durante el período analizado. Desde mayor a menor influencia en la mejora del índice de calidad laboral de la región tenemos los ingresos reales, la tasa de formalidad laboral, las coberturas de necesidades básicas, la tasa de permanencia en el empleo, el complemento del coeficiente de Gini y la tasa de empleo.

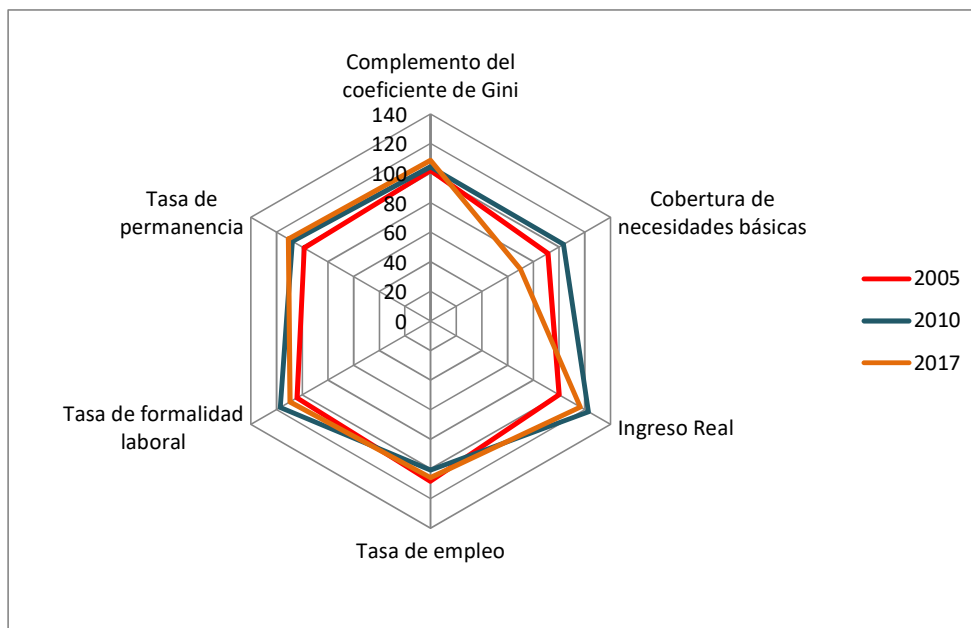
Gráfico N° 10: Índice de Calidad Laboral de la región Nordeste



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH y el INDEC.

Finalmente para el caso de la región Noroeste, podemos ver que las mejoras en el índice de calidad laboral corresponden, fundamentalmente, a las variables tasa de permanencia y complemento del coeficiente de Gini. En el caso del ingreso real, en el año 2017 cayó pasando a tener un valor en su índice de 117, cuando en el año 2010 el valor de su índice era 123. La tasa de empleo tuvo una caída en el año 2010 respecto al año 2005, volviendo en el año 2017 a valores similares a los del inicio del período. En cuanto a la tasa de formalidad, en el año 2010 tuvo un crecimiento en el valor de su índice para luego caer en el año 2017 quedando con un índice con valor intermedio entre el año 2005 y 2010.

Gráfico N° 11: Índice de Calidad Laboral de la región Noroeste



Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH y el INDEC.

Tabla N° 6: Variación porcentual promedio del índice de calidad laboral del año 2017 respecto al año 2005.

	Variaciones porcentuales
Cuyo	24%
Pampeana	19%
Noroeste	3%
Nordeste	20%
Patagonia	15%

Fuente: Elaboración propia en base a datos del índice construido

Observando la tabla que nos muestra las variaciones promedio de las variables que componen el índice por región, concluimos que la región de Cuyo es la que obtuvo mejor desempeño durante el período seleccionado y la región del Noroeste fue la que obtuvo sólo un crecimiento del 3%. En los gráficos podemos observar que la región del Noroeste obtuvo una mayor fluctuación en algunas de sus variables tales como cobertura de necesidades básicas, ingreso real y tasa de formalidad laboral quedando con un valor de índice, en el año 2017, menor que el del año 2010. En cambio, en el resto de las regiones

podemos ver que todas tienen un crecimiento positivo en sus variables según los años seleccionados, salvo excepciones como la tasa de permanencia en la región Pampeana o la tasa de empleo en la región Patagónica.

IV – CONCLUSIONES

El propósito del trabajo fue construir un índice de calidad laboral para algunos aglomerados de Argentina con el fin de determinar la importancia de la calidad laboral y la fluctuación de las variables económicas que lo componen durante el período 2004-2017, como así mismo también poder crear conciencia para el desarrollo de políticas económicas a la hora de poder mejorar el mercado laboral.

Tenemos que tener en cuenta que el presente índice puede ser actualizado de forma simple y ágil para mejorar el estudio de la calidad de vida y que si bien sus datos son obtenidos de un organismo público, el INDEC, en el año 2007 se declaró emergencia estadística en Argentina por lo que los datos utilizados para su elaboración pueden no ser del todo confiables.

Para la elaboración del índice de calidad laboral procesamos datos de la Encuesta Permanente de Hogares del segundo trimestre correspondiente a cada año del período bajo estudio a través del software estadístico StataSE 12. Elaboramos un índice de calidad laboral para cada aglomerado con el fin de observar la evolución de la calidad laboral y la variación de los subíndices que lo componen durante el período de análisis. Estos resultados son aquellos que nos permiten analizar si existe alguna tendencia a cuidar a los trabajadores y mejorar su calidad laboral, logrando permanencia en sus empleos y bienestar en la sociedad.

Enfocándonos en nuestra provincia, encontramos que el índice de calidad laboral para Gran Mendoza tuvo una tendencia creciente durante todo el período analizado. En el año 2008 el índice muestra una caída con respecto al año anterior como consecuencia de una caída en el índice de salarios. En los años siguientes, 2010-2015, se registra el mejor desempeño del índice de calidad laboral así como también para los subíndices que lo componen. En el año 2013 y 2015 se registran los puntos más elevados del índice de calidad laboral con un valor de 118. En cambio en el año 2014 se registró una caída en el índice de calidad laboral del 4% lo cual se explicó por una reducción del índice de salarios del 9% contrarrestada por un aumento del índice de características de la ocupación del 2%. Finalmente el índice de calidad laboral, así como los índices que lo componen, presentan una tendencia decreciente en los años 2016 y 2017 aunque con valores mayores a los de los años 2004 y 2005.

Si analizamos la evolución del índice de calidad laboral por provincias en los años 2005, 2010 y 2017, podemos ver que en el año 2005 todas las provincias tenían valores similares. En el año 2010 todas lograron obtener un índice de calidad laboral mayor que en el año 2005 llegando a ser 130 en algunos casos. Finalmente en el año 2017 el índice de calidad laboral logró expandirse en relación al año 2005, mostrando casos como los de San Luis, Formosa, El Chaco, Entre Ríos, Jujuy, La Pampa, Catamarca y Misiones cuyo índice de calidad laboral creció entre un 44% y un 25% respectivamente.

También presentamos los gráficos sobre la evolución del índice de calidad laboral del resto de aglomerados así como también el de sus componentes. Si bien sólo analizamos el caso de Gran Mendoza podemos apreciar que el resto de los aglomerados tuvieron una tendencia creciente en su índice durante el período de análisis no siendo así para el aglomerado de la Ciudad de Buenos Aires.

En el trabajo también se construyó un índice de calidad laboral para cada región que compone al país promediando los índices de calidad laboral de los aglomerados que las componen. Analizando el índice de calidad laboral para la región de Cuyo, el cual incluye los aglomerados Gran Mendoza, Gran San Juan y El chorrillo (San Luis), observamos que presentó cierta volatilidad pero con una tendencia creciente durante todo el período. En los primeros años el índice de calidad laboral cayó, siendo el año 2005 el punto más bajo experimentado dentro del período bajo estudio. Durante el período 2006-2013 el índice de calidad laboral presenta un crecimiento continuo, siendo los primeros años los que marcaron el mayor incremento anual del índice. Durante los últimos años del período el índice total fluctuó fuertemente, perdiendo la tendencia creciente que mostró entre los años 2004 y 2013. En el año 2014 el índice total cayó debido a una caída en el índice de salarios y en el año 2015 subió debido a un aumento del 8% en el mismo subíndice que lo compone. Finalmente durante los dos últimos años (2016 y 2017) la tendencia se repitió, cayendo el índice de calidad laboral durante el año 2016 y subiendo en el 2017 debido a un incremento del índice de salarios aunque en menor medida que en el año 2015. En el Gráfico N° 6 vemos la evolución de los índices de calidad laboral de cada aglomerado que conforman el índice de calidad laboral de la región de Cuyo. Podemos observar que el índice de calidad laboral de San Luis fue el principal componente para que el índice de calidad laboral de Cuyo pudiera arrojar datos de crecimiento durante el período analizado y presente, en la tabla de las variaciones interanuales de cada provincia, un marcado crecimiento en relación al resto con resultados en índice de calidad laboral superiores a los de San Juan y Mendoza.

Si observamos la evolución de las variables que componen el índice de calidad laboral de la región de Cuyo, vemos que el ingreso real, la tasa de permanencia en el empleo y la tasa de formalidad laboral fueron los componentes que más se expandieron durante el período analizado, no siendo lo mismo

para la tasa de empleo la cual se mantuvo igual durante todo el período. En cuanto a las variables de coberturas básicas y el complemento de Gini aumentaron su valor durante el período analizado pero con una variación porcentual más baja, por lo que concluimos que el ingreso real fue un componente fundamental para impulsar la mejora del índice de calidad laboral de la región de Cuyo. Las región Pampeana, Nordeste, y Patagonia tienen características similares a las de la región de Cuyo. La región Noroeste presenta mejoras en las variables permanencia en el empleo y coeficiente de Gini, las cuales fueron fundamentales para su evolución. La tabla N° 4 muestra la variación promedio del índice de calidad laboral del año 2017 respecto del año 2005 mostrando que la región de Cuyo es la que tuvo mejor desempeño y la región del Noroeste fue la que tuvo el desempeño más bajo presentando sólo un crecimiento del 3%.

Mediante el desarrollo del presente trabajo concluimos que la calidad de vida laboral es sumamente importante para aumentar el bienestar de la sociedad y fomentar el desarrollo de la economía de un país. Es necesaria la creación de políticas que fomenten la calidad de vida laboral con el objetivo de mejorar las variables macroeconómicas que componen al índice de calidad laboral desarrollado en el presente trabajo, evitando que los trabajadores emigren hacia otros países donde reciban una calidad laboral más elevada.

V - BIBLIOGRAFÍA

Alves Correa, D.; Cirera Oswaldo, Y.; Carlos Giuliani, A. (2013). VIDA CON CALIDAD Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO. Universidad del Centro Educativo Latinoamericano Rosario, Argentina. *Invenio*, vol. 16, núm. 30, 2013, pp. 145-163.

Argüelles Ma, L. A.; Quijano García, R. A.; & Fajardo, M. J. (2017). RENTABILIDAD Y CALIDAD DE VIDA LABORAL. *REVISTA INTERNACIONAL ADMINISTRACION & FINANZAS*, 85.

Bertranou, F.; Casanova, L.; Jimenez, M.; & Jimenez, M. (2013). *Informalidad, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina*. Buenos Aires: Copyright.

Bertranou., F. M. (2007). *Economía Informal, Trabajadores Independientes y Cobertura de la Seguridad Social en Argentina, Chile y Uruguay*. Santiago de Chile.

Cortés, B. (2013). *El concepto de calidad de vida en las teorías del desarrollo*. Recuperado de: <https://www.researchgate.net>

F. Dorin, D. Perrotti y P. Goldszier, (2018). Los números índices y su relación con la economía, Metodologías de la CEPAL, N° 1 (LC/PUB.2018/12-P), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Fonseca, R (2007). *Calidad de vida laboral*. Recuperado de: <http://www.binasss.sa.cr>

Gálvez, N. P. (2005). *La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad*. Alicante.

Granados, I. P. (2011). CALIDAD DE VIDA LABORAL: HISTORIA, DIMENSIONES Y BENEFICIOS. *IIPSI Facultad de Psicología UNMSM*.

Gutiérrez, J. (2005). Las cuatro "C": Calidad de Vida Laboral. *Ergonomía y psicología*. Recuperado de: <http://pdfs.wke.es>

Merino Llorente, M.; Somarriba, N., Negro Macho, A. (2012). Un análisis dinámico de la calidad del trabajo en España. Los efectos de la crisis económica. *Estudios de la economía aplicada, Vol. 30 – 1*, Págs. 261 – 282.

Oficina internacional del trabajo. (2009). Indicadores de empleo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Recuperado de: <https://www.ilo.org>

Olgún, J. R.; Becerra, M. E.; Vilchez, V. C.; Ruiz, K. A. (2012). Mercado laboral y Desarrollo Territorial. San Luis y Cuyo. *Revista de Estudios Regionales*, págs. 31-56.

Paz, J. (2013). Segmentación del mercado de trabajo en la Argentina. *Revista Desarrollo y Sociedad*, 3-5.

Peydró Navarro, C. (2015). CALIDAD DE VIDA, TRABAJO Y SALUD EN LOS PROFESIONALES SANITARIOS: un estudio en el Hospital General Universitario de Alicante (Tesis doctoral, Universidad de Alicante).

Posso, C. M. (2010). Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006. *DESARROLLO Y SOCIEDAD*.

Sánchez, R. (2013). Enfoques, conceptos y metodologías de medición de la informalidad laboral en Colombia. *Lecturas de Economía*, No. 79, pp. 9-43.

Santiago de la Fuente Fernández. *Estadística Descriptiva: Números Índices*. Recuperado de: <http://www.fuenterrebollo.com/Economicas2013/indices-teoria.pdf>

SEL consultores. (2007). Newsletter sobre la situación laboral y social de la Argentina. Recuperado de: <https://docplayer.es>

Tonon, G. (2007). *Investigar la calidad de vida en Argentina*. Buenos Aires .

Torres López, J.; Montero Soler, A. (2005). *Trabajo, empleo y desempleo en la teoría económica: la nueva ortodoxia*. Recuperado de: <https://www.fundacionsistema.com>

Vega, A. P. (2013). *El concepto de calidad de vida en las teorías del desarrollo*. Bogotá.

Yirepa. (2019) *Finanzas básicas*. Recuperado de: <http://yirepa.es/deflactar.html>

ANEXO

A1. Evolución del índice de calidad laboral para aglomerados de Argentina

A1.1. Aglomerado El chorrillo de la provincia de San Luis

Gráfico N° 12: Evolución del índice de calidad laboral y sus componente entre los años 2004 y 2017. El Chorrillo

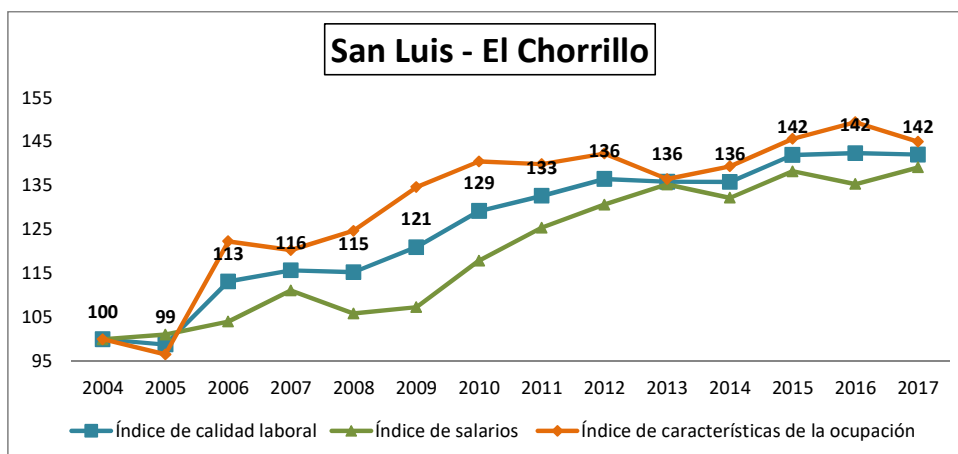


Tabla N° 7: valores de los componentes de cada índice y sus respectivas variaciones porcentuales

Variables	AÑO													
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Complemento del coeficiente de Gini	103	104	98	101	101	97	99	103	103	102	107	108	108	
Cobertura de necesidades básicas	96	94	105	99	94	118	126	132	143	138	147	144	143	
Ingreso Real	104	115	131	118	127	139	151	156	159	156	161	154	166	
Índice de Salarios	101	104	111	106	107	118	125	131	135	132	138	135	139	
Tasa de empleo	105	103	97	100	101	92	92	96	94	96	96	95	95	
Tasa de formalidad laboral	104	118	123	123	134	144	146	150	143	148	159	163	159	
Tasa de permanencia	80	146	141	151	169	185	182	181	172	174	181	191	180	
Índice de características de la ocupación	97	122	120	125	135	140	140	142	136	139	146	149	145	
índice de calidad laboral	99	113	116	115	121	129	133	136	136	136	142	142	142	

Variaciones porcentuales	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	3%	1%	-6%	3%	0%	-5%	3%	4%	0%	-1%	5%	0%	0%
Cobertura de necesidades básicas	-4%	-2%	12%	-6%	-5%	26%	7%	5%	8%	-3%	6%	-2%	-1%
Ingreso Real	4%	10%	14%	-10%	7%	10%	9%	4%	2%	-2%	3%	-4%	8%
Índice de Salarios	1%	3%	7%	-5%	1%	10%	6%	4%	3%	-2%	5%	-2%	3%
Tasa de empleo	5%	-2%	-6%	4%	1%	-9%	0%	4%	-2%	1%	1%	-2%	0%
Tasa de formalidad laboral	4%	13%	5%	0%	8%	8%	1%	3%	-5%	4%	8%	2%	-2%
Tasa de permanencia	-20%	82%	-4%	7%	12%	10%	-2%	-1%	-5%	1%	4%	5%	-5%
Índice de características de la ocupación	-3%	15%	2%	0%	5%	7%	3%	3%	0%	0%	5%	0%	0%
índice de calidad laboral	-1%	15%	2%	0%	5%	7%	3%	3%	0%	0%	5%	0%	0%

A1.2. Aglomerado Gran San Juan de la provincia de San Juan

Gráfico N° 13: Evolución del índice de calidad laboral y sus componente entre los años 2004 y 2017. Gran San Juan

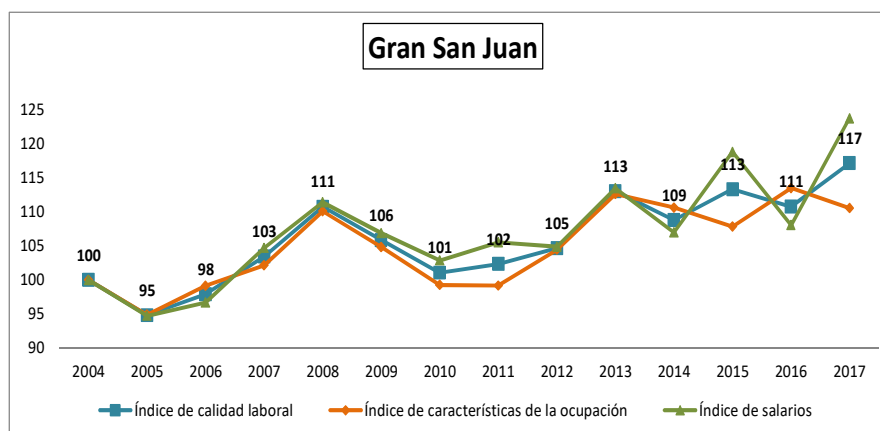


Tabla N° 8: valores de los componentes de cada índice y sus respectivas variaciones porcentuales

Variables	AÑO												
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	104	106	106	114	106	112	109	113	120	110	113	114	121
Cobertura de necesidades básicas	83	79	87	99	80	81	83	84	94	89	95	83	103
Ingreso Real	97	105	121	121	135	115	124	117	127	122	148	127	147
Índice de Salarios	95	97	105	111	107	103	106	105	113	107	119	108	124
Tasa de empleo	100	103	100	102	99	100	94	98	101	101	100	102	106
Tasa de formalidad laboral	97	98	107	121	118	107	110	119	126	118	115	123	122
Tasa de permanencia	88	97	100	107	98	90	93	97	111	113	108	115	103
Índice de características de la ocupación	95	99	102	110	105	99	99	104	113	111	108	113	111
índice de calidad laboral	95	98	103	111	106	101	102	105	113	109	113	111	117

Variaciones porcentuales	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	4%	1%	0%	7%	-7%	6%	-2%	4%	6%	-8%	3%	0%	7%
Cobertura de necesidades básicas	-17%	-4%	11%	13%	-19%	2%	2%	1%	11%	-5%	7%	-12%	23%
Ingreso Real	-3%	8%	14%	1%	11%	-15%	8%	-6%	9%	-4%	21%	-14%	16%
Índice de Salarios	-5%	2%	8%	6%	-4%	-4%	3%	-1%	8%	-6%	11%	-9%	15%
Tasa de empleo	0%	3%	-3%	2%	-3%	1%	-6%	4%	4%	0%	-1%	2%	4%
Tasa de formalidad laboral	-3%	1%	9%	13%	-3%	-9%	3%	8%	6%	-6%	-3%	7%	-1%
Tasa de permanencia	-12%	10%	4%	7%	-9%	-8%	3%	4%	14%	2%	-4%	6%	-10%
Índice de características de la ocupación	-5%	4%	3%	8%	-5%	-5%	0%	5%	8%	-2%	-3%	5%	-3%
índice de calidad laboral	-5%	3%	6%	7%	-4%	-5%	1%	2%	8%	-4%	4%	-2%	6%

A1.3 Aglomerado Gran Rosario de la provincia de Rosario

Gráfico N° 14: Evolución del índice de calidad laboral y sus componente entre los años 2004 y 2017. Gran Rosario

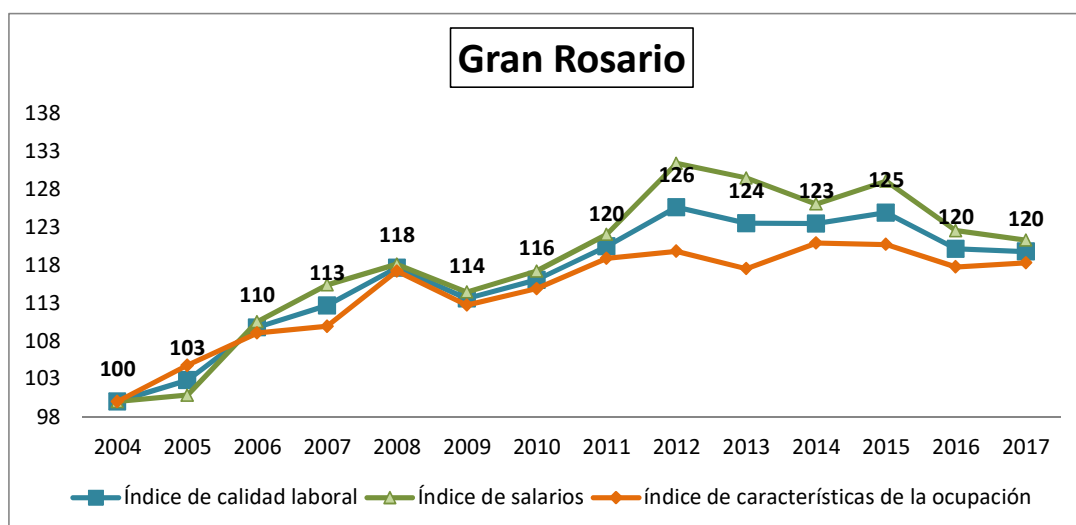


Tabla N° 9: valores de los componentes de cada índice y sus respectivas variaciones porcentuales

Variables	AÑO												
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	103	108	112	106	109	107	112	112	118	113	112	112	113
Cobertura de necesidades básicas	95	98	104	110	96	103	110	118	114	115	115	105	102
Ingreso Real	104	126	130	139	138	142	144	164	157	150	160	150	149
Índice de Salarios	101	111	115	118	114	117	122	131	129	126	129	123	121
Tasa de empleo	107	106	110	115	108	113	115	115	118	115	118	112	114
Tasa de formalidad laboral	109	118	121	121	121	119	126	126	124	134	129	129	125
Tasa de permanencia	99	103	99	115	110	112	115	118	110	114	115	112	115
Índice de características de la ocupación	105	109	110	117	113	115	119	120	118	121	121	118	118
índice de calidad laboral	103	110	113	118	114	116	120	126	124	123	125	120	120

Variaciones porcentuales	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	3%	4%	4%	-6%	3%	-2%	5%	0%	6%	-4%	-1%	0%	1%
Cobertura de necesidades básicas	-5%	3%	6%	6%	-13%	8%	7%	8%	-4%	1%	0%	-9%	-4%
Ingreso Real	4%												
Índice de Salarios	1%	10%	4%	2%	-3%	2%	4%	8%	-1%	-3%	2%	-5%	-1%
Tasa de empleo	7%	0%	3%	5%	-7%	5%	2%	0%	3%	-3%	3%	-5%	2%
Tasa de formalidad laboral	9%	8%	3%	0%	0%	-1%	5%	0%	-1%	8%	-4%	0%	-3%
Tasa de permanencia	-1%	4%	-3%	16%	-5%	3%	3%	2%	-7%	4%	1%	-3%	3%
Índice de características de la ocupación	5%	4%	1%	7%	-4%	2%	3%	1%	-2%	3%	0%	-2%	0%
índice de calidad laboral	3%	7%	3%	4%	-3%	2%	4%	4%	-2%	0%	1%	-4%	0%

A1.4 Aglomerado Gran Buenos Aires de la provincia de Buenos Aires

Gráfico N° 15: Evolución del índice de calidad laboral y sus componente entre los años 2004 y 2017. Ciudad de Buenos Aires

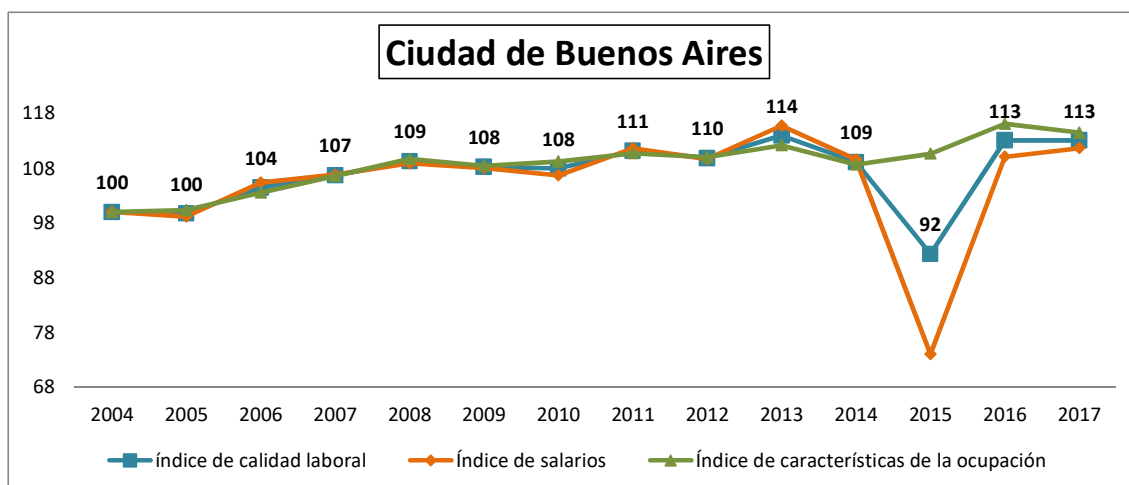


Tabla N° 10: valores de los componentes de cada índice y sus respectivas variaciones porcentuales

Variables	AÑO												
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	104	105	108	110	102	105	109	114	106	116	117	111	113
Cobertura de necesidades básicas	90	89	91	93	87	88	93	90	98	95	94	91	93
Ingreso Real	103	122	122	124	135	127	133	125	143	118	12	128	129
Índice de Salarios	99	105	107	109	108	107	112	110	116	110	74	110	112
Tasa de empleo	101	107	109	107	107	109	111	108	110	103	104	126	125
Tasa de formalidad laboral	98	104	105	113	112	111	116	116	118	115	117	116	109
Tasa de permanencia	102	100	105	109	106	107	105	106	109	108	111	107	109
Índice de características de la ocupación	100	104	107	110	108	109	111	110	112	109	111	116	114
índice de calidad laboral	100	104	107	109	108	108	111	110	114	109	92	113	113

Variaciones porcentuales	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	4%	1%	2%	2%	-7%	3%	4%	5%	-7%	9%	1%	-5%	2%
Cobertura de necesidades básicas	-10%	-1%	2%	2%	-7%	1%	6%	-3%	8%	-2%	-2%	-2%	1%
Ingreso Real	3%	18%	0%	2%	9%	-6%	5%	-6%	15%	-18%	-90%	999%	1%
Índice de Salarios	-1%	6%	1%	2%	-1%	-1%	5%	-2%	6%	-5%	-32%	49%	1%
Tasa de empleo	1%	6%	2%	-2%	0%	2%	1%	-2%	2%	-6%	1%	21%	0%
Tasa de formalidad laboral	-2%	6%	1%	7%	-1%	-1%	5%	0%	2%	-3%	2%	-1%	-6%
Tasa de permanencia	2%	-2%	6%	3%	-3%	1%	-2%	1%	2%	0%	3%	-4%	2%
Índice de características de la ocupación	0%	3%	3%	3%	-1%	1%	1%	-1%	2%	-3%	2%	5%	-1%
índice de calidad laboral	0%	5%	2%	2%	-1%	0%	3%	-1%	4%	-4%	-15%	22%	0%

A1.5 Aglomerado Concordia de la provincia de Entre Ríos

Gráfico N° 16: Evolución del índice de calidad laboral y sus componente entre los años 2004 y 2017. Concordia

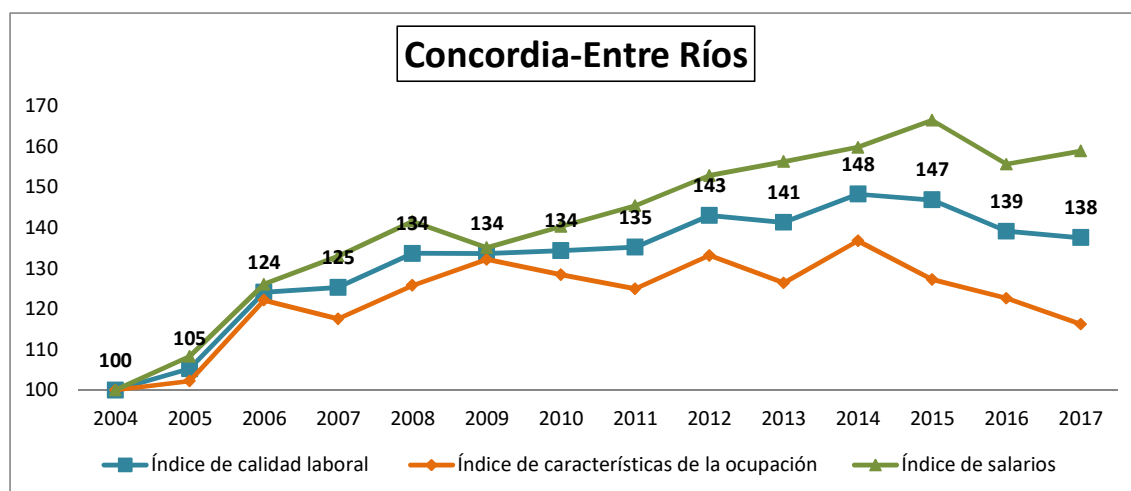


Tabla N° 11: valores de los componentes de cada índice y sus respectivas variaciones porcentuales

Variables	AÑO												
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	102	106	97	102	103	100	101	106	108	108	113	102	105
Cobertura de necesidades básicas	105	120	131	147	123	140	137	146	150	163	172	144	143
Ingreso Real	119	152	171	176	179	181	198	206	210	208	214	221	229
Índice de Salarios	108	126	133	142	135	140	145	153	156	160	166	156	159
Tasa de empleo	107	116	115	112	115	117	121	120	113	113	114	116	117
Tasa de formalidad laboral	97	122	122	133	139	142	133	141	127	150	144	136	141
Tasa de permanencia	103	128	116	133	143	126	121	139	139	147	123	115	92
Índice de características de la ocupación	102	122	118	126	132	128	125	133	126	137	127	123	116
índice de calidad laboral	105	124	125	134	134	134	135	143	141	148	147	139	138

Variaciones porcentuales	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	2%	4%	-8%	5%	1%	-2%	1%	5%	2%	0%	4%	-9%	3%
Cobertura de necesidades básicas	5%	15%	9%	12%	-16%	13%	-2%	7%	3%	9%	6%	-16%	-1%
Ingreso Real	19%	28%	13%	3%	2%	1%	9%	4%	2%	-1%	3%	3%	4%
Índice de Salarios	8%	16%	5%	6%	-5%	4%	4%	5%	2%	2%	4%	-7%	2%
Tasa de empleo	7%	9%	-1%	-3%	3%	1%	3%	0%	-6%	0%	1%	2%	0%
Tasa de formalidad laboral	-3%	26%	0%	9%	4%	3%	-6%	6%	-10%	18%	-4%	-6%	3%
Tasa de permanencia	3%	25%	-10%	14%	8%	-11%	-4%	14%	0%	6%	-17%	-6%	-20%
Índice de características de la ocupación	2%	19%	-4%	7%	5%	-3%	-3%	7%	-5%	8%	-7%	-4%	-5%
Índice de calidad laboral	5%	18%	1%	7%	0%	1%	1%	6%	-1%	5%	-1%	-5%	-1%

A1.6 Aglomerado Gran Córdoba de la provincia de Córdoba

Gráfico N° 17: Evolución del índice de calidad laboral y sus componente entre los años 2004 y 2017. Gran Córdoba

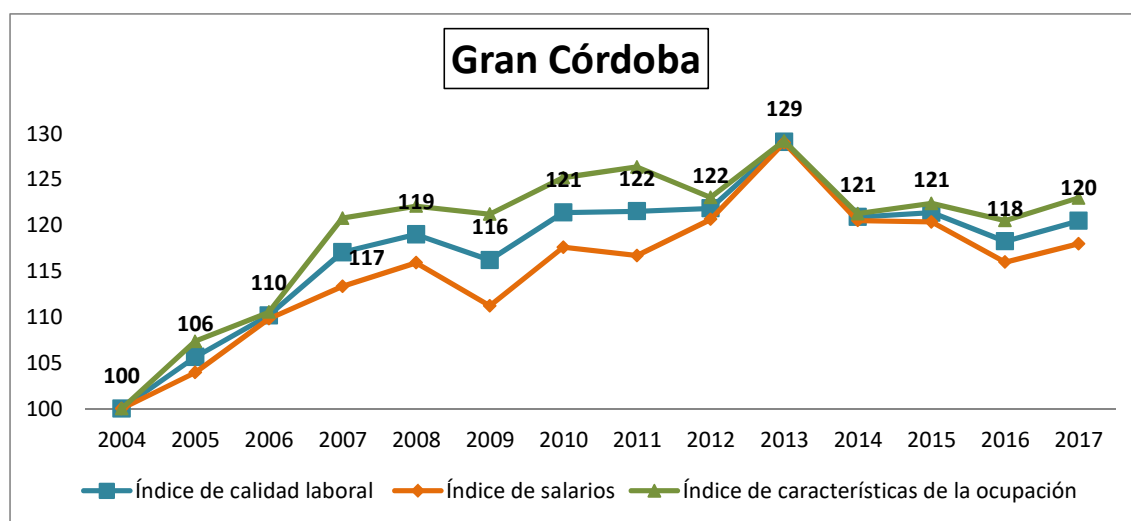


Tabla N° 12: valores de los componentes de cada índice y sus respectivas variaciones porcentuales

Variables	AÑO												
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	111	109	109	117	116	117	118	122	123	113	113	114	119
Cobertura de necesidades básicas	97	93	100	108	90	106	102	105	117	107	104	97	98
Ingreso Real	104	127	131	123	127	130	131	135	147	142	145	137	137
Índice de Salarios	104	110	113	116	111	118	117	121	129	121	120	116	118
Tasa de empleo	101	107	113	114	109	107	115	115	109	114	111	109	109
Tasa de formalidad laboral	111	114	124	123	125	131	129	125	140	128	130	123	130
Tasa de permanencia	111	110	126	129	130	138	136	129	139	122	127	129	130
Índice de características de la ocupación	107	111	121	122	121	125	126	123	129	121	122	121	123
Índice de calidad laboral	106	110	117	119	116	121	122	122	129	121	121	118	120

Variaciones porcentuales	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	11%	-1%	0%	7%	-1%	1%	1%	4%	1%	-9%	0%	1%	4%
Cobertura de necesidades básicas	-3%	-4%	7%	8%	-17%	17%	-4%	3%	11%	-8%	-3%	-6%	1%
Ingreso Real	4%	22%	3%	-6%	4%	2%	0%	3%	8%	-3%	2%	-6%	0%
Índice de Salarios	4%	6%	3%	2%	-4%	6%	-1%	3%	7%	-7%	0%	-4%	2%
Tasa de empleo	1%	7%	5%	1%	-5%	-1%	7%	0%	-5%	4%	-3%	-2%	0%
Tasa de formalidad laboral	11%	3%	8%	-1%	1%	5%	-2%	-3%	12%	-8%	1%	-5%	6%
Tasa de permanencia	11%	-1%	14%	3%	1%	6%	-1%	-5%	7%	-12%	4%	2%	1%
Índice de características de la ocupación	7%	3%	9%	1%	-1%	3%	1%	-3%	5%	-6%	1%	-2%	2%
Índice de calidad laboral	6%	4%	6%	2%	-2%	4%	0%	0%	6%	-6%	0%	-3%	2%

A1.7 Aglomerado Santa Rosa de la provincia de La Pampa

Gráfico N° 18: Gráfico N° 17: Evolución del índice de calidad laboral y sus componente entre los años 2004 y 2017. Santa Rosa

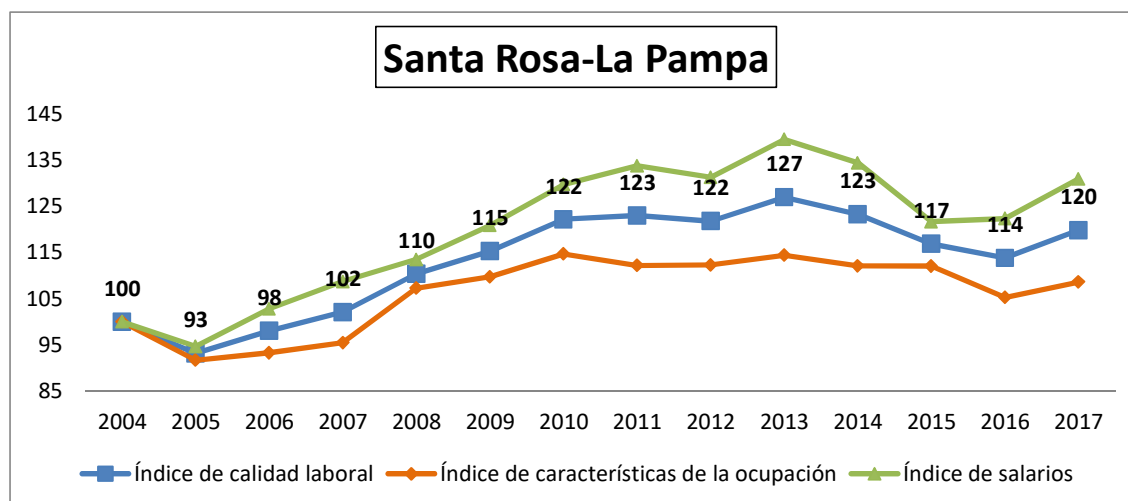


Tabla N° 13: valores de los componentes de cada índice y sus respectivas variaciones porcentuales

Variables	AÑO												
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	105	107	96	107	103	110	107	114	117	117	117	108	101
Cobertura de necesidades básicas	82	87	93	102	102	114	121	118	127	125	115	112	111
Ingreso Real	97	115	138	132	158	166	174	161	174	161	134	147	182
Índice de Salarios	95	103	109	114	121	130	134	131	140	134	122	122	131
Tasa de empleo	102	100	103	102	101	102	103	104	103	98	104	94	93
Tasa de formalidad laboral	85	91	93	110	115	119	115	118	123	121	118	117	123
Tasa de permanencia	89	89	91	110	114	122	120	115	118	117	114	105	110
Índice de características de la ocupación	92	93	96	107	110	115	112	112	114	112	112	105	109
índice de calidad laboral	93	98	102	110	115	122	123	122	127	123	117	114	120

Variaciones porcentuales	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	5%	2%	-11%	11%	-3%	6%	-3%	7%	2%	0%	-1%	-8%	-6%
Cobertura de necesidades básicas	-18%	6%	7%	10%	0%	12%	6%	-2%	8%	-2%	-8%	-2%	-1%
Ingreso Real	-3%	18%	20%	-4%	20%	5%	5%	-7%	8%	-8%	-17%	10%	23%
Índice de Salarios	-5%	9%	6%	4%	6%	7%	3%	-2%	6%	-4%	-9%	1%	7%
Tasa de empleo	2%	-2%	3%	0%	-2%	2%	0%	1%	-1%	-4%	5%	-9%	-2%
Tasa de formalidad laboral	-15%	7%	2%	18%	4%	4%	-4%	3%	4%	-1%	-2%	-1%	5%
Tasa de permanencia	-11%	0%	2%	21%	4%	8%	-2%	-4%	2%	-1%	-2%	-8%	5%
Índice de características de la ocupación	-8%	2%	2%	12%	2%	4%	-2%	0%	2%	-2%	0%	-6%	3%
índice de calidad laboral	-7%	5%	4%	8%	4%	6%	1%	-1%	4%	-3%	-5%	-3%	5%

A1.8 Aglomerado Partidos del GBA de la provincia de Buenos Aires

Gráfico N° 19: Evolución del índice de calidad laboral y sus componente entre los años 2004 y 2017. Partidos del GBA

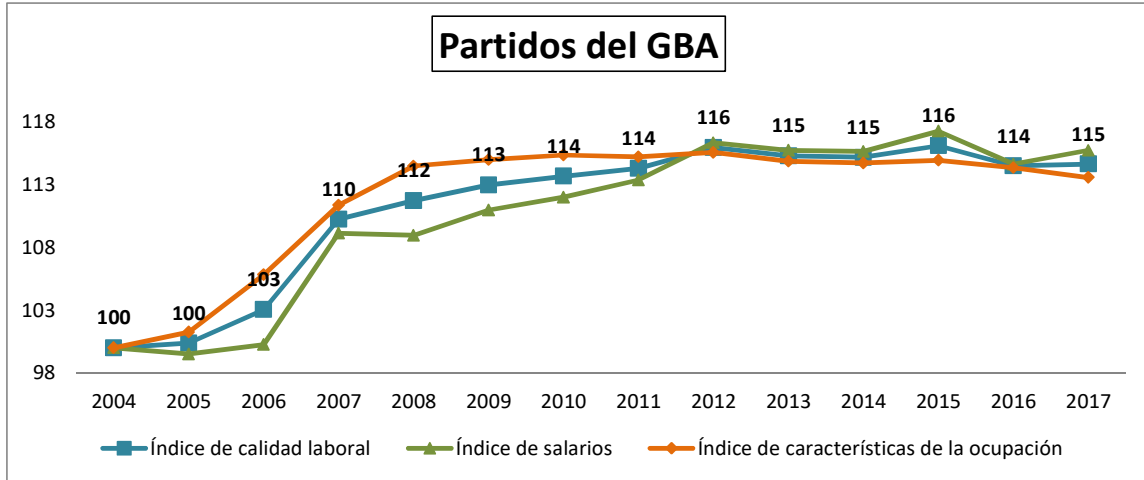


Tabla N° 14: valores de los componentes de cada índice y sus respectivas variaciones porcentuales

Variables	AÑO												
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	101	103	105	105	104	103	104	106	108	105	109	103	103
Cobertura de necesidades básicas	91	83	94	97	89	95	95	94	95	99	99	96	93
Ingreso Real	107	114	129	125	139	138	141	148	144	143	143	146	151
Índice de Salarios	100	100	109	109	111	112	113	116	116	116	117	115	116
Tasa de empleo	101	109	110	109	109	110	113	111	112	103	105	105	104
Tasa de formalidad laboral	103	106	114	119	124	120	120	124	121	126	125	123	125
Tasa de permanencia	100	103	110	116	112	116	113	112	111	115	114	114	111
Índice de características de la ocupación	101	106	111	114	115	115	115	116	115	115	115	114	114
índice de calidad laboral	100	103	110	112	113	114	114	116	115	115	116	114	115

Variaciones porcentuales	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	1%	2%	1%	0%	0%	-1%	0%	2%	2%	-3%	3%	-6%	0%
Cobertura de necesidades básicas	-9%	-8%	13%	4%	-9%	7%	0%	0%	1%	4%	1%	-4%	-2%
Ingreso Real	7%	7%	13%	-3%	12%	-1%	3%	5%	-3%	0%	0%	2%	4%
Índice de Salarios	0%	1%	9%	0%	2%	1%	1%	3%	-1%	0%	1%	-2%	1%
Tasa de empleo	1%	8%	1%	-1%	0%	1%	2%	-2%	1%	-7%	2%	0%	-1%
Tasa de formalidad laboral	3%	2%	8%	4%	4%	-3%	0%	4%	-2%	4%	-1%	-1%	2%
Tasa de permanencia	0%	3%	6%	5%	-3%	3%	-2%	-1%	0%	3%	0%	0%	-3%
Índice de características de la ocupación	1%	5%	5%	3%	0%	0%	0%	0%	-1%	0%	0%	-1%	-1%
índice de calidad laboral	0%	3%	7%	1%	1%	1%	1%	1%	-1%	0%	1%	-1%	0%

A1.9 Aglomerado Palpalá de la provincia de Jujuy

Gráfico N° 20: Evolución del índice de calidad laboral y sus componente entre los años 2004 y 2017. Palpalá

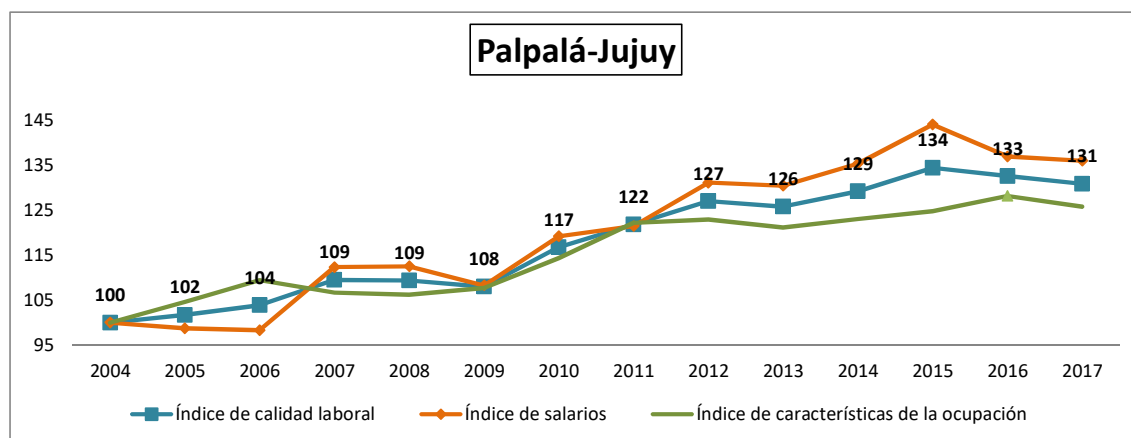


Tabla N° 15: valores de los componentes de cada índice y sus respectivas variaciones porcentuales

Variables	AÑO												
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	102	88	97	98	99	104	106	107	107	110	114	114	108
Cobertura de necesidades básicas	90	84	107	107	92	115	112	124	119	135	148	133	127
Ingreso Real	105	123	133	133	134	138	147	162	165	161	169	164	173
Índice de Salarios	99	98	112	112	108	119	121	131	130	135	144	137	136
Tasa de empleo	111	119	105	107	113	110	117	112	112	112	109	116	125
Tasa de formalidad laboral	103	99	108	110	114	126	134	138	131	138	146	146	143
Tasa de permanencia	100	110	106	101	96	106	116	119	120	119	120	122	109
Índice de características de la ocupación	105	109	107	106	108	114	122	123	121	123	125	128	126
índice de calidad laboral	102	104	109	109	108	117	122	127	126	129	134	133	131

Variaciones porcentuales	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	2%	-13%	11%	1%	1%	6%	1%	1%	0%	3%	4%	-1%	-5%
Cobertura de necesidades básicas	-10%	-7%	28%	0%	-14%	25%	-3%	11%	-4%	13%	10%	-10%	-5%
Ingreso Real	5%	17%	8%	0%	1%	3%	6%	11%	2%	-3%	5%	-3%	5%
Índice de Salarios	-1%	0%	14%	0%	-4%	10%	2%	8%	-1%	4%	6%	-5%	-1%
Tasa de empleo	11%	7%	-11%	2%	5%	-2%	6%	-4%	0%	0%	-3%	7%	8%
Tasa de formalidad laboral	3%	-4%	9%	2%	4%	11%	6%	3%	-5%	5%	6%	0%	-2%
Tasa de permanencia	0%	11%	-4%	-5%	-5%	11%	9%	2%	1%	-1%	0%	2%	-11%
Índice de características de la ocupación	5%	5%	-3%	0%	1%	6%	7%	1%	-1%	2%	1%	3%	-2%
índice de calidad laboral	2%	2%	5%	0%	-1%	8%	4%	4%	-1%	3%	4%	-1%	-1%

A1.10 Aglomerado La Rioja de la provincia de La Rioja

Gráfico N° 21: Evolución del índice de calidad laboral y sus componente entre los años 2004 y 2017. La Rioja

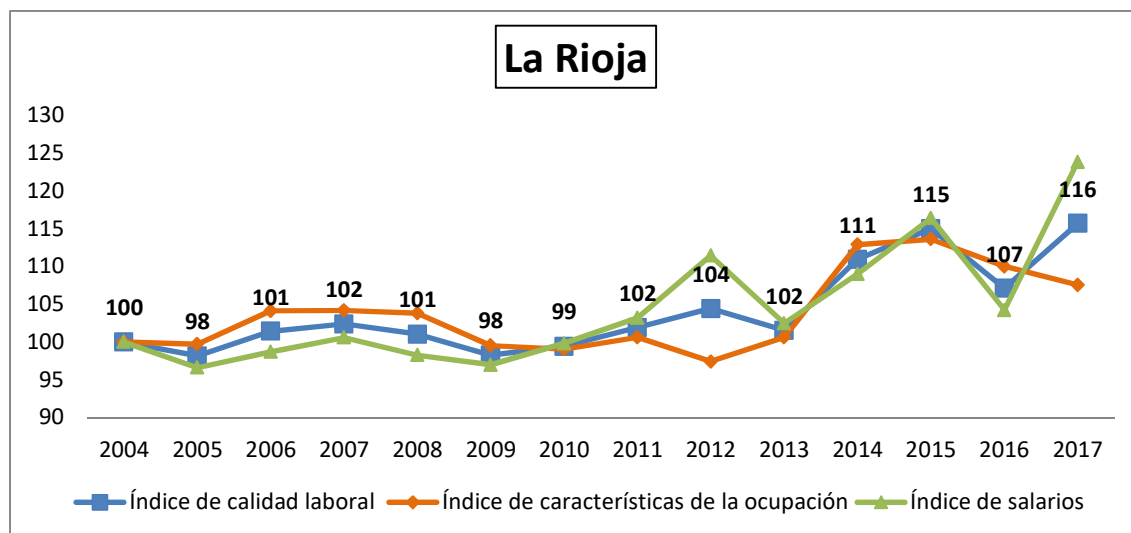


Tabla N° 16: valores de los componentes de cada índice y sus respectivas variaciones porcentuales

Variables	AÑO												
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	93	95	91	90	95	98	102	103	108	109	107	112	105
Cobertura de necesidades básicas	87	82	83	82	71	76	78	91	76	89	96	78	102
Ingreso Real	110	119	127	123	124	126	130	141	123	129	147	123	164
Índice de Salarios	97	99	101	98	97	100	103	111	102	109	116	104	124
Tasa de empleo	99	100	101	103	95	94	102	102	97	100	95	99	100
Tasa de formalidad laboral	104	109	107	105	105	106	108	104	109	127	133	129	120
Tasa de permanencia	97	104	104	104	99	97	92	87	95	111	112	103	102
Índice de características de la ocupación	100	104	104	104	100	99	101	97	101	113	114	110	108
índice de calidad laboral	98	101	102	101	98	99	102	104	102	111	115	107	116

Variaciones porcentuales	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	-7%	2%	-4%	-2%	6%	3%	4%	1%	5%	1%	-2%	5%	-6%
Cobertura de necesidades básicas	-13%	-6%	2%	-2%	-13%	6%	3%	16%	-16%	17%	7%	-19%	32%
Ingreso Real	10%	9%	7%	-3%	1%	1%	3%	9%	-12%	5%	14%	-16%	33%
Índice de Salarios	-3%	2%	2%	-2%	-1%	3%	3%	8%	-8%	6%	7%	-10%	19%
Tasa de empleo	-1%	1%	1%	1%	-7%	-1%	9%	-1%	-4%	3%	-5%	3%	2%
Tasa de formalidad laboral	4%	5%	-1%	-2%	-1%	1%	2%	-4%	5%	17%	5%	-3%	-6%
Tasa de permanencia	-3%	7%	1%	0%	-4%	-2%	-5%	-5%	10%	16%	1%	-8%	-1%
Índice de características de la ocupación	0%	4%	0%	0%	-4%	0%	2%	-3%	3%	12%	1%	-3%	-2%
índice de calidad laboral	-2%	3%	1%	-1%	-3%	1%	2%	2%	-3%	9%	4%	-7%	8%

A1.11 Aglomerado Salta de la provincia de Salta

Gráfico N° 22: Evolución del índice de calidad laboral y sus componente entre los años 2004 y 2017. Salta

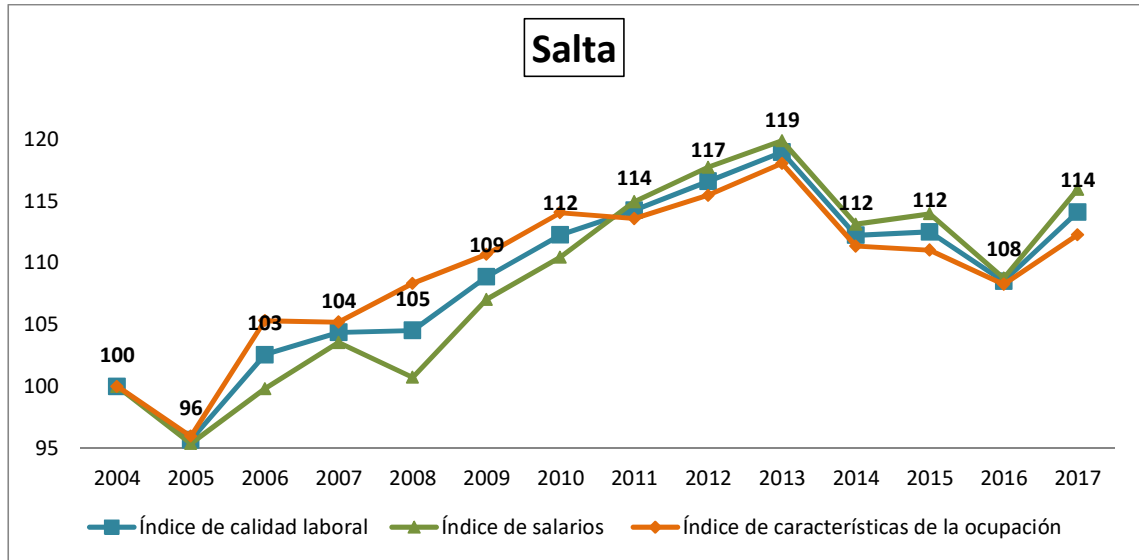


Tabla N° 17: valores de los componentes de cada índice y sus respectivas variaciones porcentuales

Variables	AÑO												
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	102	100	104	106	102	102	98	109	113	104	108	104	105
Cobertura de necesidades básicas	88	86	88	92	88	98	101	106	105	96	99	88	88
Ingreso Real	95	113	118	104	131	131	146	138	142	139	136	134	155
Índice de Salarios	95	100	104	101	107	110	115	118	120	113	114	109	116
Tasa de empleo	105	103	103	107	106	110	107	107	116	112	113	104	114
Tasa de formalidad laboral	95	103	105	108	113	115	113	119	115	107	110	109	106
Tasa de permanencia	88	110	108	110	113	118	121	120	123	115	110	112	116
Índice de características de la ocupación	96	105	105	108	111	114	114	115	118	111	111	108	112
Índice de calidad laboral	96	103	104	105	109	112	114	117	119	112	112	108	114

Variaciones porcentuales	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	2%	-2%	4%	2%	-4%	1%	-5%	12%	3%	-8%	3%	-3%	1%
Cobertura de necesidades básicas	-12%	-2%	2%	4%	-4%	11%	3%	4%	-1%	-8%	3%	-11%	0%
Ingreso Real	-5%	18%	5%	-12%	26%	0%	11%	-5%	2%	-2%	-2%	-1%	15%
Índice de Salarios	-5%	5%	4%	-3%	6%	3%	4%	2%	2%	-6%	1%	-5%	7%
Tasa de empleo	5%	-2%	0%	5%	-1%	3%	-2%	0%	8%	-4%	1%	-8%	9%
Tasa de formalidad laboral	-5%	8%	2%	2%	5%	1%	-2%	6%	-4%	-7%	3%	-1%	-2%
Tasa de permanencia	-12%	25%	-2%	2%	3%	5%	2%	-1%	3%	-6%	-5%	2%	4%
Índice de características de la ocupación	-4%	10%	0%	3%	2%	3%	0%	2%	2%	-6%	0%	-2%	4%
Índice de calidad laboral	-4%	7%	2%	0%	4%	3%	2%	2%	2%	-6%	0%	-4%	5%

A1.12 Aglomerado Gran Catamarca de la provincia de Catamarca

Gráfico N° 23: Evolución del índice de calidad laboral y sus componente entre los años 2004 y 2017. Gran Catamarca

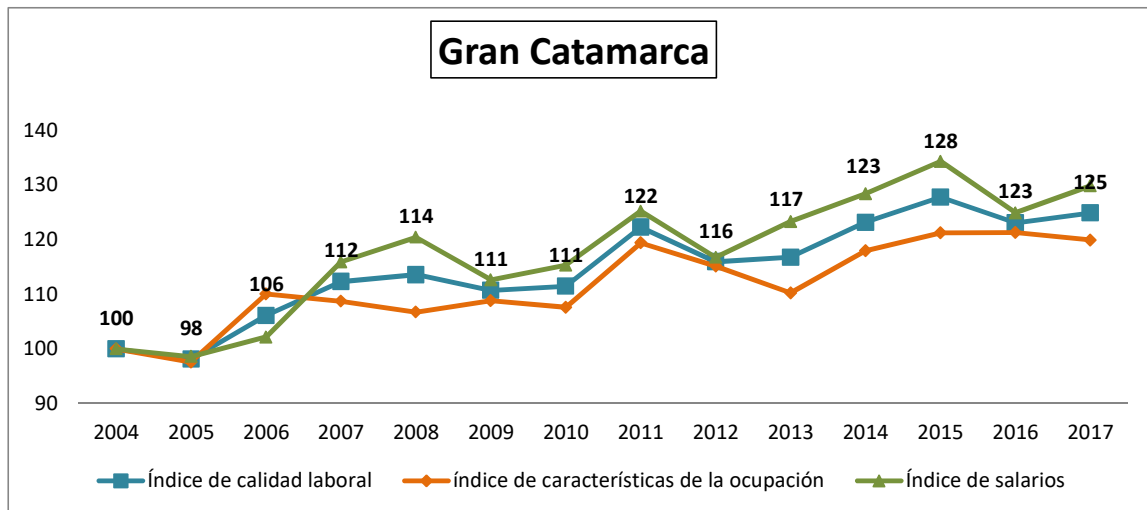


Tabla N° 18: valores de los componentes de cada índice y sus respectivas variaciones porcentuales

Variables	AÑO												
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	109	106	99	105	107	105	93	105	107	116	118	113	107
Cobertura de necesidades básicas	92	87	102	113	90	100	111	97	105	120	126	113	115
Ingreso Real	95	114	146	143	140	141	172	148	158	149	159	148	167
Índice de Salarios	99	102	116	120	113	115	125	117	123	128	134	125	130
Tasa de empleo	87	94	96	97	102	95	97	98	101	110	101	113	110
Tasa de formalidad laboral	99	119	114	109	110	110	127	122	115	124	130	122	122
Tasa de permanencia	106	117	116	115	115	118	134	126	115	119	132	130	128
Índice de características de la ocupación	98	110	109	107	109	108	119	115	110	118	121	121	120
índice de calidad laboral	98	106	112	114	111	111	122	116	117	123	128	123	125

Variaciones porcentuales	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	9%	-3%	-6%	6%	2%	-2%	-12%	14%	1%	9%	2%	-4%	-5%
Cobertura de necesidades básicas	-8%	-6%	18%	10%	-20%	11%	11%	-12%	8%	14%	4%	-10%	1%
Ingreso Real	-5%	20%	28%	-2%	-2%	0%	22%	-14%	7%	-6%	7%	-7%	13%
Índice de Salarios	-1%	4%	13%	4%	-6%	2%	9%	-7%	6%	4%	5%	-7%	4%
Tasa de empleo	-13%	8%	2%	1%	5%	-7%	2%	1%	3%	9%	-8%	11%	-2%
Tasa de formalidad laboral	-1%	20%	-5%	-5%	1%	0%	16%	-4%	-6%	8%	5%	-6%	0%
Tasa de permanencia	6%	10%	0%	-1%	0%	3%	13%	-6%	-9%	4%	11%	-2%	-1%
Índice de características de la ocupación	-2%	13%	-1%	-2%	2%	-1%	11%	-4%	-4%	7%	3%	0%	-1%
índice de calidad laboral	-2%	8%	6%	1%	-3%	1%	10%	-5%	1%	5%	4%	-4%	1%

A1.13 Aglomerado Gran Tucumán de la provincia de Tucumán

Gráfico N° 24: Evolución del índice de calidad laboral y sus componente entre los años 2004 y 2017. Gran Tucumán

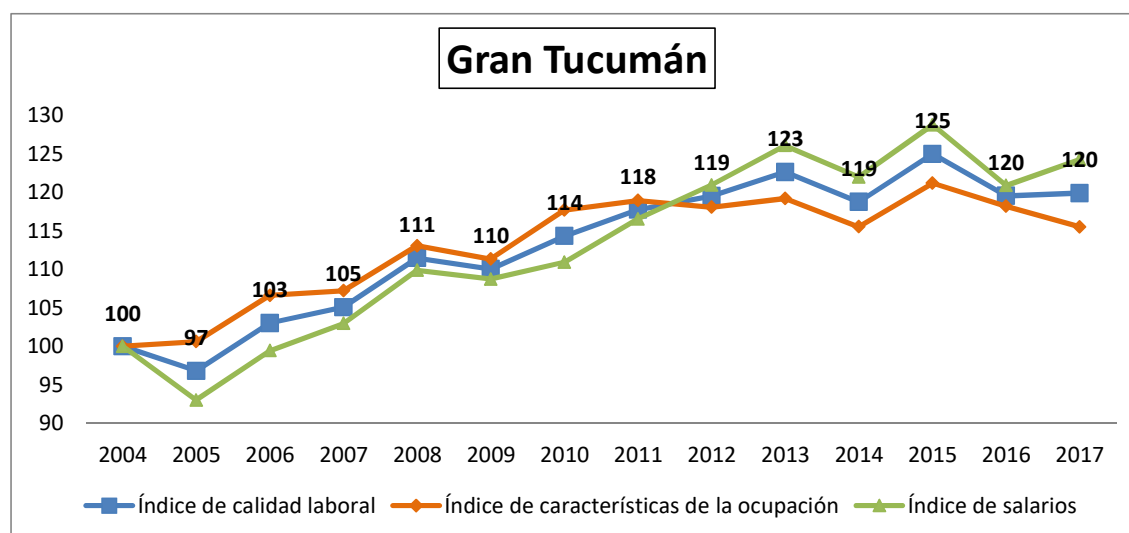


Tabla N° 19: valores de los componentes de cada índice y sus respectivas variaciones porcentuales

Variables	AÑO												
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	101	106	100	101	104	106	114	112	115	115	110	110	113
Cobertura de necesidades básicas Ingreso Real	79	78	86	96	86	94	101	107	111	106	114	107	105
Índice de Salarios	93	99	103	110	109	111	117	121	126	122	129	121	124
Tasa de empleo	109	109	109	117	113	129	126	126	130	126	126	124	122
Tasa de formalidad laboral	100	107	105	111	114	114	119	120	115	115	127	123	118
Tasa de permanencia	93	105	107	111	106	110	111	108	113	106	110	107	106
Índice de características de la ocupación	101	107	107	113	111	118	119	118	119	115	121	118	115
índice de calidad laboral	97	103	105	111	110	114	118	119	123	119	125	120	120

Variaciones porcentuales	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	1%	4%	-5%	1%	2%	2%	8%	-2%	2%	1%	-5%	0%	2%
Cobertura de necesidades básicas Ingreso Real	-21%	-1%	10%	12%	-11%	10%	8%	6%	4%	-4%	7%	-6%	-2%
Índice de Salarios	-7%	7%	4%	7%	-1%	2%	5%	4%	4%	-3%	6%	-6%	3%
Tasa de empleo	9%	-1%	1%	7%	-3%	14%	-2%	0%	3%	-3%	0%	-1%	-2%
Tasa de formalidad laboral	0%	7%	-1%	5%	3%	0%	5%	0%	-4%	0%	10%	-3%	-4%
Tasa de permanencia	-7%	13%	2%	4%	-4%	3%	1%	-2%	4%	-6%	4%	-3%	-1%
Índice de características de la ocupación	1%	6%	1%	5%	-2%	6%	1%	-1%	1%	-3%	5%	-2%	-2%
índice de calidad laboral	-3%	6%	2%	6%	-1%	4%	3%	1%	3%	-3%	5%	-4%	0%

A1.14 Aglomerado La Banda de la provincia de Santiago del Estero

Gráfico N° 25: Evolución del índice de calidad laboral y sus componente entre los años 2004 y 2017. La Banda

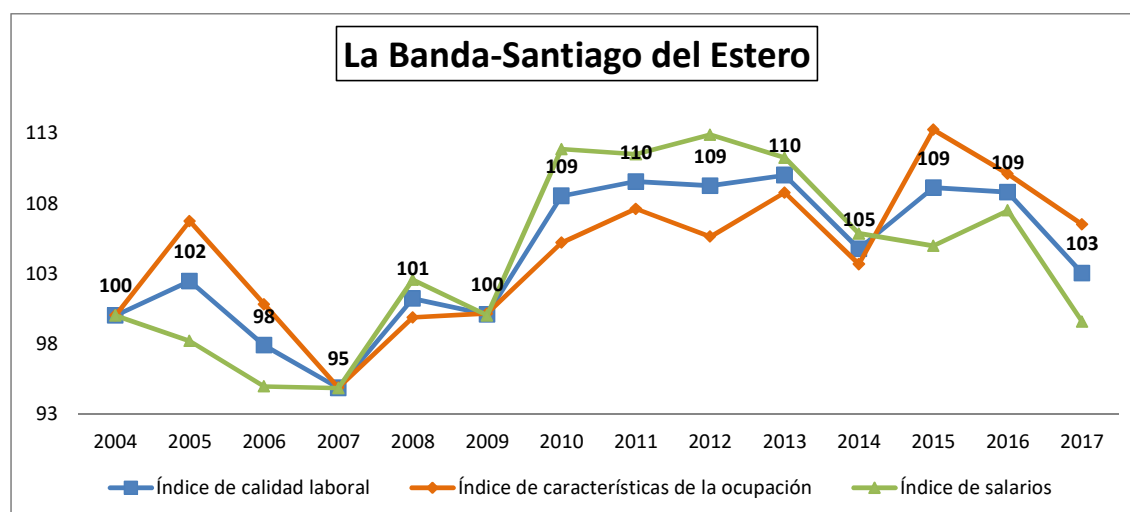


Tabla N° 20: valores de los componentes de cada índice y sus respectivas variaciones porcentuales

Variables	AÑO												
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	103	100	102	108	107	109	106	110	110	107	117	124	112
Cobertura de necesidades básicas	91	79	76	94	79	104	103	99	94	94	83	86	70
Ingreso Real	100	106	106	106	114	123	126	129	130	117	115	112	117
Índice de Salarios	98	95	95	103	100	112	111	113	111	106	105	107	100
Tasa de empleo	108	112	107	111	107	101	106	108	110	100	105	104	106
Tasa de formalidad laboral	104	101	96	101	101	117	115	113	117	114	117	118	110
Tasa de permanencia	108	90	81	88	93	98	102	97	99	97	118	108	104
Índice de características de la ocupación	107	101	95	100	100	105	108	106	109	104	113	110	106
índice de calidad laboral	102	98	95	101	100	109	110	109	110	105	109	109	103

Variaciones porcentuales	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	3%	-3%	2%	5%	0%	2%	-3%	4%	0%	-3%	10%	6%	-10%
Cobertura de necesidades básicas	-9%	-14%	-3%	23%	-17%	32%	0%	-4%	-5%	-1%	-11%	4%	-19%
Ingreso Real	0%	6%	0%	0%	8%	8%	2%	3%	0%	-9%	-2%	-3%	4%
Índice de Salarios	-2%	-3%	0%	8%	-2%	12%	0%	1%	-1%	-5%	-1%	2%	-7%
Tasa de empleo	8%	3%	-4%	3%	-4%	-5%	5%	2%	2%	-9%	5%	-1%	2%
Tasa de formalidad laboral	4%	-3%	-4%	5%	0%	16%	-2%	-2%	4%	-3%	2%	1%	-7%
Tasa de permanencia	8%	-16%	-10%	8%	6%	5%	5%	-6%	2%	-2%	22%	-8%	-4%
Índice de características de la ocupación	7%	-6%	-6%	5%	0%	5%	2%	-2%	3%	-5%	9%	-3%	-3%
índice de calidad laboral	2%	-4%	-3%	7%	-1%	8%	1%	0%	1%	-5%	4%	0%	-5%

A1.15 Aglomerado Formosa de la provincia de Formosa

Gráfico N° 26: Evolución del índice de calidad laboral y sus componente entre los años 2004 y 2017. Formosa

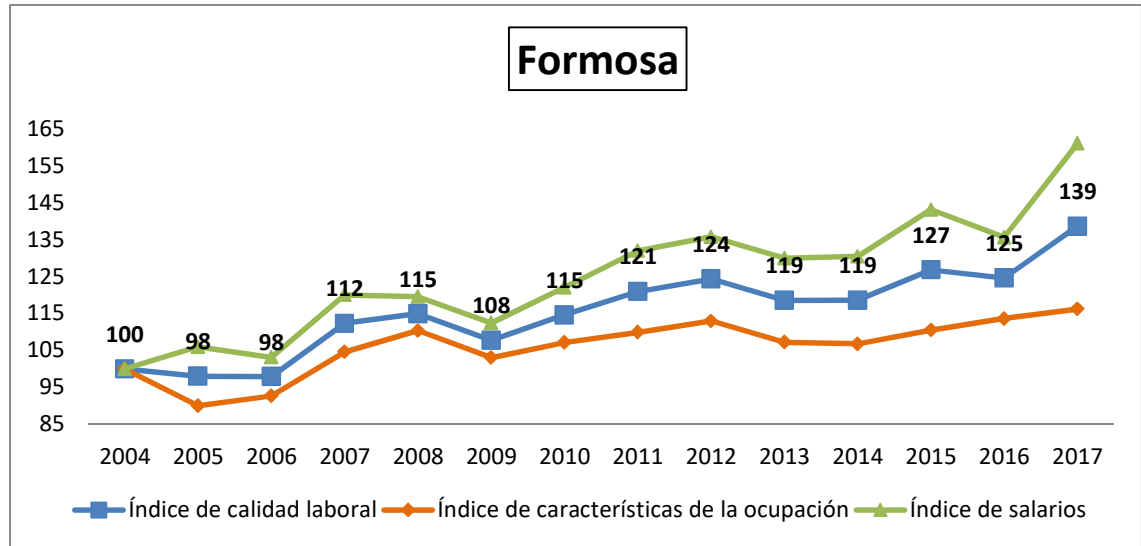


Tabla N° 21: valores de los componentes de cada índice y sus respectivas variaciones porcentuales

Variables	AÑO												
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	105	92	98	100	102	101	107	105	104	107	114	105	106
Cobertura de necesidades básicas	97	84	117	115	92	116	132	132	122	130	147	128	156
Ingreso Real	116	133	145	144	143	150	157	170	164	154	168	174	221
Índice de Salarios	106	103	120	120	112	122	132	136	130	130	143	136	161
Tasa de empleo	87	97	99	95	98	92	95	101	97	97	92	94	94
Tasa de formalidad laboral	90	89	111	120	108	117	121	122	117	120	130	125	124
Tasa de permanencia	94	92	104	116	104	112	113	116	108	103	110	122	131
Índice de características de la ocupación	90	93	105	110	103	107	110	113	107	107	111	114	116
índice de calidad laboral	98	98	112	115	108	115	121	124	119	119	127	125	139

Variaciones porcentuales	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	5%	-13%	7%	1%	2%	-1%	6%	-1%	-1%	3%	7%	-8%	1%
Cobertura de necesidades básicas Ingreso Real	-3%	-13%	39%	-2%	-20%	26%	14%	0%	-7%	6%	13%	-13%	22%
Índice de Salarios	6%	-3%	16%	0%	-6%	9%	8%	3%	-4%	0%	10%	-5%	19%
Tasa de empleo	-13%	11%	2%	-4%	3%	-5%	3%	6%	-4%	0%	-5%	2%	0%
Tasa de formalidad laboral	-10%	-1%	25%	8%	-10%	9%	3%	0%	-4%	3%	8%	-3%	-1%
Tasa de permanencia	-6%	-1%	12%	12%	-11%	8%	1%	2%	-7%	-5%	7%	11%	8%
Índice de características de la ocupación	-10%	3%	13%	5%	-7%	4%	3%	3%	-5%	0%	4%	3%	2%
índice de calidad laboral	-2%	0%	15%	2%	-6%	6%	6%	3%	-5%	0%	7%	-2%	11%

A1.16 Aglomerado Gran Resistencia de la provincia de El Chaco

Gráfico N° 27: Evolución del índice de calidad laboral y sus componente entre los años 2004 y 2017. Gran Resistencia

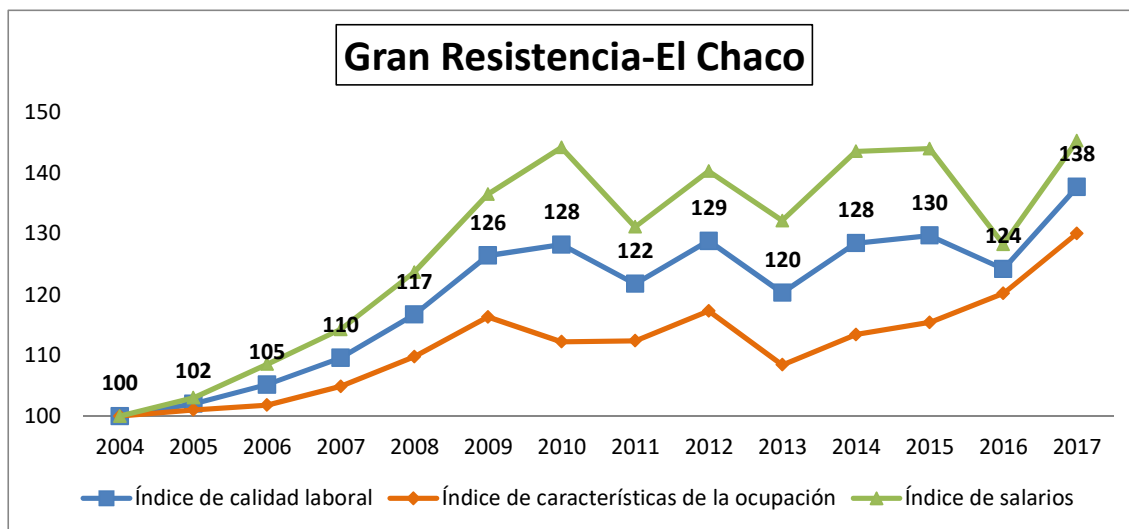


Tabla N° 22: valores de los componentes de cada índice y sus respectivas variaciones porcentuales

Variables	AÑO												
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	96	96	97	97	108	105	112	122	120	122	118	113	119
Cobertura de necesidades básicas	99	102	108	122	138	154	126	143	126	144	150	126	156
Ingreso Real	114	128	137	152	164	173	155	156	150	164	164	145	160
Índice de Salarios	103	109	114	124	136	144	131	140	132	143	144	128	145
Tasa de empleo	100	92	84	91	89	87	90	94	88	83	81	103	103
Tasa de formalidad laboral	110	114	119	128	142	132	130	135	123	140	148	142	154
Tasa de permanencia	94	100	112	110	118	119	116	123	114	117	117	116	133
Índice de características de la ocupación	101	102	105	110	116	112	112	117	108	113	115	120	130
índice de calidad laboral	102	105	110	117	126	128	122	129	120	128	130	124	138

Variaciones porcentuales	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	-4%	-1%	2%	0%	11%	-3%	6%	9%	-2%	2%	-3%	-5%	6%
Cobertura de necesidades básicas	-1%	3%	7%	12%	13%	12%	-18%	13%	-12%	15%	4%	-16%	24%
Ingreso Real	14%	13%	7%	11%	8%	6%	-11%	1%	-4%	9%	0%	-11%	10%
Índice de Salarios	3%	5%	5%	8%	10%	6%	-9%	7%	-6%	9%	0%	-11%	13%
Tasa de empleo	0%	-8%	-9%	9%	-3%	-2%	4%	5%	-7%	-6%	-2%	26%	0%
Tasa de formalidad laboral	10%	4%	4%	8%	12%	-8%	-1%	3%	-8%	14%	5%	-4%	9%
Tasa de permanencia	-6%	6%	12%	-2%	7%	1%	-2%	6%	-7%	2%	0%	-1%	15%
Índice de características de la ocupación	1%	1%	3%	5%	6%	-3%	0%	4%	-8%	5%	2%	4%	8%
índice de calidad laboral	2%	3%	4%	7%	8%	1%	-5%	6%	-7%	7%	1%	-4%	11%

A1.17 Aglomerado Posadas de la provincia de Misiones

Gráfico N° 28: Evolución del índice de calidad laboral y sus componente entre los años 2004 y 2017. Posadas

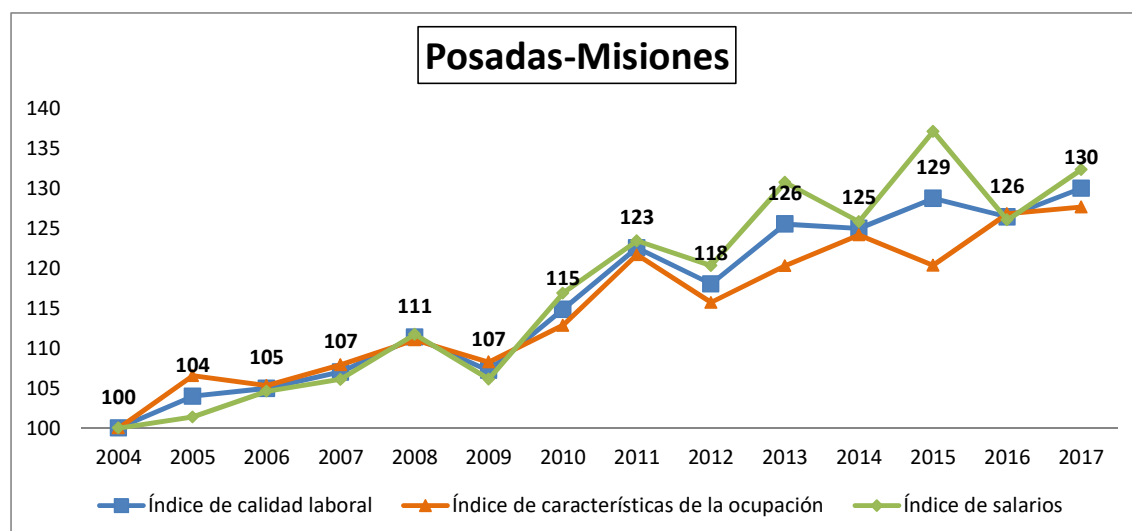


Tabla N° 23: valores de los componentes de cada índice y sus respectivas variaciones porcentuales

Variables	AÑO												
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	95	97	101	102	103	102	100	100	101	110	104	105	110
Cobertura de necesidades básicas	91	86	95	106	81	103	110	102	115	112	118	107	113
Ingreso Real	118	131	123	127	134	145	160	159	176	156	190	166	174
Índice de Salarios	101	105	106	112	106	117	123	120	131	126	137	126	132
Tasa de empleo	105	105	108	106	110	113	121	113	113	117	115	122	115
Tasa de formalidad laboral	108	111	110	112	113	117	127	115	128	134	128	133	135
Tasa de permanencia	106	100	105	114	102	108	117	119	120	122	118	125	133
Índice de características de la ocupación	107	105	108	111	108	113	122	116	120	124	120	127	128
índice de calidad laboral	104	105	107	111	107	115	123	118	126	125	129	126	130

Variaciones porcentuales	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	-5%	2%	4%	1%	2%	-1%	-2%	0%	1%	8%	-5%	2%	4%
Cobertura de necesidades básicas	-9%	-6%	11%	12%	-24%	27%	6%	-7%	13%	-3%	6%	-9%	6%
Ingreso Real	18%	11%	-7%	4%	5%	9%	10%	-1%	10%	-11%	22%	-13%	5%
Índice de Salarios	1%	3%	1%	5%	-5%	10%	6%	-3%	9%	-4%	9%	-8%	5%
Tasa de empleo	5%	0%	3%	-2%	3%	3%	7%	-6%	0%	3%	-1%	6%	-6%
Tasa de formalidad laboral	8%	2%	0%	2%	1%	4%	8%	-9%	11%	5%	-4%	4%	2%
Tasa de permanencia	6%	-6%	5%	9%	-11%	6%	8%	1%	1%	2%	-3%	6%	6%
Índice de características de la ocupación	7%	-1%	2%	3%	-2%	4%	8%	-5%	4%	3%	-3%	5%	1%
índice de calidad laboral	4%	1%	2%	4%	-4%	7%	7%	-4%	6%	0%	3%	-2%	3%

A1.18 Aglomerado Corrientes de la provincia de Corrientes

Gráfico N° 29: Evolución del índice de calidad laboral y sus componente entre los años 2004 y 2017. Corrientes

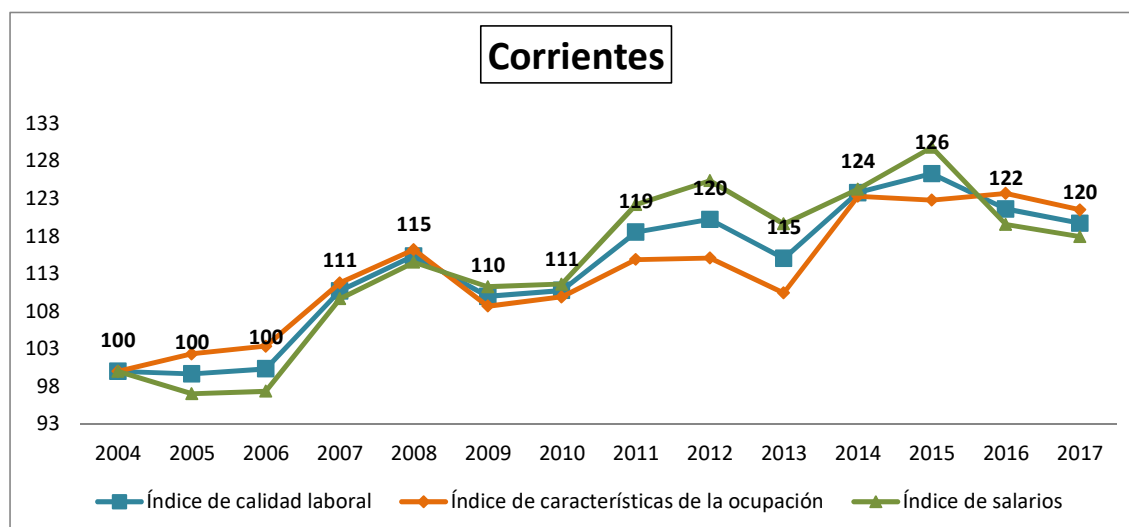


Tabla N° 24: valores de los componentes de cada índice y sus respectivas variaciones porcentuales

Variables	AÑO												
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	102	107	104	102	105	105	105	101	104	105	112	116	110
Cobertura de necesidades básicas	83	78	98	109	91	99	108	117	104	115	122	109	100
Ingreso Real	106	107	127	133	139	131	153	159	151	153	156	133	144
Índice de Salarios	97	97	110	115	111	112	122	125	120	124	130	120	118
Tasa de empleo	107	107	111	113	112	111	121	121	111	111	111	120	122
Tasa de formalidad laboral	100	99	118	124	112	114	116	118	112	132	135	132	130
Tasa de permanencia	99	103	107	111	102	105	109	106	108	127	122	120	113
Índice de características de la ocupación	102	103	112	116	109	110	115	115	110	123	123	124	121
índice de calidad laboral	100	100	111	115	110	111	119	120	115	124	126	122	120

Variaciones porcentuales	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	2%	5%	-3%	-3%	3%	1%	0%	-4%	3%	1%	7%	4%	-5%
Cobertura de necesidades básicas	-17%	-6%	26%	11%	-17%	9%	10%	8%	-11%	11%	5%	-10%	-9%
Ingreso Real	6%	1%	19%	5%	4%	-5%	17%	4%	-5%	1%	2%	-14%	8%
Índice de Salarios	-3%	0%	13%	4%	-3%	0%	9%	3%	-5%	4%	4%	-8%	-1%
Tasa de empleo	7%	0%	3%	2%	-1%	-1%	9%	1%	-9%	0%	0%	8%	1%
Tasa de formalidad laboral	0%	-1%	18%	6%	-10%	2%	1%	2%	-5%	17%	3%	-3%	-1%
Tasa de permanencia	-1%	4%	3%	4%	-8%	3%	4%	-3%	2%	18%	-4%	-2%	-6%
Índice de características de la ocupación	2%	1%	8%	4%	-6%	1%	5%	0%	-4%	12%	0%	1%	-2%
índice de calidad laboral	0%	1%	10%	4%	-5%	1%	7%	1%	-4%	8%	2%	-4%	-2%

A1.19 Aglomerado Plottier de la provincia de Neuquén

Gráfico N° 30: Evolución del índice de calidad laboral y sus componente entre los años 2004 y 2017. Plottier

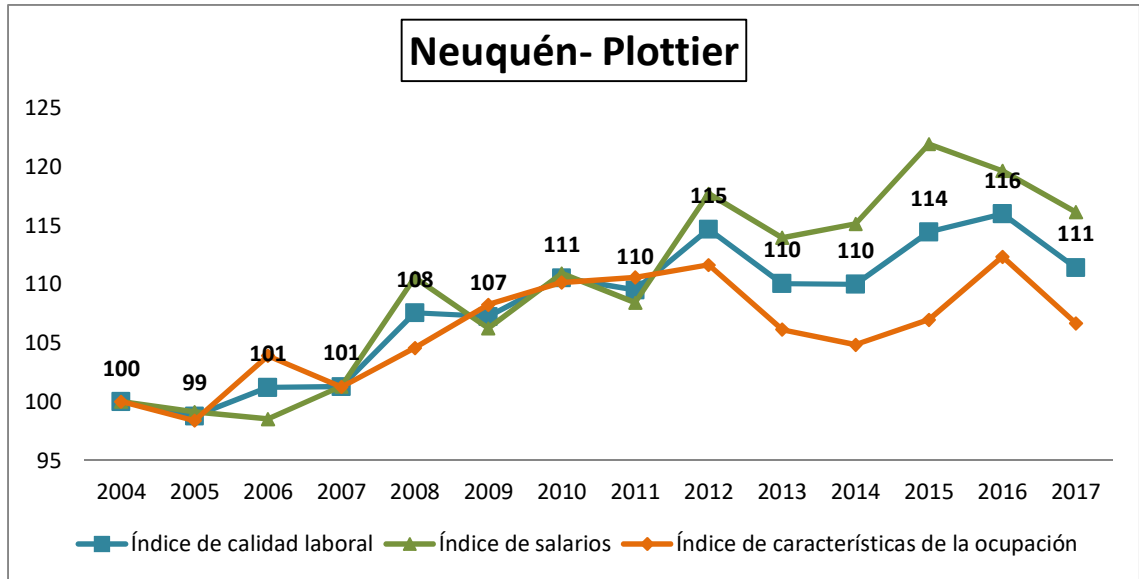


Tabla N° 25: valores de los componentes de cada índice y sus respectivas variaciones porcentuales

Variables	AÑO												
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	101	94	105	103	99	105	102	103	107	112	114	124	119
Cobertura de necesidades básicas	94	83	84	98	84	95	88	95	96	101	105	105	99
Ingreso Real	102	119	114	131	136	133	135	155	138	133	147	129	131
Índice de Salarios	99	99	101	111	106	111	108	118	114	115	122	120	116
Tasa de empleo	96	105	100	95	103	99	102	101	98	98	103	103	98
Tasa de formalidad laboral	101	100	103	110	109	117	115	117	114	110	111	126	113
Tasa de permanencia	98	107	100	108	113	115	115	117	106	106	106	108	109
Índice de características de la ocupación	98	104	101	105	108	110	111	112	106	105	107	112	107
índice de calidad laboral	99	101	101	108	107	111	110	115	110	110	114	116	111

Variaciones porcentuales	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	1%	-8%	12%	-2%	-4%	6%	-3%	1%	4%	4%	2%	9%	-5%
Cobertura de necesidades básicas	-6%	-12%	1%	16%	-14%	13%	-7%	8%	1%	4%	5%	0%	-6%
Ingreso Real	2%	17%	-4%	14%	4%	-2%	2%	14%	-11%	-4%	10%	-12%	1%
Índice de Salarios	-1%	-1%	3%	9%	-4%	4%	-2%	9%	-3%	1%	6%	-2%	-3%
Tasa de empleo	-4%	9%	-4%	-5%	7%	-4%	3%	-1%	-3%	0%	5%	0%	-5%
Tasa de formalidad laboral	1%	-1%	3%	7%	-1%	7%	-1%	1%	-2%	-3%	1%	13%	-10%
Tasa de permanencia	-2%	9%	-6%	8%	5%	2%	0%	2%	-9%	-1%	0%	1%	1%
Índice de características de la ocupación	-2%	6%	-3%	3%	4%	2%	0%	1%	-5%	-1%	2%	5%	-5%
índice de calidad laboral	-1%	2%	0%	6%	0%	3%	-1%	5%	-4%	0%	4%	1%	-4%

A1.20 Aglomerado Río Gallegos de la provincia de Santa Cruz

Gráfico N° 31: Evolución del índice de calidad laboral y sus componente entre los años 2004 y 2017. Río Gallegos

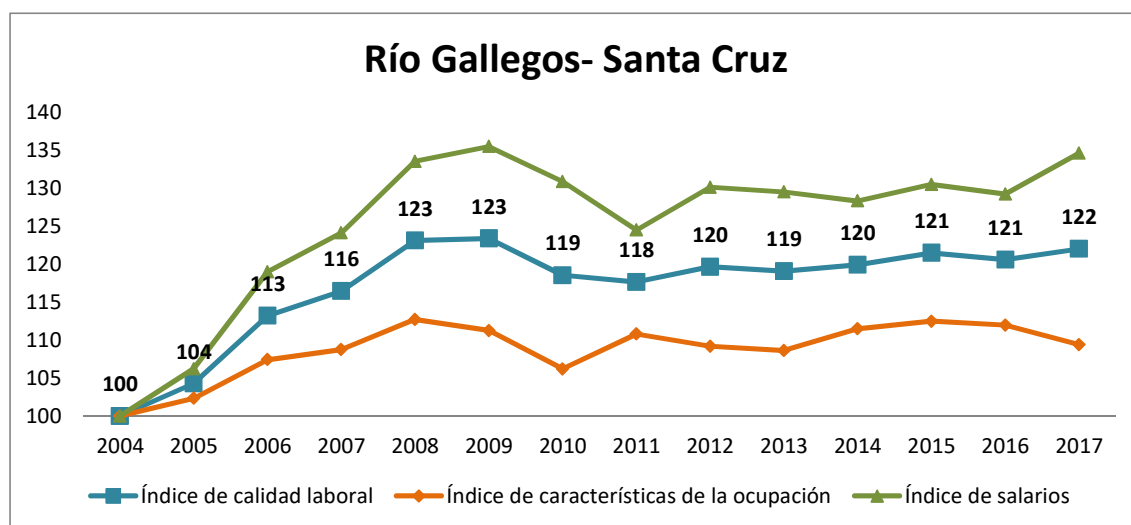


Tabla N° 26: valores de los componentes de cada índice y sus respectivas variaciones porcentuales

Variables	AÑO												
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	94	98	103	100	97	97	98	102	105	103	97	104	98
Cobertura de necesidades básicas	97	96	103	109	104	99	100	101	101	103	99	104	104
Ingreso Real	128	163	166	192	205	196	176	187	182	179	196	179	202
Índice de Salarios	106	119	124	134	135	131	124	130	129	128	130	129	135
Tasa de empleo	103	114	114	113	119	121	119	116	106	106	110	105	104
Tasa de formalidad laboral	98	97	102	107	100	92	99	101	104	110	105	107	103
Tasa de permanencia	106	111	110	118	115	106	114	110	115	118	122	123	121
Índice de características de la ocupación	102	107	109	113	111	106	111	109	109	111	112	112	109
índice de calidad laboral	104	113	116	123	123	119	118	120	119	120	121	121	122

Variaciones porcentuales	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	-6%	5%	5%	-2%	-3%	-1%	1%	4%	3%	-2%	-6%	8%	-6%
Cobertura de necesidades básicas	-3%	-1%	7%	5%	-4%	-4%	0%	1%	-1%	3%	-4%	5%	0%
Ingreso Real	28%	27%	2%	15%	7%	-4%	-11%	7%	-2%	-2%	9%	-8%	13%
Índice de Salarios	6%	12%	4%	8%	1%	-3%	-5%	5%	0%	-1%	2%	-1%	4%
Tasa de empleo	3%	11%	0%	0%	5%	1%	-1%	-2%	-9%	0%	4%	-4%	-2%
Tasa de formalidad laboral	-2%	-1%	6%	5%	-7%	-8%	8%	2%	3%	5%	-4%	2%	-4%
Tasa de permanencia	6%	5%	-1%	6%	-3%	-8%	8%	-3%	5%	3%	3%	1%	-1%
Índice de características de la ocupación	2%	5%	1%	4%	-1%	-5%	4%	-1%	-1%	3%	1%	0%	-2%
índice de calidad laboral	4%	9%	3%	6%	0%	-4%	-1%	2%	0%	1%	1%	-1%	1%

A1.21 Aglomerado Rawson de la provincia de Chubut

Gráfico N° 32: Evolución del índice de calidad laboral y sus componente entre los años 2004 y 2017. Rawson

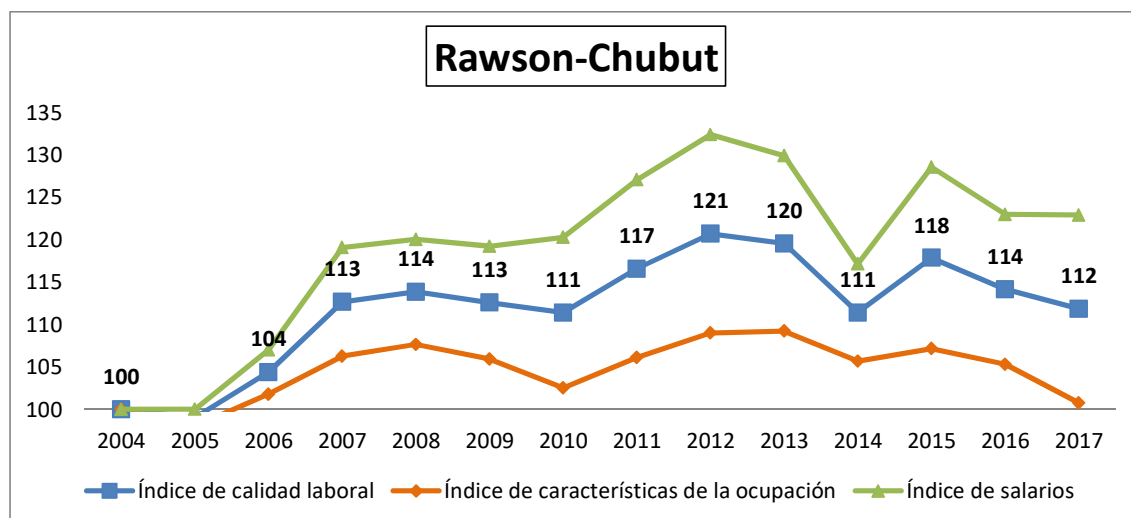


Tabla N° 27: valores de los componentes de cada índice y sus respectivas variaciones porcentuales

Variables	AÑO												
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	100	104	108	115	110	108	99	109	112	104	115	114	116
Cobertura de necesidades básicas	97	101	110	114	104	107	105	109	112	105	114	108	106
Ingreso Real	103	115	139	132	144	145	177	179	166	143	157	147	147
Índice de Salarios	100	107	119	120	119	120	127	132	130	117	129	123	123
Tasa de empleo	99	96	97	102	94	92	105	104	95	100	98	95	87
Tasa de formalidad laboral	96	108	114	112	114	109	111	114	122	110	113	112	109
Tasa de permanencia	98	101	108	109	109	107	102	109	111	106	111	109	107
Índice de características de la ocupación	98	102	106	108	106	103	106	109	109	106	107	105	101
índice de calidad laboral	99	104	113	114	113	111	117	121	120	111	118	114	112

Variaciones porcentuales	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	0%	4%	4%	6%	-4%	-2%	-8%	10%	3%	-7%	10%	-1%	2%
Cobertura de necesidades básicas	-3%	5%	8%	4%	-9%	3%	-2%	4%	2%	-6%	8%	-5%	-2%
Ingreso Real	3%	12%	21%	-5%	9%	1%	22%	1%	-7%	-14%	10%	-7%	0%
Índice de Salarios	0%	7%	11%	1%	-1%	1%	6%	4%	-2%	-10%	10%	-4%	0%
Tasa de empleo	-1%	-3%	1%	5%	-7%	-3%	15%	-1%	-9%	6%	-2%	-3%	-9%
Tasa de formalidad laboral	-4%	12%	5%	-1%	2%	-4%	2%	3%	6%	-9%	2%	-1%	-3%
Tasa de permanencia	-2%	3%	7%	0%	0%	-2%	-4%	6%	2%	-4%	4%	-2%	-2%
Índice de características de la ocupación	-2%	4%	4%	1%	-2%	-3%	3%	3%	0%	-3%	1%	-2%	-4%
índice de calidad laboral	-1%	5%	8%	1%	-1%	-1%	5%	4%	-1%	-7%	6%	-3%	-2%

A1.22 Aglomerado Viedma de la provincia de Río Negro

Gráfico N° 33: Evolución del índice de calidad laboral y sus componente entre los años 2004 y 2017. Viedma

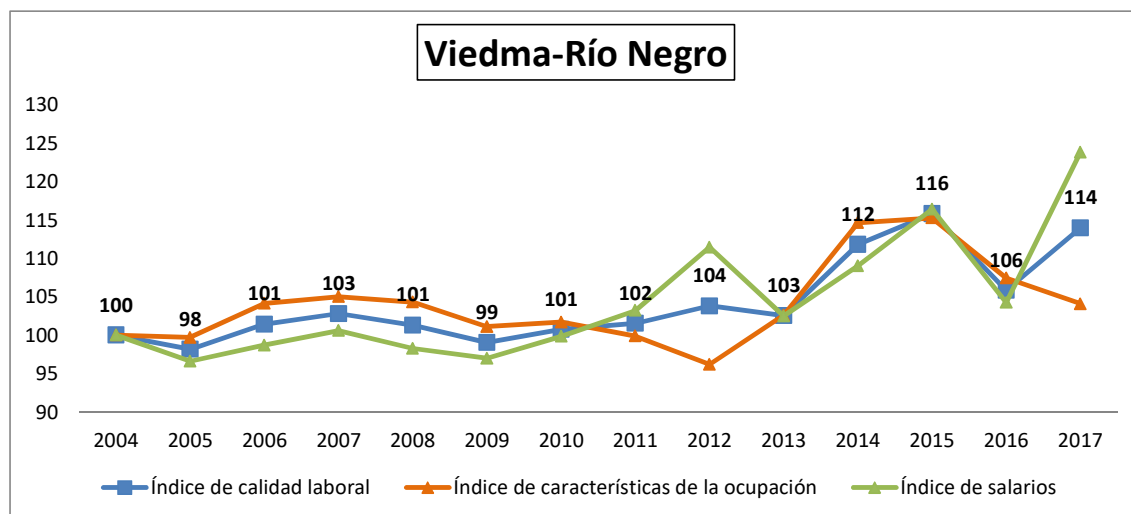


Tabla N° 28: valores de los componentes de cada índice y sus respectivas variaciones porcentuales

Variables	AÑO												
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	93	95	91	90	95	98	102	103	108	109	107	112	105
Cobertura de necesidades básicas	87	82	83	82	71	76	78	91	76	89	96	78	102
Ingreso Real	110	119	127	123	124	126	130	141	123	129	147	123	164
Índice de Salarios	97	99	101	98	97	100	103	111	102	109	116	104	124
Tasa de empleo	99	100	104	104	100	102	100	98	103	105	100	91	90
Tasa de formalidad laboral	104	109	107	105	105	106	108	104	109	127	133	129	120
Tasa de permanencia	97	104	104	104	99	97	92	87	95	111	112	103	102
Índice de características de la ocupación	100	104	105	104	101	102	100	96	103	115	115	107	104
índice de calidad laboral	98	101	103	101	99	101	102	104	103	112	116	106	114

Variaciones porcentuales	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	-7%	2%	-4%	-2%	6%	3%	4%	1%	5%	1%	-2%	5%	-6%
Cobertura de necesidades básicas	-13%	-6%	2%	-2%	-13%	6%	3%	16%	-16%	17%	7%	-19%	32%
Ingreso Real	10%	9%	7%	-3%	1%	1%	3%	9%	-12%	5%	14%	-16%	33%
Índice de Salarios	-3%	2%	2%	-2%	-1%	3%	3%	8%	-8%	6%	7%	-10%	19%
Tasa de empleo	-1%	1%	3%	0%	-4%	2%	-2%	-2%	5%	2%	-5%	-9%	-1%
Tasa de formalidad laboral	4%	5%	-1%	-2%	-1%	1%	2%	-4%	5%	17%	5%	-3%	-6%
Tasa de permanencia	-3%	7%	1%	0%	-4%	-2%	-5%	-5%	10%	16%	1%	-8%	-1%
Índice de características de la ocupación	0%	4%	1%	-1%	-3%	1%	-2%	-4%	7%	12%	1%	-7%	-3%
índice de calidad laboral	-2%	3%	1%	-1%	-2%	2%	1%	2%	-1%	9%	4%	-9%	8%

A1.23 Aglomerado Ushuaia de la provincia de Tierra del Fuego

Gráfico N° 34: Evolución del índice de calidad laboral y sus componente entre los años 2004 y 2017. Ushuaia

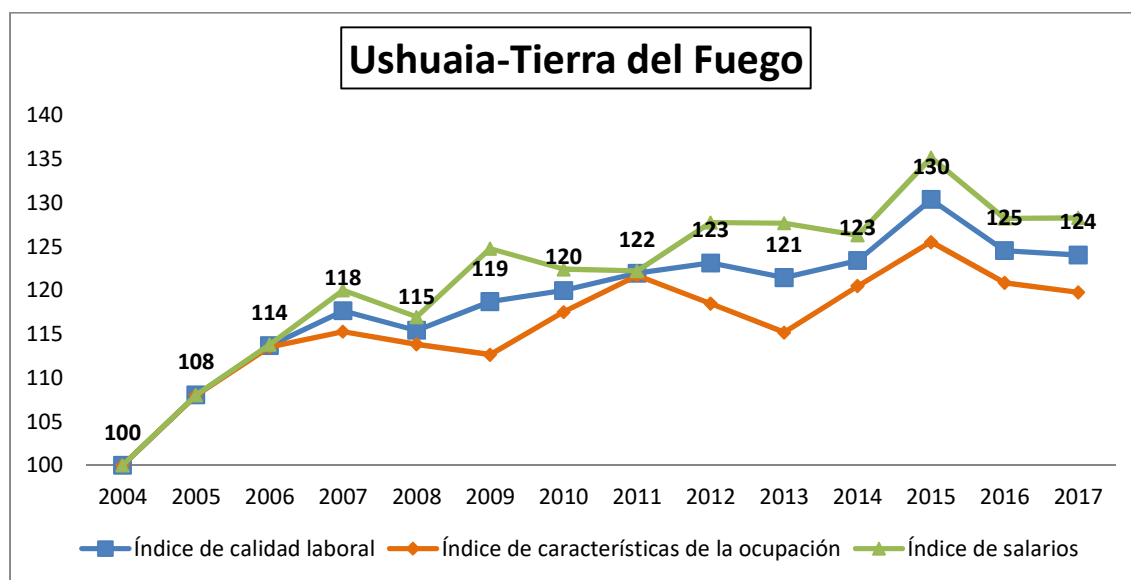


Tabla N° 29: valores de los componentes de cada índice y sus respectivas variaciones porcentuales

Variables	AÑO												
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	110	98	106	110	96	110	115	119	116	120	123	119	119
Cobertura de necesidades básicas	107	103	109	107	108	109	109	111	112	113	116	114	112
Ingreso Real	107	141	145	134	171	149	143	153	155	145	166	152	154
Índice de Salarios	108	114	120	117	125	122	122	128	128	126	135	128	128
Tasa de empleo	100	111	110	107	96	108	114	106	114	110	112	105	103
Tasa de formalidad laboral	114	117	121	121	122	126	130	129	125	133	138	135	136
Tasa de permanencia	110	113	115	114	120	119	121	120	107	118	126	122	120
Índice de características de la ocupación	108	114	115	114	113	118	122	118	115	120	126	121	120
índice de calidad laboral	108	114	118	115	119	120	122	123	121	123	130	125	124

Variaciones porcentuales	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	10%	-11%	9%	3%	-13%	15%	4%	4%	-3%	4%	2%	-3%	0%
Cobertura de necesidades básicas	7%	-4%	6%	-2%	0%	1%	0%	2%	1%	1%	2%	-2%	-2%
Ingreso Real	7%	32%	2%	-7%	27%	-13%	-4%	7%	1%	-7%	15%	-9%	1%
Índice de Salarios	8%	5%	5%	-3%	7%	-2%	0%	5%	0%	-1%	7%	-5%	0%
Tasa de empleo	0%	10%	-1%	-3%	-11%	13%	6%	-6%	7%	-3%	1%	-6%	-2%
Tasa de formalidad laboral	14%	3%	4%	-1%	1%	3%	3%	-1%	-3%	6%	4%	-2%	0%
Tasa de permanencia	10%	3%	2%	-1%	5%	-1%	2%	-1%	-11%	11%	7%	-3%	-2%
Índice de características de la ocupación	8%	5%	2%	-1%	-1%	4%	4%	-3%	-3%	5%	4%	-4%	-1%
índice de calidad laboral	8%	5%	4%	-2%	3%	1%	2%	1%	-1%	2%	6%	-4%	0%

A2. Tablas con los valores de cada índice y su evolución por región geográfica

A2.1 Región Pampeana

Tabla N° 30: valores de los componentes de cada índice y sus respectivas variaciones porcentuales

Variables	AÑO												
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	104	106	104	108	106	107	108	112	114	112	113	108	109
Cobertura de necesidades básicas	93	95	102	109	98	107	110	112	117	117	116	107	106
Ingreso Real	106	126	137	136	146	147	154	157	163	154	135	155	163
Índice de Salarios	101	109	114	118	117	121	124	127	131	128	121	124	126
Tasa de empleo	103	108	110	110	108	110	113	112	111	108	109	110	110
Tasa de formalidad laboral	101	109	113	120	123	124	123	125	126	129	127	124	126
Tasa de permanencia	100	105	108	118	119	120	118	120	121	120	117	114	111
Índice de características de la ocupación	101	107	110	116	117	118	118	119	119	119	118	116	116
índice de calidad laboral	101	108	112	117	117	119	121	123	125	123	120	120	121

Variaciones porcentuales	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	4%	2%	-2%	3%	-1%	1%	1%	4%	1%	-1%	1%	-4%	1%
Cobertura de necesidades básicas	-7%	2%	7%	7%	-11%	10%	2%	2%	4%	0%	-1%	-8%	-1%
Ingreso Real	6%	19%	9%	0%	7%	1%	4%	2%	4%	-5%	-12%	15%	5%
Índice de Salarios	1%	8%	5%	3%	-1%	3%	3%	3%	3%	-3%	-5%	2%	2%
Tasa de empleo	3%	5%	2%	0%	-2%	2%	3%	0%	-1%	-3%	2%	1%	0%
Tasa de formalidad laboral	1%	9%	4%	6%	2%	1%	-1%	2%	0%	3%	-1%	-2%	1%
Tasa de permanencia	0%	5%	2%	10%	1%	1%	-2%	1%	1%	0%	-3%	-3%	-2%
Índice de características de la ocupación	1%	6%	3%	5%	0%	1%	0%	1%	0%	0%	-1%	-2%	0%
índice de calidad laboral	1%	7%	4%	4%	0%	2%	1%	2%	2%	-1%	-3%	0%	1%

A2.2 Región Noroeste

Tabla N° 31: valores de los componentes de cada índice y sus respectivas variaciones porcentuales

Variables	AÑO												
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	102	99	99	101	102	104	103	108	110	110	112	113	109
Cobertura de necesidades básicas	91	79	76	94	79	104	103	99	94	94	83	86	70
Ingreso Real	100	106	106	106	114	123	126	129	130	117	115	112	117
Índice de Salarios	98	95	94	100	98	110	111	112	111	107	103	104	98
Tasa de empleo	108	112	107	111	107	101	106	108	110	100	105	104	106
Tasa de formalidad laboral	104	101	96	101	101	117	115	113	117	114	117	118	110
Tasa de permanencia	98	106	104	105	104	108	113	109	111	111	117	114	111
Índice de características de la ocupación	104	106	102	106	104	109	111	110	113	109	113	112	109
índice de calidad laboral	101	100	98	103	101	109	111	111	112	108	108	108	104

Variaciones porcentuales	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	2%	-2%	0%	2%	1%	2%	-1%	5%	2%	0%	2%	0%	-4%
Cobertura de necesidades básicas	-9%	-14%	-3%	23%	-17%	32%	0%	-4%	-5%	-1%	-11%	4%	-19%
Ingreso Real	0%	6%	0%	0%	8%	8%	2%	3%	0%	-9%	-2%	-3%	4%
Índice de Salarios	-2%	-3%	-1%	7%	-2%	12%	0%	1%	-1%	-4%	-3%	0%	-5%
Tasa de empleo	8%	3%	-4%	3%	-4%	-5%	5%	2%	2%	-9%	5%	-1%	2%
Tasa de formalidad laboral	4%	-3%	-4%	5%	0%	16%	-2%	-2%	4%	-3%	2%	1%	-7%
Tasa de permanencia	-2%	7%	-2%	1%	-1%	4%	5%	-3%	1%	0%	5%	-3%	-2%
Índice de características de la ocupación	4%	2%	-3%	3%	-2%	5%	2%	-1%	3%	-4%	4%	-1%	-3%
índice de calidad laboral	1%	0%	-2%	5%	-2%	8%	1%	0%	1%	-4%	0%	0%	-4%

A2.3 Región Nordeste

Tabla N° 32: valores de los componentes de cada índice y sus respectivas variaciones porcentuales

Variables	AÑO												
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	102	107	104	102	105	105	105	101	104	105	112	116	110
Cobertura de necesidades básicas	83	78	98	109	91	99	108	117	104	115	122	109	100
Ingreso Real	106	107	127	133	139	131	153	159	151	153	156	133	144
Índice de Salarios	97	97	110	115	111	112	122	125	120	124	130	120	118
Tasa de empleo	107	107	111	113	112	111	121	121	111	111	111	120	122
Tasa de formalidad laboral	100	99	118	124	112	114	116	118	112	132	135	132	130
Tasa de permanencia	99	103	107	111	102	105	109	106	108	127	122	120	113
Índice de características de la ocupación	102	103	112	116	109	110	115	115	110	123	123	124	121
índice de calidad laboral	100	100	111	115	110	111	119	120	115	124	126	122	120

Variaciones porcentuales	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	2%	5%	-3%	-3%	3%	1%	0%	-4%	3%	1%	7%	4%	-5%
Cobertura de necesidades básicas	-17%	-6%	26%	11%	-17%	9%	10%	8%	-11%	11%	5%	-10%	-9%
Ingreso Real	6%	1%	19%	5%	4%	-5%	17%	4%	-5%	1%	2%	-14%	8%
Índice de Salarios	-3%	0%	13%	4%	-3%	0%	9%	3%	-5%	4%	4%	-8%	-1%
Tasa de empleo	7%	0%	3%	2%	-1%	-1%	9%	1%	-9%	0%	0%	8%	1%
Tasa de formalidad laboral	0%	-1%	18%	6%	-10%	2%	1%	2%	-5%	17%	3%	-3%	-1%
Tasa de permanencia	-1%	4%	3%	4%	-8%	3%	4%	-3%	2%	18%	-4%	-2%	-6%
Índice de características de la ocupación	2%	1%	8%	4%	-6%	1%	5%	0%	-4%	12%	0%	1%	-2%
índice de calidad laboral	0%	1%	10%	4%	-5%	1%	7%	1%	-4%	8%	2%	-4%	-2%

A2.4 Región Patagonia

Tabla N° 33: valores de los componentes de cada índice y sus respectivas variaciones porcentuales

Variables	AÑO												
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	100	98	103	103	100	103	103	107	110	110	111	115	111
Cobertura de necesidades básicas	107	103	109	107	108	109	109	111	112	113	116	114	112
Ingreso Real	107	141	145	134	171	149	143	153	155	145	166	152	154
Índice de Salarios	105	114	119	115	126	120	118	124	126	123	131	127	126
Tasa de empleo	100	111	110	107	96	108	114	106	114	110	112	105	103
Tasa de formalidad laboral	114	117	121	121	122	126	130	129	125	133	138	135	136
Tasa de permanencia	110	113	115	114	120	119	121	120	107	118	126	122	120
Índice de características de la ocupación	108	114	115	114	113	118	122	118	115	120	126	121	120
índice de calidad laboral	106	114	117	114	119	119	120	121	120	122	128	124	123

Variaciones porcentuales	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Complemento del coeficiente de Gini	0%	-2%	5%	1%	-4%	4%	0%	4%	2%	0%	1%	3%	-3%
Cobertura de necesidades básicas	7%	-4%	6%	-2%	0%	1%	0%	2%	1%	1%	2%	-2%	-2%
Ingreso Real	7%	32%	2%	-7%	27%	-13%	-4%	7%	1%	-7%	15%	-9%	1%
Índice de Salarios	5%	9%	4%	-3%	10%	-5%	-2%	5%	2%	-2%	7%	-3%	-1%
Tasa de empleo	0%	10%	-1%	-3%	-11%	13%	6%	-6%	7%	-3%	1%	-6%	-2%
Tasa de formalidad laboral	14%	3%	4%	-1%	1%	3%	3%	-1%	-3%	6%	4%	-2%	0%
Tasa de permanencia	10%	3%	2%	-1%	5%	-1%	2%	-1%	-11%	11%	7%	-3%	-2%
Índice de características de la ocupación	8%	5%	2%	-1%	-1%	4%	4%	-3%	-3%	5%	4%	-4%	-1%
índice de calidad laboral	6%	7%	3%	-2%	4%	0%	1%	1%	-1%	1%	6%	-4%	-1%

DECLARACIÓN JURADA RESOLUCIÓN 212/99 CD

El autor de este trabajo declara que fue elaborado sin utilizar ningún otro material que no haya dado a conocer en las referencias que nunca fue presentado para su evaluación en carreras universitarias y que no transgrede o afecta los derechos de terceros.

Mendoza,2019.....


.....Camila Guarnio.....
Firma y aclaración

.....23193.....
Número de registro

.....37.623.208.....
DNI