

Influencia del trabajo a tiempo parcial en la calidad de empleo en Paraguay en el año 2018

Influence of part-time work on the quality of employment in Paraguay in 2018

Lucía María Teresa Pereira Antúnez¹, Marcela Fernanda Achinelli Baez¹

Resumen

El Trabajo a Tiempo Parcial es una modalidad que permite a las personas realizar actividades laborales con carga horaria menor a 35 horas semanales en promedio, cuya calidad podría afectar a las personas de manera positiva o negativa. Esta incertidumbre conlleva a la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la influencia del Trabajo a Tiempo Parcial en la Calidad de Empleo en Paraguay en el año 2018? Ahora bien, la metodología utilizada fue la documental bibliográfica complementada con el método econométrico Regresión Logística Binaria. De esta manera, la variable independiente fue el Trabajo a Tiempo Parcial, utilizando las horas de trabajo de la actividad principal como proxy para determinarla, respaldada por otras cinco variables más: años de estudio, años de experiencia, seguro médico, tipo de contrato y salario mínimo las cuales fueron dicotomizadas como lo requiere el modelo, por otro lado, la variable dependiente fue la calidad de empleo, cuya variable proxy fue el aporte a una jubilación. Todos estos datos fueron extraídos de la Encuesta Permanente de Hogares. Como resultado se obtuvo que el Trabajo a Tiempo Parcial sí influye o predice, junto con las demás variables independientes, la Calidad de Empleo, para el año 2018. Esto implica que las horas de trabajo y las demás variables son muy relevantes para condicionar la calidad de empleo sobre todo en Paraguay.

Palabras clave: trabajo, tiempo parcial, calidad, empleo, Paraguay.

Abstract

Part-time work is a modality that allows people to carry out work activities with a workload of less than 35 hours per week on average, the quality of which could affect people positively or negatively. This uncertainty leads to the following research question: What is the influence of Part-Time Work on the Quality of Employment in Paraguay in 2018? However, the methodology used was the bibliographic documentary complemented with the Binary Logistic Regression econometric method. In this way, the independent variable was Part-time Work, using the working hours of the main activity as a proxy to determine it, supported by five other variables:

¹ Universidad Nacional de Asunción, Facultad de Ciencias Económicas. San Lorenzo, Paraguay.

Correspondencia:
lupereira.py@gmail.com

Recibido:
12 de octubre de 2021
Aceptado:
27 de diciembre de 2021

Doi:
<https://doi.org/10.54549/ky.6.2021.79>



Artículo publicado en acceso abierto bajo la Licencia Creative Commons.

Cita:
Pereira Antúnez, L. M. T., & Achinelli Baez, M. F. (2021). Influencia del trabajo a tiempo parcial en la calidad de empleo en Paraguay en el año 2018. *Kera Yvoty: reflexiones sobre la cuestión social*, 79-89. <https://doi.org/10.54549/ky.6.2021.79>

years of study, years of experience, medical insurance, type of contract and minimum wage which were dichotomized as required by the model, on the other hand, the dependent variable was the quality of employment, whose proxy variable was the contribution to retirement. All these data were extracted from the Permanent Household Survey. As a result, it was obtained that Part-Time Work does influence or predict, along with the other independent variables, the Quality of Employment, for the year 2018. This implies that the hours of work and the other variables are very relevant to condition the quality employment especially in Paraguay.

Keywords: work, part-time, quality, employment, Paraguay.

1. Introducción

A lo largo de los años, el trabajo presentó modificaciones en su estructura causadas por cuestiones relacionadas a los cambios económicos, tecnológicos, sociales, culturales, entre otros, los que dieron lugar a nuevas modalidades llamadas “atípicas”. En otras palabras, trabajos con características diferentes a la estructura de trabajos establecidos por las primeras leyes que legislaron originalmente al empleo. Estas modalidades atípicas, en ocasiones pueden ser beneficiosa para algunos, así como no llegar a garantizar buenas condiciones de empleo para otros.

Conforme a estas modalidades atípicas o no estándar, las mismas se clasifican en: trabajo temporal, trabajo por cuenta propia y Trabajo a Tiempo Parcial OIT (2019). Esta última se caracteriza por emplear cantidad de horas inferiores a las horas de trabajos estándar o trabajo a tiempo completo. Además, esta ramificación cuenta con legislaciones laborales, especialmente en los más desarrollados, no obstante, en lo que respecta a países en desarrollo su implementación sigue siendo requerida para un mejor bienestar económico y social de quienes se encuentran dentro de esta categoría, lo que significa mejorar la calidad de empleo de estas personas.

El Trabajo a Tiempo Parcial fue establecido por primera vez en el año 1994 mediante el Convenio N° 175 y la Recomendación N° 182 elaborados en la 81ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), donde se definió a un trabajador a tiempo parcial como aquel asalariado que desarrolla una actividad laboral con una duración inferior a la de

los trabajadores a tiempo completo en situación comparable (OIT,1994).

Por su parte, para la *Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2015)* el Trabajo a Tiempo Parcial es la actividad laboral que desarrollan los trabajadores en condiciones de dependencia o por cuenta propia, con la particularidad del tiempo de trabajo que se constituye en menos de 30 horas por semana en su actividad principal. Cabe resaltar que dentro de esta categoría no se consideran a aquellos trabajadores que cuentan con varios trabajos a tiempo parcial y cuyo número total de horas alcanza el umbral para el trabajo a tiempo completo.

De acuerdo a Hart (1988), el Trabajo a Tiempo Parcial es una solución a los costes de mano de obra, puesto que emplean menor cantidad de horas, inclusive afirmó que podría ser más productivo que el trabajo a tiempo completo. Senise (1999) destacó la flexibilidad del tiempo de trabajo como un factor relevante. Puesto que una reducción del tiempo en el trabajo puede evitar riesgo de deficiencias en las cualificaciones de los trabajadores. No obstante, mencionó que la flexibilidad depende de la actitud de los participantes.

Desde la perspectiva de Borrajo (2000), esta modalidad de trabajo siempre existió si se consideran las actividades secundarias realizadas por las personas con pluriempleo y alude a que esta modalidad es más bien una oportunidad de inserción, reinserción o el mantenimiento del trabajo de las personas y no un obstáculo en lo que concierne al ejercicio del derecho sindical, tampoco debe provocar discriminaciones,

ni mucho menos perjudicar la calificación, promoción y formación profesional.

Sin embargo, contrario a lo expresado anteriormente, Tilly (1996) ya había visualizado que este tipo de trabajo genera desigualdad, peores condiciones y oportunidades de empleo, a pesar de que el problema no era el tipo de trabajo, sino las condiciones precarias que presenta. También señala que las razones por las cuales creció esta modalidad se centran en: el aumento de trabajadores en el sector servicios y el desplazamiento de puestos de trabajo del segmento primario al mercado de trabajo secundario incorporando aumentos de flexibilidad laboral. Los estudios realizados por este autor demostraron que la diferencia entre un Trabajo a Tiempo Parcial y tiempo completo es más bien cualitativa y no solo cuantitativa de horas de trabajo.

Ahora bien, para obtener un indicador acerca de la Calidad de Empleo, el Programa de las Naciones Unidas para Desarrollo (PNUD) (2013) diseñó el Índice de Calidad de Empleo (ICE) como una aproximación al Trabajo Decente, definido como aquella oportunidad de acceder a un empleo productivo con posibilidad de generar un ingreso justo, con la respectiva seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias. Así también hace referencia a las mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social e implica la libertad tanto para que los individuos expresen sus opiniones, como para que se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, por último, garantiza la igualdad de oportunidades y trato para todos, ya sean mujeres y hombres.

Este indicador presenta cuatro filtros sucesivos y acumulativos cuyo resultado refleja el porcentaje de personas que cuentan con calidad de empleo. Los mismos comprenden primeramente a la población ocupada porque se busca medir la calidad de trabajo de las personas que desarrollan actividades laborales, en segundo lugar, la no pobreza porque una vida con mínimos de bienestar, en tercer lugar, la tenencia de

seguro de salud es fundamental para cuidar el ante cualquier accidente primordial la salud para la vida personal, familiar y para la producción y seguro de jubilación (PNUD, 2013).

Las ventajas del ICE hacen referencia a la disponibilidad y consistencia de las variables utilizadas, rapidez y costo mínimo para su elaboración, estadísticas fiables, consistentes y oportunas, sin embargo, mientras que las desventajas, la discontinuidad de variables, inconsistencia inter-temporal de las definiciones de las variables en las encuestas, si fuese el caso, exclusión de variables que, si se diese el caso pueden considerarse relevantes, como salarios u horas trabajadas, entre otras (PNUD, 2013).

Ahora bien, que una persona tenga un Trabajo a Tiempo Parcial, no necesariamente implica que la calidad de su empleo sea inferior comparado con los empleos de jornada completa. Para tal efecto, Reinecke y Valenzuela (2000) definieron la calidad de empleo como un conjunto de factores que influyen en el trabajo y en consecuencia al bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores. También destacaron que una proporción importante presentó características de inestabilidad, falta de protección social y bajos ingresos. Por su parte, Basaldi y Graziano Da Silva (2008) hicieron hincapié a que una variable relevante para determinar esta calidad se asocia a los niveles educativos y formación de los trabajadores.

De acuerdo a Rau (2008), una jornada parcial presenta altos niveles de informalidad e inestabilidad laboral, lo cual se refleja en la baja proporción de trabajadores de esta modalidad que cotizan en el sistema previsional y lo tanto, lo convierten en un trabajo precario. De la misma manera, Fagan et al. (2014), establecen que la cantidad y la calidad de los trabajos disponible para estos trabajadores depende de la utilización que requieran los empleadores y de las políticas nacionales. El mismo es tratado de manera marginal, porque se lo considerada un empleo

secundario, con horas de trabajo más bajas, remuneración y acceso a seguridad social inferior, por lo tanto, las oportunidades de ascender a lo largo de la vida laboral son menores.

Muchos de estos empleos presentan una calidad inferior a aquellos con más horas laborales de trabajo y principalmente lo realizan las mujeres con responsabilidades familiares. Sin embargo, la incursión de los hombres a esta categoría laboral engloba a los mayores y jóvenes, estos últimos a causa de las necesidades que tienen de estudiar y trabajar al mismo tiempo. Por el lado de los empleadores, resulta ser una ventaja debido a que retienen a trabajadores parciales con la intención de asegurar un personal operativo más barato (OIT, 2016).

El Trabajo a Tiempo Parcial ofrece una cantidad considerable de fuerza laboral al mercado de trabajo, en tal sentido, las personas obtienen mayores oportunidades de empleo, como flexibilidad en el horario, por citar alguna. El mismo podría incidir en el estado de salud físico y mental de los trabajadores, de tal modo brindar mayores oportunidades de tiempo disponible para destinarlos a otras actividades no laborales. En consecuencia, se lograría condiciones vida superior a las existentes.

Por lo que, contar con un empleo no siempre garantiza condiciones de vida dignas para las personas. Es por ello que se precisa que los responsables de formular las políticas tomen la posta para hacer frente esta cuestión. El presente estudio tuvo como objetivo determinar la influencia del Trabajo a Tiempo Parcial en la Calidad de Empleo en Paraguay en el año 2018.

2. Metodología

Inicialmente la presente investigación se enfocó bajo una modalidad bibliográfica-documental, con un nivel exploratorio, con el objeto de conocer las características del ámbito laboral, para luego adentrarse con un nivel correlacional a la problemática principal relacionada al Trabajo a Tiempo Parcial y su Calidad de Empleo.

Para esta investigación se optó por

utilizar la sección población de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), debido a que en la misma se encuentran los todos datos relacionados al empleo y seguridad social, fundamentales para el análisis de interés. El paquete estadístico para extraer los datos de la EPH fue la herramienta denominada *Statistical Package for the Social Sciences* (SSPS). Este trabajo se limita a una población partir de los 15 años de edad en adelante.

Así mismo, se menciona el método econométrico utilizado en la investigación para delimitar principalmente la influencia del Trabajo a Tiempo Parcial sobre la Calidad de Empleo más las otras variables independientes (años de estudio, años de experiencia, seguro médico, tipo de contrato, salario mínimo y categoría ocupacional), puesto que las mismas representan características laborales muy importante de los individuos.

Para estimar dicha influencia, la base de datos fue procesada a través del modelo econométrico denominado Regresión Logística Binaria. De acuerdo a Agresti (2002), mediante este método se obtiene la relación de dependencia entre una variable dependiente y estas variables independientes, de manera similar al análisis de regresión lineal clásico. Este modelo se ha convertido, en muchos campos, en el método estándar de análisis en esta situación. Además, es considerado el modelo más importante debido a su amplia variedad de aplicaciones.

Como bien se mencionó, la variable que se pretendió explicar, en este caso la calidad de empleo, es una variable dicotómica, también conocida como *dummy*. De acuerdo a la presente investigación la calidad de empleo está definida como aporte a una caja de jubilaciones, es decir, que, si se aporta una jubilación, la persona tendería a una calidad de empleo. Esto, puesto que aportar a una caja es fundamental para la vida de los trabajadores para garantizar su futuro. Por otro lado, se encuentran las variables independientes, explicativas o covariables,

Tabla 1. Descripción de variables dependiente e independientes

Nombre	Variable del modelo			Variable original		Relación Esperada
	Recodificación	Referencia	Clasificación (Dicotómicas)	Etiqueta en EPH	Nombre	
Calidad de Empleo	Calidad_Empleo: 1= Calidad de Empleo y 0=Sin calidad de empleo	Aporta_Jubilación =1	Dependiente	B10	Aporta a una caja de jubilación	Variable respuesta
Trabajo a Tiempo Parcial	Trabajo_Tiempo_Parcial 1 = 1 - 35 horas; 0 = mayor a 35 horas	Trabajo_Tiempo_Parcial = 1	Independiente	HORABC	Horas habituales ocupación principal mas secundaria	Negativa
Años de estudio	Menos_Estudio 1= 0 a 12 años y 0= 13 años y más	Menos_estudio = 1	Independiente	Añoest	Años de estudio	Negativa
Años de experiencia	Menos_Experiencia 1 = 1 a 9 años y 0 = 10 años en adelante	Menos_experiencia = 1	Independiente	B09A	Años de trabajo en esta empresa	Negativa
Seguro Médico	Con_Seg_Médico 1=Con_seguro_médico y 0 = sin_seguro_médico	Con_Seg_Médico = 1	Independiente	S01A	Tiene seguro medico vigente - A	Positiva
Contrato Verbal	Contr_Verbal 1=verbal y 0=Escrito	Contr_Verbal = 1	Independiente	B23	Tipo de contrato	Negativa
Salario Mínimo	Menor_SM 1 = Hasta SM y 0 = Mayor a SM	Menor_SM= 1	Independiente	E01A	Tipo de contrato	Negativa
Categoría Ocupacional	Priv_CtaProp_Domes 1=Priv_CtaProp_Domes y 0=Púb_Empleador_No_remun	Categoría= 1	Independiente	CATE_PEA	Tipo de contrato	Negativa

Fuente: Elaboración propia con base en la EPH INE (2018).

Trabajo a Tiempo Parcial, años de estudio, años de experiencia, seguro médico, tipo de contrato y salario mínimo, que también fueron dicotomizadas.

De esta manera, la variable que se va explicar es una respuesta binaria Y_i , que toma el valor $y_i = 1$ si el tiene calidad de empleo y $y_i = 0$ si no lo tiene. Según Agresti (2002) no es conveniente la aplicación de un modelo de regresión lineal cuando la variable independiente es dicotómica, esto puesto que no se puede garantizar que los valores pronosticados estén en el intervalo (0,1). Por lo tanto, los mismos autores proponen transformar

la variable respuesta Y_i para poder garantizar que los valores pronosticados estén en el intervalo mencionado, de tal manera que proporcione la probabilidad ocurrencia del suceso en estudio. Así, la forma matemática del modelo de regresión logística se expresa en la Fórmula (1).

En donde Pr representa la probabilidad de que la variable dependiente y tome el valor 1, en este caso calidad de empleo, en función a las variables independientes x_1, x_2, x_3, x_4, x_5 , es decir Trabajo a Tiempo Parcial, años de estudio, años de experiencia, tipo de contrato, seguro médico y salario

$$y = Pr(y = 1|x) = \frac{1}{1+e^{-(a+x_1b_1+x_2b_2+\dots+x_jb_j)}} = \frac{1}{1+e^{-(a+\sum_{j=1}^p x_j b_j)}} \quad i = 1, \dots, n \quad \text{Fórmula (1)}$$

Tabla 2. Descripción de Variables Explicativas del modelo

Variables independientes del modelo		
Etiqueta	Nombre	Descripción
Trabajo_Tiempo_Parcial	Trabajo a Tiempo Parcial	Las horas se consideran como proxy para determinar el Trabajo a Tiempo Parcial. Por lo que determinó que de 1 a 35 horas se consideraría como Trabajo a Tiempo Parcial separando aquellas mayores a 35 horas
Menos_Estudio	Años de estudio	Fueron agrupados en dos partes los años de estudio de las personas: por un lado de 1 a 12 años de estudio , y por otro lado 13 años de estudio en adelante
Menos_Experiencia	Años de experiencia	Fueron agrupados en dos partes los años de experiencia de las personas: por un lado de 1 a 9 años y por otro lado de 10 años y más, puesto que el código laboral paraguayo establece que una persona adquiere estabilidad laboral a partir de este último.
Con_Seg_Médico	Seguro médico	Fueron agrupados en dos partes, todos los seguros médicos en uno solo y se separó la opción de no contar con seguro médico
Contr_Verbal	Tipo de Contrato	Fueron divididos en dos partes los tipos de contrato, por un lado el verbal y por el otro el escrito
Menos_SM	Menor a Salario Mínimo (SM)	Fueron divididos en dos partes los ingresos de la población: por un lado aquellos que obtienen un ingreso equivalente hasta un salario mínimo y por otro lado aquellos que perciben ingresos mayores a un salario mínimo
Priv_CtaProp_Domes	Empleados privados, cuenta propistas y domésticos	Fueron divididas en dos partes las categorías de empleo de la población: Por un lado, la primera parte incluye a los empleados privados, cuenta propistas y empleados doméstico, y la segunda parte a los empleados públicos, empleadores y a los trabajadores no remunerados

Fuente: Elaboración propia con base en datos del INE.

mínimo. La β_0 , β_1 y β_j son los parámetros del modelo.

Con el fin de llevar a cabo el modelo, se evalúan los siguientes indicadores:

En primer lugar, la significancia del estadístico chi – cuadrado del modelo en la prueba de ómnibus donde debería

arrojar un resultado de p valor menor a 0,05 para que en el modelo las variables independientes seleccionadas expliquen la variable dependiente.

En segundo lugar, la bondad de ajuste del modelo o capacidad explicativa donde se encuentran los estadísticos de R^2 de Nagelkerke o R^2 de Cox y Snell, su valor

Tabla 3. Prueba de Ómnibus

		Chi-cuadrado	gl	Sig
Paso 1	Paso	1.494.135,763	7	0,000
	Bloque	1.494.135,763	7	0,000
	Modelo	1.494.135,763	7	0,000

Fuente: Elaboración propia con base datos del INE (2018).

varía entre 0 a 1 e indican que mientras más alto sean sus valores, más explicativo es el modelo. Es decir, sirven para determinar en qué medida las variables independientes introducidas en el modelo predicen la variable dependiente expresado en porcentaje. Ambas R^2R^2 son aceptadas en la literatura, sin embargo, se tiene en cuenta el que tenga un valor más alto.

En tercer lugar, el porcentaje global correctamente clasificado, este porcentaje indica el número de casos que el modelo es capaz de predecir correctamente. Cuantos más casos clasifica correctamente, el modelo es mejor y más explicativo, portanto, las variables independientes son buenas predictoras de la variable dependiente. Si es modelo clasifica correctamente más del 50% de los casos, el modelo se acepta.

Con el modelo de regresión logística binaria lo que se pretendió demostrar fue la influencia del Trabajo a Tiempo Parcial en la Calidad de Empleo, es decir, se buscó la probabilidad de calidad de empleo (Calidad de empleo/sin calidad de empleo) dada la variable de Trabajo a Tiempo Parcial, la cual fue complementada con otras variables independientes como años de estudio, años de experiencia, seguro médico, tipo de contrato y salario mínimo para el año 2018 (Tabla 1).

En la Tabla 2 se observan las variables utilizadas en la investigación.

3. Resultados y Discusión

El primer paso para analizar este modelo consistió en observar la prueba de ómnibus donde los grados de libertad (gl) iguales a 7 indican la cantidad de variables independientes existente dentro del modelo. El resultado de esta prueba arrojó un grado de significancia observando el estadístico Chi-cuadrado. Por lo que con esta prueba se asume que existe un buen ajuste del modelo (Tabla 3).

En segundo lugar, en la Tabla 4 se encuentran otros dos parámetros fundamentales de bondad de ajuste o capacidad explicativa del modelo, más conocidos como R^2R^2 de Cox y Snell y R^2R^2 de Nagelkerke. Como resultado, se obtuvieron valores de 0,642 y 0,858 respectivamente (Tabla 4). En este caso, el indicador de Nagelkerke es el más elevado, por lo que se puede expresar que las variables independientes seleccionadas en el modelo predicen 85,8% la Calidad de Empleo.

De acuerdo a lo observado en Tabla 5, se pudo constatar el resultado del porcentaje global, con un 93,3% de predicción correcta del modelo incluyendo todas las variables independientes seleccionadas.

La Tabla 6, está compuesta por las

Tabla 4. Resumen del modelo

R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
0,642	0,858

Fuente: Elaboración propia con base en a los datos del INE (2018).

Tabla 5. Tabla de Clasificación

Observado		Porcentaje Correcto
Calidad de empleo	Sin calidad de empleo	92,6
	Calidad de empleo	94,1
Porcentaje global		93,3

Fuente: Elaboración propia con base en los datos del INE (2018).

variables independientes tales como:

- Trabajo a Tiempo Parcial (variable independiente principal, determinado por las horas de trabajo, en este caso como son variables dicotómicas, 1: Menos a 35 horas semanales y 0: mayor a las 35 horas semanales)
- Años de Estudio (Menos_estudio, está determinada por 1: 0 a 12 años de estudio, 0: de 13 años de estudio en adelante)
- Años de experiencia (Menos_experiencia, está determinada por 1: 0 a 9 años de experiencia laboral y 0: de 10 años de experiencia laboral en adelante)
- Seguro médico (Con_Seguro_Médico, está determinada por 1: si cuenta con seguro médico y 0: si no cuenta con seguro médico)
- Tipo de contrato (Contr_Verbal, determinada por 1: si el contrato es verbal y 0 si el contrato es escrito)
- Salario mínimo (Menos_SM, determinada por 1: si el ingreso es de 0 hasta el salario mínimo y 0 si el ingreso supera el salario mínimo), por último,
- Categoría ocupacional (Priv_CtaProp_Domes, la cual está determinada por 1: Si los trabajadores son privados, cuentapropistas o empleados doméstico y 0 el resto).

Se observa el grado de relación existente entre las mismas y la variable dependiente, es decir, demuestra cual es la probabilidad de cada una de las variables independientes de incidir en la variable dependiente manteniéndose las demás

variables constantes.

Como resultado se obtuvieron variables explicativas o independientes estadísticamente significativos dentro del modelo.

A su vez, también se dieron las relaciones esperadas de todas las variables explicativas con respecto a la variable dependiente, a excepción de la variable “menos estudio”, que tuvo como resultado una relación diferente a lo esperado, es decir obtuvo un coeficiente positivo. Por lo tanto, se podría decir que no necesariamente se requieren mayores años de estudio para tener Calidad de Empleo o, en otras palabras, haber estudiado hasta el bachillerato no limitó a que las personas obtengan Calidad de Empleo en Paraguay en el año 2018.

En cambio, los coeficientes negativos de Trabajo a Tiempo Parcial, indicaron que, si los personas trabajaron solo hasta 35 horas semanales, tuvieron menores probabilidades de tener calidad de empleo en Paraguay en el año 2018 que aquellas que trabajaron las 48 horas semanales establecidas en el Código Laboral paraguayo.

Lo mismo ocurre con la variable “menos experiencia”, cuya relación también es negativa debido al coeficiente negativo, lo que indica que haber tenido menores años de experiencia laboral, en este caso, menor a 10 años, las personas tuvieron menores probabilidades de tener calidad de empleo en Paraguay en 2018, que aquellas que ya cuentan con estabilidad laboral, es decir, con años de experiencia de 10 años en adelante.

Caso contrario ocurre con la variable de seguro médico, cuya relación también se

Tabla 6. Variables explicativas del modelo

	B	Error Estandard	Wald	gl	Sig.
Trabajo_Tiempo_Parcial	-1,157	0,010	14.118,597	1	0,000
Menos_estudio	0,632	0,008	6.060,953	1	0,000
Menos_experiencia	-0,675	0,009	5.533,025	1	0,000
Con_Seguro_Médico	4,846	0,010	217.660,838	1	0,000
Contr_Verbal	-2,940	0,011	73.110,732	1	0,000
Menos_SM	-0,579	0,008	5.462,868	1	0,000
Priv_CtaProp_Domes	-2,547	0,013	41.298,602	1	0,000
Constante	0,389	0,012	1.113,977	1	0,000

Fuente: Elaboración propia con base en datos del INE (2018).

dio de acuerdo a lo esperado, sin embargo, su interpretación es que, si los trabajadores contaban con seguro médico, tuvieron mayores probabilidades de tener calidad de empleo en Paraguay en 2018, que aquellas personas que no contaban con seguro médico.

Si los trabajadores fueron contratados verbalmente y con un ingreso menor o igual a Salario Mínimo en el año 2018 tuvo menores probabilidades de tener calidad de empleo en Paraguay que aquellos que firmaron un contrato y cuyos ingresos fueron mayores al salario mínimo.

Por último, si la categoría ocupacional de las personas se encontraba entre empleado privado, cuentapropista o empleado doméstico, tuvieron menores probabilidades de contar con calidad de empleo en su lugar de trabajo durante el 2018 que aquellos que trabajaron en el sector público o aquellos que fueron empleadores o patronos.

De acuerdo a los resultados obtenidos, todas las variables pueden considerarse como determinantes o predictoras de la calidad de empleo según los datos de la EPH. Sin embargo, como se esperaba, la variable objetivo y referencial para el análisis, Trabajo a Tiempo Parcial, reduce la probabilidad de obtener tener calidad de empleo en 1,157 comparando con aquellos que trabajan mayor a 35 horas semanales. Pero no solo la menor cantidad

de horas trabajadas conlleva a no tener una calidad de empleo, sino variables como la experiencia, categoría ocupacional, ingresos, tipo de contrato, seguro médico y educación, también influyen en la misma.

4. Conclusiones

La investigación tuvo como propósito fundamental analizar la influencia del Trabajo a Tiempo Parcial y la Calidad de empleo en el Paraguay en el año 2018. Para ello se utilizó el modelo de regresión logística binaria.

Con los resultados de la investigación, se evidencia una firme influencia del Trabajo a Tiempo Parcial en la Calidad de Empleo en Paraguay en el año 2018. Sin embargo, no solo las menores horas de trabajo conlleva a que una persona no tenga calidad de empleo, sino más bien, ya como lo habían mencionado otros autores citados en el presente trabajo, también existen otros factores que generan desigualdad, peores condiciones y oportunidades de mejores de empleo.

Esto puede deberse a que, partiendo desde el punto de vista de los ingresos, si una persona percibe ingresos mayores al salario mínimo podría contar con mayores y mejores posibilidades de consumo, en este caso podrían obtener mejores condiciones de viviendas, mejor alimentación, mayores cuidados personales. Lo mismo ocurre con años de experiencia, mientras más

años de experiencia tenga una persona, mayor estabilidad laboral tendría. Mientras mayores niveles educativos tenga una persona, mayores serían sus conocimientos y más oportunidades tendría de conseguir calidad de empleo en el establecimiento en el que desarrolle sus actividades laborales. A su vez, contar con seguro médico garantizaría la salud de los trabajadores lo cual es un factor que propicia a un mejor rendimiento laboral. Sin embargo, de acuerdo a la investigación si la contratación de un trabajador fuese verbal, esto no garantiza tener calidad de empleo, quizás porque si no existe un contrato escrito firmado, los empleadores no se sienten obligados de brindar las condiciones necesarias y los empleados tampoco exijan sus derechos. Por último, en Paraguay si una persona se encuentra en el sector privado, es cuentapropista o empleado doméstico es más propenso a carecer de calidad de empleo, puesto que estos últimos presentan características propias de una informalidad.

Referencias

- Agresti. (2002). *Categorical Data Analysis*. Wiley-interscience.
- Basaldi, O. V., & Graziano Da Silva, J. F. (2008). *A Polarização de qualidade do emprego na agricultura brasileira no período 1992-2004*.
- Borrajó, E. (2000). *El trabajo a tiempo parcial y la seguridad social*.
- Fagan, C., Norman, H., Smith, M., & González Menéndez, M. C. (13 de Marzo de 2014). Organización Internacional del Trabajo. *In search of good quality part-time employment*. <http://bit.do/e3RmZ>
- Hart, R. (1988). *Employment, unemployment and labor utilization*. Routledge.
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (28 de Septiembre de 2018). *Encuesta Permanente de Hogares (EPH)*. <https://www.ine.gov.py/datos/encuestas/eph/Poblacion/>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (04 de Agosto de 2019). *Formas atípicas de empleo*. <https://bit.ly/33bB924>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Organización Internacional del Trabajo*. <https://bit.ly/36LrQHx>
- Organización Internacional del Trabajo, O. (1994). *Convenio sobre el Trabajo a Tiempo Parcial*. <https://bit.ly/2FLWIME>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, O. (2015). *Employment Outlook*. <https://bit.ly/2YuC8Mh>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, P., & Organización Internacional del Trabajo, O. (2013). *Informe Nacional sobre el Desarrollo Humano Paraguay 2013: Trabajo Decente y Desarrollo Humano*. <https://bit.ly/2Kg59m8>
- Rau Binder, T. (2008). El Trabajo a tiempo parcial en Chile. *TIPS: Trabajos de Investigación en Políticas Públicas*. Departamento de Economía. Universidad de Chile. <https://bit.ly/2T58Ttf>
- Reinecke, G., & Valenzuela, M. E. (2000). *La calidad empleo: Un enfoque de género*.
- Senise Barrios, M. E. (1999). *El Trabajo a tiempo parcial como instrumento de creación de empleo*. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Granada. <https://bit.ly/2ODAFio>
- Tilly, C. (1996). *Half a Job: Bad and Good Part-Time Jobs in a Changing Labor Market*. Temple University Press.

Sobre las Autoras

Lucía María Teresa Pereira Antúnez 

Egresada de la Carrera de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Asunción.

Marcela Achinelli 

Realiza un doctorado en Demografía en la Universidad de Córdoba, Argentina. Máster en Entidades de la Economía Social por la Universidad Nacional de Rosario, Argentina. Economista por la Facultad de Ciencias Económicas de la UNA (FCE-UNA). Está categorizada en Nivel I de PRONII. Es Docente en la Escuela de Economía de la FCE-UNA y sus trabajos vinculan la demografía, la economía y el género.