

Actitudes hacia el trabajo en la República Dominicana

**Reflexión sobre las percepciones
y orientaciones en el mundo laboral**

Actitudes hacia el trabajo en la República Dominicana

Reflexión sobre las percepciones
y orientaciones en el mundo laboral

Carlos Dore Cabral

Leopoldo Artilles

Francisco Cáceres

Pedro Ortega

Informe sobre la Encuesta de Opinión
Pública Nacional **2005**



FUNGLODE
FUNDACIÓN GLOBAL
DEMOCRACIA Y DESARROLLO

inop
Instituto Nacional de Opinión Pública

Actitudes hacia el trabajo en la República Dominicana : reflexión sobre las percepciones y orientaciones en el mundo laboral / Carlos Dore Cabral...[et al.]. -- Santo Domingo : Fundación Global Democracia y Desarrollo; Instituto de Opinión Pública (INOP), 2007.

180 p.

ISBN. 978-9945-412-20-8

1. Trabajo y trabajadores-República Dominicana. 2. Mercado laboral-República Dominicana

HD 8218.5 A188 2007

© Fundación Global Democracia y Desarrollo / Instituto Nacional de Opinión Pública

© Ediciones Funglode

Primera edición: Marzo de 2006

1,000 ejemplares

Diseño: Palabra Estudio

Foto de portada: dreamstime.com

Impresión: Amigo del Hogar

Índice

1. Introducción	9
2. Valoraciones y actitudes hacia el trabajo ideal en la población dominicana	15
3. La importancia del trabajo frente a otros aspectos o actividades de la vida	21
4. Autovaloraciones de la población y características del trabajo en la población dominicana	37
5. Sobre la decisión de cambiar de trabajo y la inseguridad laboral	59
6. Conclusiones	69

Anexos

Diseño metodológico del estudio	77
Instrumento de recolección de datos	91
Guía de discusión de las pruebas cognitivas	109
Cuadros de frecuencias simples, por dominios geográficos	113
Características del mercado de trabajo de la República Dominicana	151
Referencia	173
Autores	177

1. Introducción

1.1. Aspectos generales del informe sobre la encuesta *Actitudes hacia el trabajo 2005* y las acciones combinadas del INOP y el ISSP

El presente informe tiene por objetivo exponer al público en general los resultados e interpretaciones de la segunda encuesta anual de opinión, actitudes y percepciones, realizada en la República Dominicana por investigadores del Instituto Nacional de Opinión Pública (INOP)¹ adscrito a la Fundación Global, Democracia y Desarrollo. Con el título *Actitudes hacia el trabajo 2005*, este material cierra un proceso de investigación que comenzó en enero de 2005 con exploraciones cualitativas sobre este tema, el diseño de una investigación y el análisis expuesto en esta entrega.

Este instrumento forma parte de un grupo de iniciativas académicas y científicas desplegadas por el INOP para monitorear el estado de la opinión pública en la República Dominicana sobre diversos temas de interés general. Con estos fines, el INOP forma parte de The International Social Survey Programme (ISSP)², progra-

¹ El Instituto Nacional de Opinión Pública (INOP) nació en la República Dominicana como entidad de investigación científico-social, en enero del año 2006, con la publicación de su primera encuesta Ciudadanía y Democracia en la República Dominicana, 2004.

² El programa del ISSP es sin duda alguna uno de los programas de investigación social más ambiciosos del planeta. Desde sus inicios ha trazado una serie de pautas en los estudios de carácter multidisciplinario y multicultural. La institución nació en 1984, a partir de una colaboración entre el ALLBUS y el ZUMA de Alemania y el NORC de Estados Unidos. La República Dominicana, a través del INOP, empezó a formar parte de la institución en el año 2006. Para mayor información, acceder a la página web de la institución: <<http://www.issp.org/>>.

ma continuo de encuestas a escala mundial en que participan instituciones y centros de investigación social de más de 40 países.

Año tras año, los miembros del ISSP se reúnen y proponen un tema de investigación que es desarrollado mediante la realización de una encuesta nacional y que cada país cumple de forma independiente. Con tal de que se puedan recolectar datos significativos y representativos globales, el ISSP trabaja exhaustivamente con el diseño del instrumento. En reuniones anuales presididas por esta institución, los miembros de cada país discuten pregunta a pregunta el cuestionario y la equivalencia que pueda tener en su lengua y en su contexto cultural.

De igual manera, el proceso de traducción es monitoreado por un equipo de especialistas en el área, quienes realizan pruebas cognitivas y publican artículos sobre las últimas innovaciones en la materia. En cuanto a los datos que arrojan las encuestas, son archivados por el ISSP y preparados para que vayan siendo adquiridos, a un precio módico, por instituciones académicas, investigadores y el público en general.

Con estas encuestas se busca observar las tendencias actuales. Los temas de investigación propuestos suelen repetirse continuamente, como es el caso de ésta: el tema del trabajo se propuso en 1989 y en 1997. Siguiendo estas líneas metodológicas, nuestro programa de investigación persigue elaborar indicadores sociales que permitan el desarrollo de estrategias dirigidas a innovar en materia de investigación científica, elevar la calidad del debate nacional y promover un pensamiento plural y auténticamente democrático.³

En general, *Actitudes hacia el trabajo 2005* persigue responder las siguientes cuestiones: ¿Cuáles son las percepciones y actitudes de los dominicanos y dominicanas en cuanto al trabajo en la República Dominicana? ¿Cómo evalúan su ambiente laboral? ¿Qué aspectos describen aquellos que hoy optan por un trabajo fijo frente a quienes son o desean ser trabajadores independientes? Éstas y otras preguntas menos estudiadas en el contexto de la actualidad dominicana son de trascendencia para el diseño de políticas públicas de empleo.

De manera más específica, se exploran las valoraciones de los dominicanos y dominicanas en torno a lo que sería el trabajo ideal, así como las valoraciones sobre aspectos de carácter objetivo del trabajo y de las prácticas laborales, tales como el peso de las jerarquías y de la supervisión en el trabajo, las opiniones sobre la relación entre salario, tipo de trabajo y tiempo de labor; las opiniones y valoraciones con respecto al clima laboral en el que trabajan; sus preferencias en cuanto al tipo de entidad (pública vs. privada), el tipo de empleado (fijo vs. independiente), horas dedicadas a actividades de trabajo, así como diversos temas sensibles que giran en torno al trabajo, la familia y la vida en sociedad.

La última parte de este documento la constituyen los anexos, que compendian: una detallada descripción metodológica, los instrumentos de recolección de datos, y un juego de tablas estadísticas directas y de fácil lectura con los resultados del estudio expresados en función del lugar de residencia de los entrevistados.

En los anexos hemos agregado un apartado con el título: “Las características del mercado de trabajo en la República Dominicana”, elaborado por el consultor Adolfo

³ En el futuro se desarrollarán tópicos que no se relacionan con el pensamiento democrático, sino con otros aspectos de importancia social en sentido general.

Martí. Se encuentra fundamentalmente desarrollado sobre la base de los censos de población y vivienda levantados por la Oficina Nacional de Estadísticas (ONE) y las Encuestas de Fuerza de Trabajo que el Banco Central de la República Dominicana (BC) realiza desde 1986, en combinación con fuentes bibliográficas de autores nacionales e internacionales.

Este texto describe los matices de la fuerza económica laboral dominicana, así como su magnitud y niveles de participación en los sectores económicos. Al mismo tiempo, ilustra ciertos cambios demográficos tratados, en este caso, en función del género y las edades de la población económicamente activa, para desembocar en las diferencias entre pobreza y distribución del ingreso, ingreso y desigualdad, y las dimensiones de la economía informal en la República Dominicana.

Estas mediciones permiten analizar el trabajo desde la perspectiva de series de tiempo e indicadores estandarizados internacionalmente, sistematizados por instituciones locales como el Banco Central y la Oficina Nacional de Estadísticas, sirviendo de marco de referencia a los resultados de *Actitudes hacia el trabajo 2005*.

Cada una de estas áreas temáticas se encuentra soportada por un riguroso diseño metodológico que resumimos a continuación, con referencia al acápite metodológico anexo.

1.2 Resumen metodológico

El estudio se llevó a cabo sobre la base de un universo compuesto por los hogares no colectivos de la República Dominicana. Para estudiar este universo se diseñó una muestra que permitió escoger de manera aleatoria, con un método fundamentado (Kohler-Carter), un total de 2,880 viviendas, con un total de 1,958 entrevistas efectivas realizadas.

La selección muestral se desarrolló sobre la base del Marco Muestral Maestro (MMM) conformado por el total de viviendas resultantes del VIII Censo Nacional de Población y Vivienda, levantado por la Oficina Nacional de Estadística en octubre del año 2002, con una actualización cartográfica para el presente estudio.

Para conformar el marco muestral se utilizó un muestreo bietápico, estratificado por regiones geográficas. La muestra es autoponderada y se estratificó por áreas geográficas en tres grandes dominios: 1) Región Distrito Nacional (Distrito Nacional –reducido– y la provincia de Santo Domingo); 2) Resto de zonas urbanas; y, 3) Resto de zonas rurales.

Es importante resaltar que para obtener una muestra autoponderada por dominio, el total de viviendas en cada dominio se determinó proporcionalmente a la población de cada uno. En igual medida, para garantizar que las Unidades Primarias de Muestreo (UPM) seleccionadas se distribuyeran en todo el dominio geográfico, el MMM se organizó por provincias, municipios y barrios.

A los miembros de la muestra se les aplicó un instrumento de recolección de datos estructurado cuya versión original en inglés fue sometida a pruebas cognitivas mediante la realización de cuatro grupos focales, con el objetivo de verificar la ideación y los significados de los diferentes términos utilizados en el instrumento final. Como resultado, el instrumento fue adecuado y probado mediante unas 15 entrevistas individuales para verificar la consistencia o no de este proceso de adecuación.

Consecuentemente, se procedió a la prueba empírica, realizándose el pilotaje del instrumento en terreno donde se probaron los tiempos, procedimientos de orden de las preguntas y la adecuación de su secuencia. Los resultados del estudio piloto se concretizaron en la versión final. El cuestionario fue transferido al formato Palm, con el cual se realizó el levantamiento electrónico.

Estos procedimientos permitieron disminuir notablemente posibles errores en el trabajo de campo, facilitando el diseño de la base de datos en el software de procesamiento y análisis estadístico SPSS versión 14.

Para el levantamiento de los datos se contrató a la firma de investigación Asisa Research Group (ARG), la cual realizó esta tarea en un periodo de 20 días, del 25 de noviembre al 15 de diciembre de 2005.

Los encuestadores y supervisores del *staff* de ARG fueron capacitados específicamente para este estudio durante un promedio de 15 horas distribuidas en tres días, *staff* que además cuenta con la experiencia de realizar no menos de un proyecto cuantitativo mensual. En el trabajo de campo participaron 67 entrevistadores (30 hombres y 37 mujeres) y 16 supervisores medios (8 hombres y 8 mujeres); todos contaban con más de un año de trabajo continuo en la compañía.

Junto con la implementación de esta metodología, se recogieron bibliografías y antecedentes de este trabajo en la República Dominicana que robustecieron el análisis presentado o constituyeron referencias que inspiraron ideas y reflexiones.⁴

1.3 Antecedentes

Fueron de suma importancia para el análisis de *Actitudes hacia el trabajo 2005*, los resultados de los censos de población y vivienda levantados por la Oficina Nacional de Estadística (ONE) en 1920, 1935, 1950, 1960, 1970, 1981 y 1993. Paralelamente, figura la Encuesta Demográfica y Salud (ENDESA), la Encuesta Nacional de Mano de Obra ENMO-93, el Censo de Servidores Públicos en la República Dominicana (ONE, 1998) de la Oficina Nacional de Estadística, las investigaciones del Fondo para el Financiamiento de la Microempresa (Fondomicro), las estadísticas de la ONE sobre distintos aspectos de los sindicatos en el país, y el *Boletín de estadísticas laborales* de la Secretaría de Estado de Trabajo.

Otras encuestas relacionadas con el factor trabajo que han sido levantadas en el país son las de la Oficina Nacional de Planificación, la del Banco Central de la República Dominicana, la de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional y la de esta misma agencia en combinación con la Secretaría del Estado de Agricultura (1977).⁵

⁴ Para revisar las fuentes del mercado de trabajo, véase a Sanchez-Fung (2000): “Empleo y Mercados de Trabajo en la República Dominicana: una revisión de la literatura”, Revista de la CEPAL, N° 71, Agosto, Págs. 163-175.

⁵ Además, existen fuentes secundarias que contienen estadísticas para analizar el trabajo dominicano. Entre ellas cabe citar Ramírez, Tatis y Germán (1983) y Quiterio y Polanco (1990), quienes elaboraron proyecciones de la población y la mano de obra para diversos períodos, basándose principalmente en los censos de población. De igual importancia son las series de tiempo sobre el salario mínimo nominal y real en los sectores público y privado, así como las estadísticas e indicadores del personal ocupado del Gobierno Central recolectadas por Adolfo Martí Gutiérrez. Por último, el Anuario de estadísticas del trabajo publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Actualmente podría decirse que las principales estadísticas sobre este mercado (el mercado laboral) son las que emanan de la Encuesta de Fuerza de Trabajo que efectúa desde 1986 el Banco Central de la República Dominicana, la cual se efectuaba trimestralmente y desde el año 1993 se realiza anualmente. Este instrumento recopila información sobre los ocupados y desocupados, ingresos medios y horas trabajadas por deciles de ingresos. A partir de 1996 recopila también información sobre el tamaño de las empresas a que pertenecen los trabajadores, así como sobre otros ingresos que perciben y que facilitan la clasificación de los ocupados.

El análisis global del mercado de trabajo de la República Dominicana ha sido tratado en la presentación de diversos informes o documentos nacionales e internacionales. Uno de los más completos fue el *Informe de generación de empleo productivo y crecimiento económico: el caso de la República Dominicana*.⁶ Este estudio comprende tanto un análisis macroeconómico como un análisis intersectorial del trabajo en el país. El estudio fija como uno de sus principales objetivos estimar el impacto de un crecimiento económico acelerado sobre el empleo y, a partir de esa relación, analizar la forma en que el desarrollo pudiera desembocar en un aumento del mismo.

Otros estudios de investigación interesantes son los de García y Valdivia (1985) y el de P. Gregory (1997). Los primeros hicieron un análisis del mercado de trabajo dominicano, basado principalmente en la Encuesta de Fuerza de Trabajo que elabora el Banco Central. Destacan que “un rasgo estructural presente aún en el período de mayor dinamismo de la economía dominicana es la tendencia a una elevada subutilización de la fuerza de trabajo, tanto en las áreas rurales como urbanas, manifestada en las elevadas tasas de desempleo abierto y subempleo”.

El segundo efectuó un análisis auspiciado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la situación de la economía dominicana entre 1980-1983, basándose en el tema del empleo. El autor analiza el proceso de ajuste de la economía del país a la crisis internacional de esos años y sus repercusiones sobre el mercado laboral. Llega a la conclusión de que las altas tasas de desempleo arrojadas por éstas se deben, al menos en parte, a la medida de desempleo utilizada.

El informe de Gregory presenta escenarios basados en las declaraciones de los desempleados sobre la búsqueda de empleo. Consideró, contrario a estudios anteriores, que la tasa de desempleo era de 15.7% si se registraba como desempleados a aquellos que declararon que aceptarían un trabajo si se les ofreciera. Mientras que el mismo indicador para los que buscaban trabajo activamente (menos de un mes de búsqueda) era de 6.5%.⁷

Este es un esbozo del amplio compendio de los materiales que sirvieron de referencia a este trabajo o inspiraron ideas y reflexiones en sus autores. Éstas y otras fuentes reaparecerán a lo largo de los capítulos por venir.

⁶ Puede consultarse el *Informe de generación de empleo productivo y crecimiento económico: el caso de la República Dominicana*, de la Organización Internacional del Trabajo, de 1975. Una versión de este informe fue publicada por la Oficina Nacional de Planificación (Onaplan, 1974).

⁷ Véase a Sanchez-Fung (2000).

2. Valoraciones y actitudes hacia el trabajo ideal en la población dominicana

La encuesta *Actitudes hacia el trabajo 2005* aborda el tema del trabajo en la sociedad dominicana en cuanto a la valoración ideal en los dominicanos y dominicanas, en comparación con otras actividades relevantes de la vida. Explora también las percepciones de las prácticas reales de las personas en el mundo laboral y la manera en que varían en relación con las zonas geográficas (o dominios geográficos: Santo Domingo, resto urbano y resto rural), la edad, el nivel socioeconómico, el nivel de escolaridad y el género. En resumen, esta encuesta nos ofrece un retrato de las opiniones y actitudes que como colectividad los dominicanos tienen frente a esta esfera de la vida social tan importante como lo es el trabajo.

A modo de contexto cultural del estudio, no está de más tener presente lo que hasta la actualidad se ha presentado como una de las nociones tradicionales sobre el trabajo en la sociedad dominicana. Es la noción que establece una equivalencia entre la idea del trabajo y la del castigo. Como es obvio, esta equivalencia presenta el trabajo como algo desagradable que se hace porque es necesario e inevitable, porque de no hacerse se cae en la más absoluta miseria e impotencia, en hambre y desprotección, y en último término, en la muerte. Este es el sentido en que se presenta en un merengue paradigmático de la música popular dominicana: *El negrito del batey*. En ese sentido, la socióloga dominicana Arlette Pichardo (2004) nos dice lo siguiente:

“Efectivamente, así lo dice *El negrito del batey*, un merengue de verdad, antes de que acribillaran ese maravilloso ritmo musical y de que Juan Luis Gue-

rra reivindicara la bachata. Letra del poeta nacional Héctor J. Díaz, y música de Medardo Guzmán, creado para Joseíto Mateo, y popularizado por Alberto Beltrán, artista popular dominicano de proyección internacional en la década de 1950 [...] En efecto, en el Génesis, del Antiguo Testamento, el libro de vida de las personas creyentes en el cristianismo, se consigna que, cuando Adán y Eva rompen las reglas para vivir en el Paraíso y son expulsados del Edén, Dios los sentencia: Con el sudor de tu frente, comerás el pan [...].¹

En palabras de la filósofa Hannah Arendt, pareciera que según esta idea enraizada en profundas capas de la mentalidad colectiva del pueblo dominicano, el trabajo se confunde con la “labor”. La distinción entre “labor” y “trabajo” tiene mucha importancia para Arendt. La “labor” se define como la capacidad de mantener el proceso de la vida, siendo por ello absolutamente necesaria para reproducir la vida de los seres humanos. El “trabajo” es diferente pues envuelve la creatividad, el talento de la persona y la imaginación para darle una finalidad estética a la labor. En este sentido, más que “trabajar”, pareciera que los dominicanos y dominicanas lo que hacen es “laborar”.²

Sin embargo, se puede adelantar que, vistos los resultados de la encuesta, aunque se perciban rasgos de esto último en algunas de las apreciaciones de la población, la noción del trabajo como castigo no reduce, como quizás lo hacía antes, la idea del trabajo a la idea de labor. Siguiendo el vocabulario de Hannah Arendt, se aprecia que lentamente se han producido cambios en la sociedad dominicana que le hace ver el trabajo a una parte de la población como una actividad gratificante, que no llega a ser vista ni como el fin esencial de la existencia humana, ni como una actividad que tenga un sentido que trascienda del todo el interés por el sueldo y, sobre todo, por “el buen sueldo”.³

Esto último cobra mucho sentido en el marco del enfoque posmaterialista en relación con los valores y su jerarquización en la sociedad moderna. Siendo la República Dominicana un país de desarrollo intermedio, es razonable esperar que las tendencias valóricas observadas en los países de desarrollo alto tengan un grado significativo de expresión en la primera. Esto implicaría precisamente el hecho de que el trabajo, si bien es importante en la República Dominicana, lo sea más en un sentido instrumental que en un sentido inmanente, dirección que asemejaría a la población dominicana a las de sociedades denominadas de alto consumo. En este sentido lo contextualizan José Luis Veira Veira y Cecilia Muñoz Goy, en su artículo “Valores y actitudes del trabajo en Europa Occidental” (2004).

“En la sociedad del consumo el trabajo sigue siendo un valor importante, junto a la familia y la amistad, pero ya no genera un compromiso moral tan fuerte; el

¹ Arlette Pichardo Muñiz, *12 ensayos de futuro sobre economía y sociedad*, 2004, pp.71-72.

² Hannah Arendt, *La condición humana*, 2005.

³ Esto podría tener relación con el hecho de que, como el estudio sobre mercado laboral dominicano inserto como anexo en este documento demuestra, a pesar de los déficit que en cuanto a oferta y demanda laboral presenta la sociedad dominicana, la situación laboral ha mejorado en el curso de las últimas décadas. Por otra parte, la fuerte conexión entre sueldo y trabajo, haciendo del primero parte del significado de éste, que se aprecia en los resultados de la encuesta, parece tener afinidad con un fenómeno social de carácter global: la individualización. Es decir, en un mundo en el cual los referentes de compromiso colectivo se han debilitado profundamente, le queda al individuo la principal responsabilidad de correr con su suerte, lo cual justifica una ecuación estricta entre la idea de trabajo y trabajo asalariado o generador de ingresos.

trabajo deja de ser un valor inmanente para convertirse en un valor instrumental. El trabajo se convierte en un valor de intercambio por el cual accedemos a los bienes y servicios del mercado. Se trabaja para vivir y no se vive para trabajar. Todo ello implica un cambio profundo en el significado del trabajo, aunque siga manteniendo su importancia social en el sistema de valores.”⁴

En los países desarrollados, donde la ideología del productivismo predominó desde la consolidación del modelo industrial de producción y trabajo, este cambio de orientación con respecto al segundo pudo haber sobrevenido como consecuencia del advenimiento de la sociedad de consumo, constituyéndose la misma como un signo de debilitamiento de la ética protestante que ha sido ligada, históricamente, a la emergencia del capitalismo maduro, según lo propuso el sociólogo clásico Max Weber.⁵ En otras palabras, la sociedad de consumo se convierte así en un “efecto perverso” del modelo productivista previamente impuesto y consolidado.

“Pero el productivismo trajo consigo consecuencias no previstas [...]. La nueva organización ‘científica’ del trabajo y el incremento de la eficacia resolvieron el problema de la producción, pero no así el de cómo vender lo producido. En la nueva sociedad del consumo –surgida del productivismo– los individuos ya no son sólo trabajadores sino que también han de ser consumidores. Para ello necesitan dinero y tiempo libre. Es así como sobreviene el declive de la ética calvinista y en general el productivismo como modelo de desarrollo.”⁶

Las ideas propuestas hasta ahora sobre la diferente valoración del trabajo frente a otras actividades importantes de la vida, siguiendo el argumento de los *efectos perversos* de un deslizamiento desde el *productivismo* al *consumismo*, caben en el enfoque denominado posmaterialismo, formulado por Ronald Inglehart por primera vez en su libro *The Silent Revolution* (1977) y reforzado en una serie de textos posteriores, como *Culture Shift in Advanced Industrial Society* (1990) y *Modernization and Postmodernization. Cultural, Economic and Political Change in 43 Societies* (1997), y no menos por las encuestas mundiales de valores dirigidas por él de manera periódica y que constituyen la base empírica de las tesis posmaterialistas.

Según el enfoque posmaterialista, basado principalmente en los trabajos mencionados de Inglehart (quien a su vez se inspira en los aportes del psicólogo Abraham Maslow sobre la jerarquía de las necesidades), en las sociedades modernas desarrolladas los individuos tienden a basar su acción y expectativas en ideas de autorrealización y participación (actitudes posmaterialistas) más que en la seguridad económica y física (actitudes materialistas). Inglehart propone una hipótesis de trabajo de acuerdo con la cual las sociedades posmaterialistas suceden o emergen de sociedades materialistas.

⁴ José Luis Veira Veira y Cecilia Muñoz Goy, “Valores y actitudes del trabajo en Europa Occidental”, RES n° 4, 2004, p.52. Claro está, la situación de los dominicanos puede ser entonces caracterizada como una en la cual, juzgando por lo que se mostrará más tarde en la encuesta, aunque el trabajo no sea considerado como el fin esencial de la existencia humana y tienda a ser visto como una actividad más instrumental que inmanente, las condiciones reales del mercado laboral, a pesar de la mejoría que han experimentado las mismas, fuerzan a la población a considerarlo como algo más “esencial” o importante de lo que le gustaría considerarlo.

⁵ Ver Weber Max. (1979). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*.

⁶ José Luis Veira Veira y Cecilia Muñoz, *Ibíd.*

El enfoque supone que una vez las sociedades industriales alcanzan un nivel de desarrollo que posibilita la satisfacción de las necesidades básicas, los valores materialistas asociados en el caso del trabajo a las características extrínsecas-instrumentales de éste (salario, seguridad, estabilidad), dan paso a valores posmaterialistas, asociados a características intrínsecas-expresivas del trabajo (nivel de interés, libertad para controlar horarios, autorrealización personal y no-centralidad del trabajo). Los cambios de valores se miden con una escala de materialismo-posmaterialismo cuyo resultado ha variado desde cuatro ítems en las primeras investigaciones hechas por Inglehart en 1970 y 1971 en seis y cinco países europeos respectivamente, hasta 12 ítems en las investigaciones hechas desde 1973 en adelante.⁷

Por supuesto, dicha hipótesis ha tenido que ser probada a escala mundial con diversos resultados, y como toda hipótesis que enfatiza una tendencia, también se presta a la refutación. En consecuencia, de los tantos estudios hechos en diversos países se puede derivar la afirmación de que en efecto se está produciendo una emergencia de valores y actitudes posmaterialistas a escala global, aunque en mayor grado en sociedades desarrolladas que subdesarrolladas. De hecho, la Encuesta Mundial de Valores de 1991 determinó que las personas con prioridades posmaterialistas en los países de mayor desarrollo superaron en número a las personas con prioridades materialistas, por lo que ya se puede hablar de la existencia de sociedades mayoritariamente posmaterialistas según estos resultados.⁸

Al margen de las reservas que se puedan tener sobre la metodología seguida por estas encuestas en un período de más de tres décadas, es indudable que por lo menos los resultados indican el establecimiento de una tendencia hacia el cambio de valores ligado a cambios en las condiciones económicas y sociales de las sociedades a escala global.

En efecto, la encuesta sobre orientación hacia el trabajo cuyos resultados se presentan en este informe, sin ser parte del programa de la Encuesta Mundial de Valores, sino parte del programa de encuestas anuales a escala mundial sobre un tema de relevancia (ciudadanía, ocio, trabajo, gobierno, religión, etcétera), patrocinada por el International Social Survey Programme, contiene preguntas que permiten apreciar las dimensiones valóricas sobre el trabajo que el enfoque posmaterialista destaca con claridad.

En este tenor, resulta de mucho interés notar cómo varían las valoraciones del trabajo y otras actividades o instituciones importantes en la vida de la gente de acuerdo a los rangos de edad, el género, los niveles de escolaridad y los lugares de residencia. Asimismo, es de la mayor importancia detectar los diferentes niveles de satisfacción con el trabajo fijo o independiente, saber cuánto pesa la vocación y la expresividad

⁷ Ver Juan Díez Nicolás (2003), *La escala de posmaterialismo como medida del cambio de valores en las sociedades contemporáneas*.

⁸ Citemos a Díez Nicolás (2003) para contextualizar el significado de este enfoque: “[...] el cambio de valores tiene su origen en la prosperidad sin precedentes experimentada por los países occidentales a partir de la Segunda Guerra Mundial, así como en la ausencia de ‘guerras totales (mundiales)’ desde entonces. El logro, por parte de proporciones cada vez mayores de la población de esos países, de altos niveles de seguridad física y de la seguridad económica, personal en ambos casos, ha llevado a los individuos en esas sociedades a buscar satisfacción de otras necesidades no materialistas, como las relativas al afecto, el sentimiento de identidad o pertenencia, la estima, la expresión individual, los valores estéticos, etc.” (p. 286).

en el ejercicio laboral de acuerdo con las diferentes variables mencionadas, así como saber de qué manera las dominicanas y dominicanos se sirven del trabajo o le sirven al trabajo. ¿Le dedicarían más tiempo al trabajo, de ser posible? ¿Preferirían trabajar más que divertirse? O más bien, ¿creen que se debe trabajar más que dedicarse a alguna forma de ocio? ¿Cuáles son las características de un buen trabajo?

En la medida en que se vayan analizando las respuestas a estos interrogantes se podrá comprobar en qué magnitud están emergiendo en la sociedad dominicana valores implicados en teorías como la posmaterialista, sin que evidentemente ésta llegue a ser mayoritariamente posmaterialista.

Más allá de las implicaciones teóricas de este trabajo con otros realizados hoy en el mundo científico social, la finalidad del presente informe es presentar una imagen fidedigna de la relación del dominicano con los modos de reproducción de la propia vida, de la existencia misma. ¿No es acaso el trabajo el medio imprescindible para reproducir la propia vida?

Empecemos pues la tarea de exponer los resultados de la encuesta.

3. La importancia del trabajo frente a otros aspectos o actividades de la vida

Inauguramos este apartado describiendo las actividades que los dominicanos y dominicanas desearían realizar, si pudieran decidir sobre ellas. La medición de este tópico se hizo mediante una escala Likert de uno a cinco, en la que uno (1) significa “Mucho menos tiempo”, dos (2) “Un poco menos de tiempo”, tres (3) “El mismo tiempo”, cuatro (4) “Un poco más de tiempo”, y cinco (5) “Mucho más tiempo”. El gráfico 1 detalla los resultados.

En general, los resultados de la encuesta Actitudes hacia el trabajo 2005 revelan que una significativa proporción de dominicanos y dominicanas, si se encontraran en una situación que les permitiera decidir a qué actividad dedicar más o menos tiempo de sus vidas, definitivamente le dedicarían mucho más tiempo a la familia (74.8%), al trabajo que realizan para ganarse la vida (45.3%) y a los quehaceres en el hogar (42.9), quedando por debajo el tiempo dedicado a compartir con los amigos (37.8%) y la diversión (32.6%).

Cuando esta información se traduce en promedios, los resultados son contundentes, pues considerando que 5 es el mayor valor, los dominicanos y dominicanas valoraron el tiempo con la familia con 4.2, el trabajo con el que se ganan la vida con 3.7, a los quehaceres del hogar con 3.3, el tiempo dedicado a compartir con los amigos con 3.1 y la diversión con 2.9. Esta jerarquización registrada en estas valoraciones se ilustra en el gráfico 2.

En cuanto a estos aspectos, los datos de la encuesta sugieren que en el plano de los valores ideales, una mayor proporción de dominicanos y dominicanas coloca a

Gráfico 1

Distribución porcentual de la población de 18 años y más, según actividades a las que le gustaría dedicar su tiempo, si pudiera decidir sobre ello

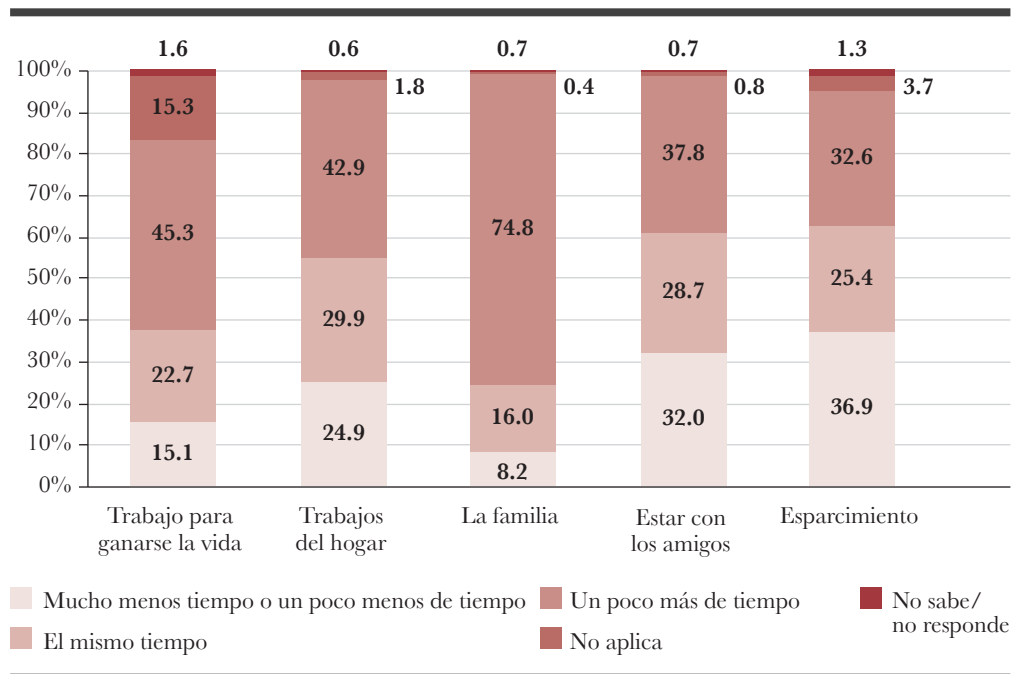
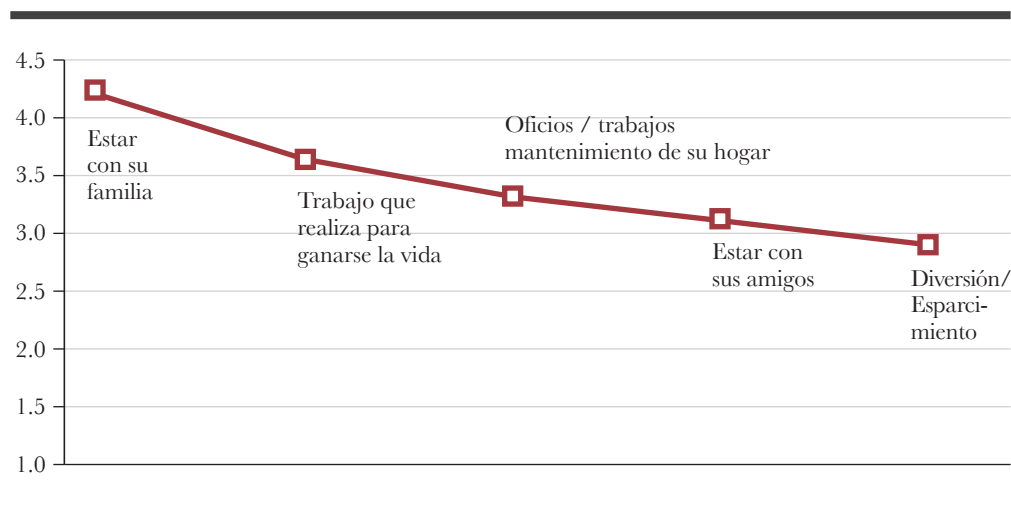


Gráfico 2

Distribución de los promedios de la población de 18 años y más, según actividades a las que le gustaría dedicar su tiempo, si pudiera decidir sobre ello



la familia en primer lugar, ocupando el trabajo un segundo lugar, por encima de la diversión y de la compañía de amigos.

Esto contradice la impresión general que derivaríamos de la observación cotidiana aunque científicamente no fundamentada y, por qué no decirlo, de la imagen que como colectividad la población dominicana ha tenido de sí misma, de que la diver-

sión y el esparcimiento están por encima de otras actividades importantes de la vida. Así, aún cuando el predominio de la diversión y el esparcimiento pudiera ser real en el orden de la práctica, no lo es en el orden de los valores.

La información que arroja la encuesta indica que la mayoría de la población dominicana desearía dedicarle más tiempo al trabajo con el cual se gana la vida que a la diversión y el esparcimiento, así como al compartir con los amigos, si juzgamos los porcentajes de las alternativas de la pregunta que inquiere sobre el tiempo que dedicarían a su trabajo actual si tuvieran la libertad de decidir.

Para profundizar, el cuadro 1 expresa estos resultados según el lugar de residencia de los entrevistados.

Cuadro 1
Distribución porcentual de la población de 18 años y más, por lugar de residencia, según su valoración del tiempo que gustaría dedicar al trabajo que realiza para ganarse la vida

Opciones	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
Al trabajo que realiza para ganarse la vida				
Mucho menos tiempo	5.2	8.2	4.4	3.0
Un poco menos de tiempo	9.9	13.5	8.9	7.3
El mismo tiempo	22.7	21.2	23.9	22.7
Un poco más de tiempo	16.1	12.0	16.1	20.3
Mucho más tiempo	29.2	28.5	30.5	28.3
No sabe o no responde	1.6	1.5	2.0	1.3
No aplica	15.3	15.1	14.2	17.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Es significativo el hecho de que un 29.2% de la población manifieste que le dedicaría más tiempo al trabajo con el cual gana su vida si tuviera la libertad de decidirlo, seguido por un 22.7% que responde que le dedicaría el mismo tiempo, y un 16.1% que responde que le dedicaría un poco más de tiempo.

Estos porcentajes suman un 68% de la población. La suma de los que le dedicarían más y un poco más de tiempo es de un 45.3%. Los que responden que le dedicarían un poco menos de tiempo (9.9%) y mucho menos tiempo (5.2%) constituyen una minoría cuya suma totaliza un 15.1%.¹

¹ Cabe decir que la mayor variabilidad en las respuestas se registra en lo que se refiere a la percepción de la población de 18 años y más de un “mayor tiempo para la diversión y el esparcimiento”, la cual se encuentra correlacionada positivamente con la variable edad. ($F=10.80$, $p<0.001$).

Es interesante resaltar, sin embargo, que existe un grado de correlación significativa, en términos estadísticos, entre la percepción de las oportunidades de avance en el trabajo así como la satisfacción que deriva del mismo y el tiempo que se le dedicaría; sobre todo, entre éste y los siguientes indicadores. En otras palabras, mientras se perciban más oportunidades de subir y avanzar y se considere un trabajo interesante que permita servir o ayudar a los demás, una mayor proporción de la población tendería a desear dedicar

Si se consideran estos resultados, surgen por lo menos dos interrogantes sobre los que sería propicio profundizar en estudios posteriores. El hecho de que un alto porcentaje de la población responda que le dedicaría más tiempo al trabajo si tuviera la libertad de hacerlo, ¿significa una alta identificación con el trabajo que se hace?, ¿o estaría dicho porcentaje diciendo que esa población considera que le dedica al trabajo menos del tiempo requerido debido a razones no especificadas, y desearía poder dedicarle más tiempo?

En otro orden, cuando se observan los resultados sobre el tiempo que la población mayor de 18 años dedicaría a labores del hogar, las diferencias no son muy grandes con respecto a los resultados descritos anteriormente, aunque los porcentajes siguen un orden distinto: 22.2% responde que le dedicaría mucho más tiempo, el 20.7% le dedicaría un poco más de tiempo y el 29.9% le dedicaría el mismo tiempo. El 10.3% le dedicaría mucho menos tiempo y el 14.6 un poco menos de tiempo, para sumar un 24.9%. O sea, una cuarta parte de la población le dedicaría menos tiempo a los quehaceres del hogar.

Cuadro 2

Distribución porcentual de la población de 18 años y más, por lugar de residencia, según su valoración del tiempo que gustaría dedicar a los trabajos y quehaceres del hogar

Opciones	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
A los oficios, trabajos de mantenimiento o quehaceres de su hogar				
Mucho menos tiempo	10.3	14.0	10.9	5.7
Un poco menos de tiempo	14.6	16.9	13.9	13.2
El mismo tiempo	29.9	28.0	29.3	32.5
Un poco más de tiempo	20.7	17.6	21.6	22.7
Mucho más tiempo	22.2	21.9	22.1	22.7
No sabe o no responde	0.6	0.5	0.4	0.8
No aplica	1.7	1.1	7.8	2.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Recordemos que las tres cuartas partes de la población (75.2%) dedicaría un poco más de tiempo o mucho más tiempo a la familia, si lo pudiera. Esto coloca esta dimensión de la vida en el primer lugar entre los distintos aspectos evaluados. Apenas un total de 8.2% (la suma de 5.6% y 2.6%) dice que le dedicaría un poco o mucho menos tiempo. Y el 16% manifiesta que le dedicaría el mismo tiempo.

Pero, cabe acotar que aunque estos resultados muestran una alta valoración en torno al tiempo en familia, no necesariamente indican que realmente la gente de-

más tiempo al trabajo. El cálculo de estas correlaciones dio como resultado el siguiente orden: Mis oportunidades de subir/avanzar son altas (Correlación = .15, $p = .008$); Mi trabajo es interesante, me gusta lo que hago (Correlación = .12, $p = .0001$); Mi trabajo me permite servir/ayudar a otros (Correlación = .12, $p = .0001$).

dique más tiempo a la vida familiar que a otras actividades. Recuérdese que a los entrevistados se les formuló una pregunta que los colocaba en una situación ideal: “Suponga que usted pudiera decidir libremente cómo emplear su tiempo dándole más tiempo a algunas actividades y menos a otras cosas...”. Es decir, la pregunta in-quiere sobre los valores de los entrevistados, no sobre sus prácticas reales en el plano familiar.

Exploremos ahora los resultados sobre el tiempo que los dominicanos y dominicanas dedicarían a compartir con sus amigos.

Cuadro 3
Distribución porcentual de la población de 18 años y más, por lugar de residencia, según su valoración del tiempo que gustaría dedicar a estar con amigos

Opciones	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
A estar con sus amigos				
Mucho menos tiempo	12.3	12.3	12.3	12.3
Un poco menos de tiempo	19.7	22.0	18.1	19.2
El mismo tiempo	28.7	28.8	28.5	28.8
Un poco más de tiempo	21.0	19.9	19.7	23.8
Mucho más tiempo	16.8	16.3	18.9	14.7
No sabe o no responde	0.7	0.2	1.3	0.3
No aplica	0.8	0.5	1.2	0.9
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

En cuanto al tiempo que los dominicanos y dominicanas dedicarían a los amigos, sólo el 16.8% responde que les dedicaría mucho más tiempo; mientras, el 21.0% dijo que dedicaría un poco más de tiempo, y el 28.7% se mantendría dedicando el mismo tiempo.

A la par, un porcentaje menor dice que le dedicaría más tiempo al esparcimiento y la diversión, 15.3%. El 17.3% dice que le dedicaría un poco más de tiempo a este tema, mientras que el 25.4% responde que le dedicaría el mismo tiempo.

Se destaca que el porcentaje de los que dicen que dedicarían mucho menos tiempo al esparcimiento y a la diversión es cuatro puntos mayor que el de aquellos que dedicarían mucho más tiempo (19.6%), que sumado al porcentaje de los que responden que le dedicarían un poco menos de tiempo (17.3%), arroja un resultado de 36.9%.

Cuadro 4

Distribución porcentual de la población de 18 años y más, por lugar de residencia, según su valoración del tiempo que gustaría dedicar a la diversión y el esparcimiento

Opciones	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
A la diversión/esparcimiento				
Mucho menos tiempo	19.6	18.1	19.6	21.2
Un poco menos de tiempo	17.3	19.4	16.7	16.0
El mismo tiempo	25.4	25.5	24.7	26.3
Un poco más de tiempo	17.3	14.6	19.1	17.8
Mucho más tiempo	15.3	20.7	14.8	10.3
No sabe o no responde	1.3	1.2	1.6	1.2
No aplica	3.8	0.5	3.5	7.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Si comparamos las valoraciones sobre el tiempo dedicado a la diversión y el esparcimiento en función del lugar de residencia de los entrevistados con las valoraciones sobre el tiempo que éstos dedicarían al trabajo (ver cuadro 1), se aprecia que mientras una mayor proporción de personas dedicaría mucho o un poco más de tiempo al trabajo en el resto rural (48.6%) y en el resto urbano (46.6%), que en Santo Domingo (40.5%), en el caso del esparcimiento y diversión Santo Domingo supera a la zona rural por 7.2 puntos porcentuales.²

A la inversa, puede apreciarse que en el resto rural la población que le dedicaría mucho más o un poco más de tiempo al trabajo supera por 8 puntos porcentuales a la de Santo Domingo. Siendo así, resultaría lógico esperar que la población rural elija, en el caso hipotético de que pudiese hacerlo, dedicarle menos tiempo al esparcimiento, pues le dedicaría más tiempo al trabajo.

Sin embargo, en la propia zona de Santo Domingo, el tiempo que se dedicaría al trabajo, sumando las alternativas mucho y un poco más de tiempo (40.5%), es superior al tiempo que se le dedicaría a la diversión y esparcimiento (35.3%).

Cuando se considera el renglón del tiempo que se dedicaría a la familia, los porcentajes muestran un rasgo interesante, si se compara con los resultados relativos a la diversión y el esparcimiento: el 80.8% de la población de Santo Domingo responde que le dedicaría mucho más o un poco más de tiempo a la familia, frente a un 73.1% que en el resto urbano responde lo mismo, y un 71% en el resto rural. En otras palabras, la zona que muestra mayor inclinación al esparcimiento es la que muestra también una orientación más fuerte hacia la familia.

En lo que respecta a la diversión y el esparcimiento, no hay diferencias significativas al observar los distintos dominios geográficos en cuanto a las alternativas “mucho

² De hecho, la intensidad relativa a tener más tiempo para el esparcimiento es mayor en Santo Domingo que en el resto de los segmentos ($\chi^2=55.29$, $p<0.001$)

menos” y “poco menos tiempo”, elaboradas para evaluar el tiempo que idealmente se dedicaría a estas actividades. Sin embargo, los datos referidos a las alternativas “mucho más” o “un poco más de tiempo” referidas a la diversión y al esparcimiento, muestran una diferencia notable entre Santo Domingo (35.3%) y el resto rural (28.1%).

Si la información de estas preguntas y sus alternativas se distribuye según el género de la población de 18 años y más, se observan los siguientes resultados.

Cuadro 5
Distribución porcentual de la población de 18 años y más, por sexo, según su valoración del tiempo que le gustaría dedicar al trabajo que realiza para ganarse la vida

Opciones	Genero		
	Total	Masculino	Femenino
Al trabajo que realiza para ganarse la vida			
Mucho menos tiempo	5.2	6.4	4.1
Un poco menos de tiempo	9.9	9.3	10.3
El mismo tiempo	22.7	25.2	20.6
Un poco más de tiempo	16.1	18.1	14.5
Mucho más tiempo	29.2	32.4	26.5
No sabe o no responde	1.6	0.2	2.8
No aplica	15.3	8.4	21.2

En general, un mayor número de hombres (50.5%), con relación a las mujeres (41.0%), manifiesta que dedicaría más tiempo o un poco más de tiempo al trabajo si lo pudiera hacer, mostrando ambos grupos un trecho de 9.5% de diferencia.³ Estos datos cobran mucho sentido, desde una perspectiva de género, cuando se los compara con el renglón “Quehaceres del hogar”, pues aquí las mujeres superan en 6.4% a los hombres que dicen que dedicarían mucho más tiempo a este aspecto. Esta orientación sugiere que en la población femenina persiste aún una valoración ideal en torno a los quehaceres domésticos como actividades que son propias de su vida cotidiana y de su identidad.

3.1. Los atributos del “buen trabajo” o trabajo ideal

En general, los resultados de la encuesta sobre Actitudes hacia el trabajo 2005 muestran que entre los atributos que la población considera como definitorios de un buen trabajo se encuentran: a) que tenga un buen seguro médico; b) que dé oportunidades para mejorarlo; c) que dé oportunidades para subir o avanzar; d) que tenga un buen sueldo o buenos ingresos; y e) que el trabajo guste o sea interesante. Todos estos atributos son apreciados por el 90% o más de la población.⁴

³ El 21.2% de las mujeres se agrupan en la categoría “No Aplica”.

⁴ Es necesario anotar que los atributos “b”, “c” y “d” tienen el mismo promedio: 4.4, y más o menos los mismos porcentajes. Para nuestros fines, son atributos muy relacionados, y desde el enfoque posmaterialista se corresponden con valores materialistas.

En cambio, los atributos evaluados en el estudio que corresponderían más a los valores destacados por el enfoque posmaterialista, aunque con altos porcentajes, caen por debajo del 90%. Son los casos de los siguientes términos: a) que un buen trabajo debe permitir servir o ayudar a otros; b) que sea útil o importante para la sociedad; c) que ofrezca estabilidad; d) que permita trabajar sin muchos controles; y e) que el trabajo dé libertad para decidir los días o el horario de trabajo.

La valoración ideal o conceptual de los atributos que constituyen un “buen trabajo” permite analizar el trabajo desde otro ángulo. Esta posibilidad nos la brindan los resultados de dos de las preguntas siguientes; la primera invita a evaluar el grado de acuerdo vs. desacuerdo con algunas afirmaciones puntuales, y la segunda, a seleccionar los atributos propios de un “buen trabajo”.

Se aprecia en la información estudiada que el concepto de trabajo en la sociedad dominicana está aún ligado esencialmente a recompensas individualistas, sin que esto impida notar rasgos de evolución hacia estadios cualitativamente diferentes. La historia de los sistemas relacionados con la satisfacción en el trabajo y la productividad ha destacado tres etapas.

Durante la primera etapa, las motivaciones básicas se relacionan con beneficios tangibles: salarios, bonos, promociones y oportunidades para avanzar dentro del sistema laboral. Durante la segunda etapa, se relacionan no sólo con los beneficios tangibles del trabajo sino con características intrínsecas, tales como un trabajo interesante y gratificante en sí, oportunidades para el crecimiento y la autorealización. En una tercera etapa, se busca extrapolar al ambiente mismo del trabajo y se incluyen valores de interrelación personal, espiritualidad, cuidado de la comunidad y el ambiente. En esta etapa se logra trascender los intereses meramente inmediatos o individualistas, e insertarse en el medio social. En el gráfico 3 se muestra la jerarquía de las condiciones que definen un buen trabajo para la población dominicana de acuerdo con los datos recogidos en la encuesta.

En este orden de ideas, el gráfico 5 ilustra aspectos relacionados con la vinculación entre trabajo y pago del mismo con dinero.

Se observa que el 52.1% de la población está totalmente de acuerdo o de acuerdo con la afirmación de que el trabajo es una actividad cuyo único objetivo es ganar dinero, frente al 41.1% de la población que señala estar totalmente en desacuerdo o en desacuerdo. El 6% de la población es neutral con respecto a esta afirmación. Pero es aún más notable el hecho de que el 62.8% de la población prefiere un trabajo en el que se le pague, aunque no necesite el dinero, lo cual manifiesta una relación muy fuerte entre remuneración monetaria y trabajo.

Si se analiza la distribución de los resultados de la primera afirmación “ganar dinero es el único objetivo del trabajo”, en función de la variable “lugar de residencia”, se descubre que la población que está de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta premisa registra un continuo de menor a mayor en el cual Santo Domingo recibe el porcentaje más bajo (40.1%), el resto urbano le sigue con 15.3% de diferencia (55.4%); y, finalmente el resto rural registra un porcentaje mayor al de Santo Domingo con 19.8 puntos de diferencia (59.9%). Estos resultados pueden constatar en el cuadro 2 anexo al informe.⁵

⁵ Estas diferencias son significativas estadísticamente. Las pruebas aplicadas arrojan el siguiente resultado $\chi^2 = 72.92$, $p < 0.01$.

Gráfico 3

Distribución de los promedios de la población de 18 años y más, según su evaluación de los atributos del trabajo ideal

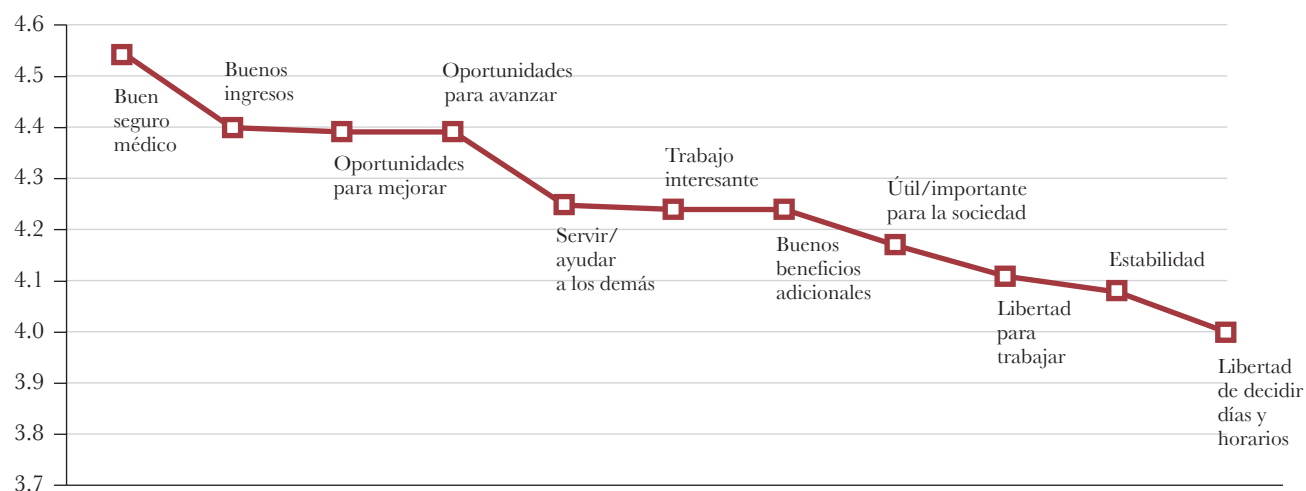
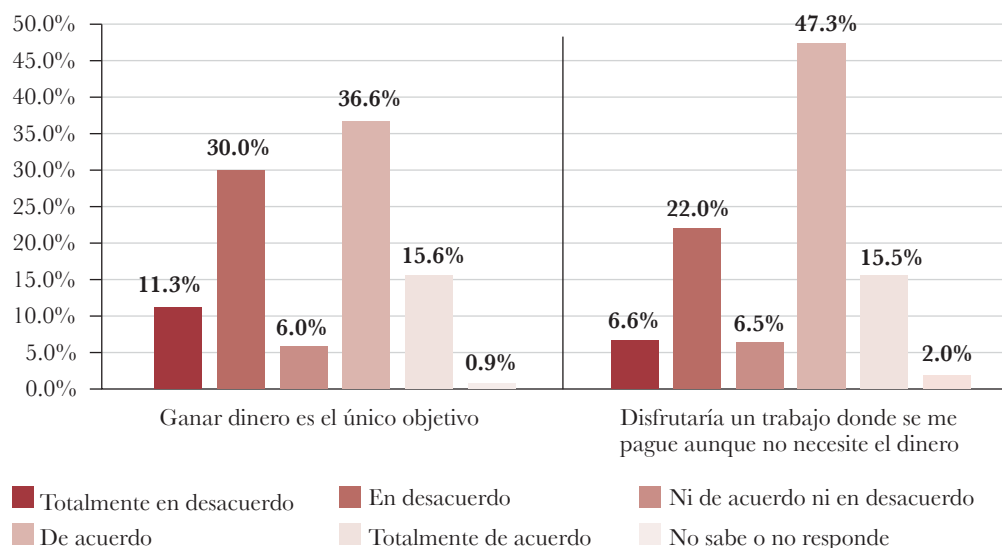


Gráfico 4

Distribución porcentual de la población de 18 años y más, según opinión sobre el trabajo como medio para ganar dinero y el trabajo como disfrute



Si a estos resultados en particular aplicáramos la tesis posmaterialista, diríamos que es en Santo Domingo donde, en mayor medida, se evidencia la emergencia de valores posmaterialistas con respecto al trabajo, mientras que en el resto urbano y rural todavía predominan valores materialistas. Esto último revelaría, probablemente, la relación ya prevista en el enfoque posmaterialista entre niveles de satisfacción de las necesidades básicas y valores materialistas. Según estas implicaciones teóricas, a mayor satisfacción de estas necesidades y a mayor cambio en la calidad de vida de las personas, mayor es la posibilidad de que emerjan valores posmaterialistas.

Más aún, si se contempla esta información a partir del nivel de escolaridad, se obtiene la relación siguiente: a mayor nivel educativo, mayor es el grado de desacuerdo con la afirmación de que el único objetivo del trabajo es ganar dinero, lo cual acerca más a la población considerada bajo este criterio a los valores posmaterialistas. También se presenta la relación contraria, de que a menor nivel educativo, menor es el grado de desacuerdo con la afirmación mencionada, colocando a la población identificada con esta afirmación en un plano de afinidad con valores materialistas.⁶

La distribución porcentual de estos datos según el sexo de la población mayor de 18 años revela que el 55.1% de los hombres y el 49.6% de las mujeres dicen estar totalmente de acuerdo o de acuerdo con esta noción del trabajo, arrojando una diferencia de 5.5% entre ambos sexos.⁷

Por otro lado, el 62.8% de la población dominicana disfrutaría tener un trabajo por el cual se le pague, aunque no necesite el dinero. Esta respuesta indica que en la mentalidad de más de un 50% de la población dominicana, la idea del trabajo está fuertemente vinculada al pago. En un plano especulativo de interpretación, ¿podría esto significar que una actividad como el arte no se constituiría en trabajo si no implicase pago o remuneración, al igual que un quehacer doméstico que no sea pagado?

La consideración de los atributos de un “buen trabajo” o “trabajo ideal” puede ayudar a comprender con más profundidad estos resultados.

Es notoria la diferencia entre la distribución por dominio geográfico de la información sobre esta noción del trabajo como una actividad que necesariamente debe ser retribuida con el pago. En este caso, Santo Domingo registra el mayor porcentaje (68.9%), seguido por el resto urbano (59.9%) y el resto rural (60.5%).

Destaca entre estos resultados que el atributo “que el trabajo garantice un buen seguro médico” sea el más alto de todos, con un 93.3% si se suman las alternativas muy importante e importante; dato que revela el valor estratégico de la salud a la hora de considerar tanto los atributos de un buen trabajo como la naturaleza de las expectativas y las motivaciones que pueden estar envueltas en la vida laboral.⁸

Cuando se inquiere a los entrevistados sobre la estabilidad laboral como un atributo de un “buen trabajo”, el 82% de la población considera que este es un atributo importante o muy importante, con un promedio de 4.0 en una escala de 5 puntos en

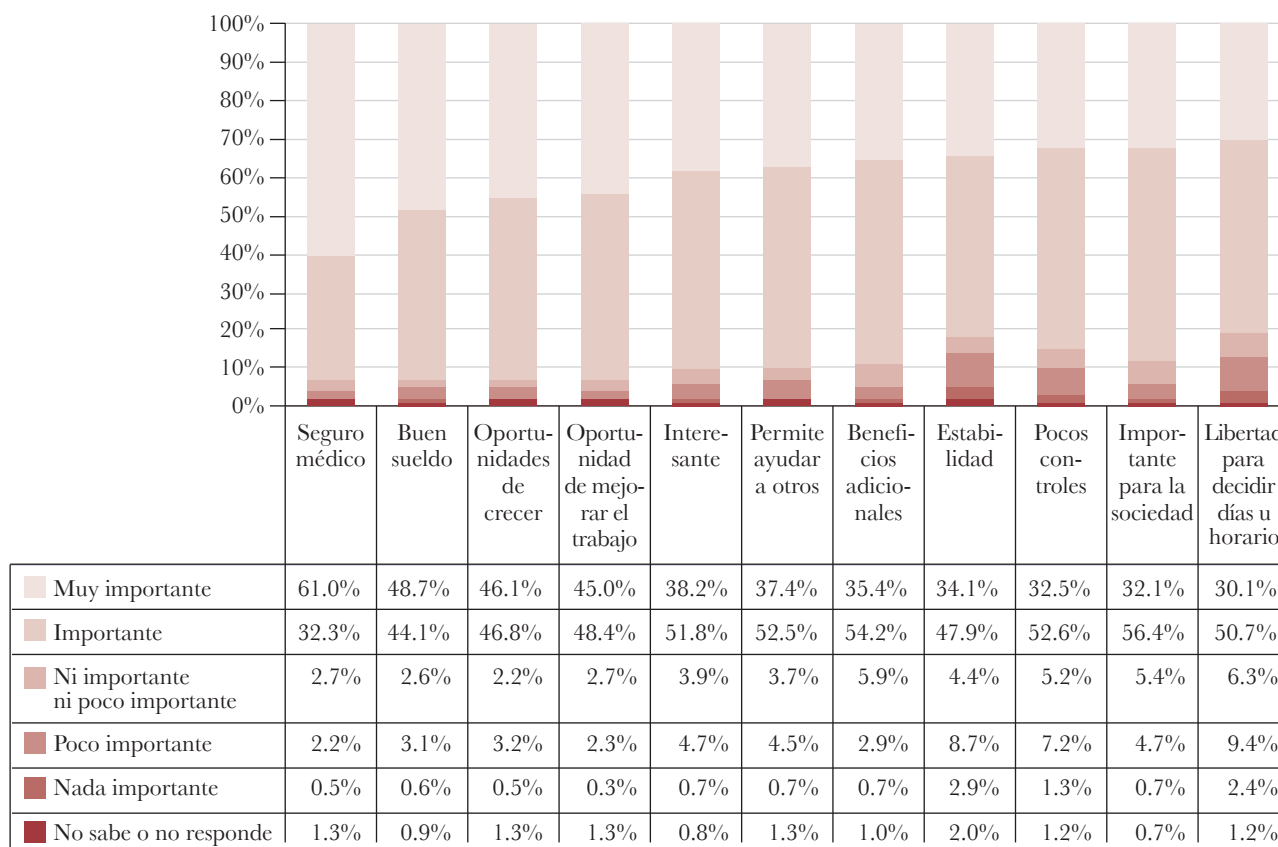
⁶ (Rho= .11, $p < 0.01$).

⁷ (X²= 11.80, $p < 0.01$).

⁸ Aunque los resultados que se desprenden de esta batería de preguntas presentan elevados porcentajes en todos los casos (con poca variabilidad), se describen para ofrecer al lector un panorama más abarcador sobre la orientación de los dominicanos y dominicanas en torno al tema de estudio.

Gráfico 5

Distribución porcentual de la población de 18 años y más, según el grado de importancia que le otorga a diversos atributos relacionados con un buen trabajo



la que uno significa muy poco importante y cinco muy importante. Se registran pequeñas diferencias entre los dominios geográficos de estudio, pues en Santo Domingo el 83.2% lo considera de esta manera, así como el 80% en el resto urbano, y el 83% en el resto rural.

El “buen sueldo” supera a la estabilidad en el trabajo con 12 puntos porcentuales y con un promedio de 4.4 como atributo importante o muy importante de un “buen trabajo” (92.8%). En los distintos dominios geográficos el porcentaje es de 90% o más: Santo Domingo, 96.1%, resto urbano, 90.8% y resto rural, 92%.

En este mismo tenor, el que un trabajo ofrezca oportunidades para avanzar o “subir” en la escala de promoción recibe una calificación de importante o muy importante por parte del 92.9% de la población, con un promedio de 4.4 en una escala de 5 (promedio similar al del “buen sueldo”), siendo Santo Domingo el dominio geográfico puntero con 96.6%, frente al resto urbano (91.2%) y el resto rural (90.8%).

El hecho de que un trabajo le guste o que sea interesante resultó ser importante o muy importante para el 90% de la población, lo cual es equivalente a un promedio de 4.2 en una escala de 5. Mientras, en su distribución por dominio geográfico, este

dato muestra diferencias porcentuales muy pequeñas entre Santo Domingo (91.6%), el resto urbano (89.4%) y el resto rural (88.6%).

Sin embargo, esto alcanza una mayor intensidad, en cuanto a su importancia entre los encuestados en Santo Domingo, entre quienes indicaron tener un trabajo fijo más que para aquellos que dijeron ser trabajadores independientes. Igual acontece con los entrevistados pertenecientes al estrato social bajo y marginal.⁹ Esto significa que donde aparece con mayor intensidad este valor intrínseco asociado al trabajo es en el área más urbanizada, entre los empleados fijos y entre los estratos socioeconómicos superiores.

Siguiendo este orden de ideas, al cuestionar a los entrevistados en torno a la posibilidad de trabajar sin muchos controles como un atributo del buen trabajo o trabajo ideal, el porcentaje de personas que dicen que es importante o muy importante es menos alto en contraste con otros atributos evaluados (85.1%), repitiéndose el patrón de que Santo Domingo arroja el porcentaje más alto (86.4%), seguido por el resto rural (85%) y el resto urbano (84.1%), con diferencias muy pequeñas.

Resulta de interés comparar este atributo con el que expresa que el trabajo “dé libertad para decidir los días o el horario de trabajo”, pues se observa que los porcentajes son cercanos a los del atributo anterior, pero con una diferencia llamativa, pues la zona rural registra el mayor porcentaje, seguido por el resto urbano y Santo Domingo: Santo Domingo (77.3%), resto urbano (79.7%) y resto rural (85.5%).¹⁰

Es interesante el hecho de que ambos atributos corresponden a valores posmaterialistas, y los porcentajes arrojados son bastante altos, mayores que los porcentajes correspondientes a la pregunta sobre si el único objetivo del trabajo es ganar dinero. Sin embargo, si aceptáramos los supuestos del enfoque posmaterialista resulta muy cuesta arriba que en la zona rural se obtengan porcentajes tanto o más altos que en el resto urbano y Santo Domingo. Parece más bien que aquí deben de entrar en consideración factores relativos a la organización del trabajo y del mercado laboral en la República Dominicana. Es entendible que el trabajador rural, el “echa días”, prefiera trabajar sin muchos controles y también prefiera tener libertad para decidir los días y el horario de trabajo. Esto también encaja con la lógica del trabajo informal.

Si se compara hombres y mujeres, las diferencias entre la importancia que se le da a este atributo es estadísticamente significativa,¹¹ dándole los hombres una mayor importancia a la libertad en la decisión en comparación con la mujeres.

Los últimos atributos a observar son: a) que el trabajo permita servir o ayudar a otros, b) que sea útil o importante para la sociedad, c) que tenga buenos beneficios adicionales; y d) que dé oportunidades para mejorar el trabajo.

En cuanto a estos, en sentido general, el 89.9% de la población opina que es importante o muy importante que un buen trabajo permita servir o ayudar a otros, con un promedio de 4.2. El 88.5% evalúa de esta manera que el trabajo realizado sea útil para la sociedad, también con un promedio de 4.2. El 89.6% lo dice en cuanto a los llamados “beneficios adicionales”; y el 93.4% sobre el potencial de algunos ámbitos

⁹ $X^2 = 19.7222$, $p < 0.001$; $X^2 = 58.44$, $p < 0.001$; y, $X^2 = 18.48$, $p < 0.02$, para los tres estratos socioeconómicos clasificados (AB, C, DE), respectivamente.

¹⁰ Estas diferencias son significativas en términos estadísticos: $X^2 = 42.90$, $p < 0.0001$.

¹¹ ($X^2 = 10.71$ $p < 0.05$).

de trabajo en los que el trabajo puede mejorarse o perfeccionarse con la práctica. Estos resultados pueden constatar en detalle en el cuadro 3 anexo en este informe.

3.2. Las preferencias laborales en la República Dominicana: trabajo fijo vs. independiente; empresa privada vs. institución pública; empresas grandes vs. empresas pequeñas

En general, si la población de 18 años y más tuviese la oportunidad de escoger entre dos alternativas mutuamente excluyentes, optaría por trabajar de manera independiente a ser empleado. Y si tuviera que ser empleado optaría por: 1) trabajar en una empresa grande en vez de una pequeña, y 2) trabajar en una empresa privada en vez de una institución o empresa del Gobierno.

Éste es apenas el resumen de aspectos que podrían ser de vital importancia para comprender las actitudes hacia el trabajo de dominicanos y dominicanas. El siguiente cuadro nos muestra los resultados.

Cuadro 6
Distribución porcentual de la población de 18 años y más, por lugar de residencia, según preferencia en torno al tipo de empleado y de institución que escogerían para trabajar, si lo pudieran

Preferencia	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
Tipo de empleado				
Ser un empleado	25.4	23.2	22.8	31.0
Trabajar independiente	72.1	75.3	75.3	64.7
No sabe o no responde	2.5	1.5	1.9	4.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
Tamaño de la empresa				
Empresa pequeña	19.3	15.6	20.9	20.8
Empresa grande	75.0	80.8	74.1	70.2
No sabe o no responde	5.7	3.6	5.0	9.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
Tipo de empresa o institución				
Empresa privada	75.1	84.5	74.0	66.8
Institución del Gobierno	19.3	13.3	19.6	24.8
No sabe o no responde	5.6	2.2	6.4	8.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Como se puede observar, al escoger entre las opciones descritas, el 72.1% de la población optaría por trabajar de forma independiente, pero en caso de que sus opciones sean las de trabajar en una empresa grande o en una empresa pequeña, el 75% de la población escogería una empresa grande, y si por último se tuviera que optar entre

una empresa privada y una institución o empresa pública, el 75.1% de la población elegiría una empresa privada.

El primer dato podría indicar la existencia de un alto grado de individualismo, como se vio en la jerarquización de un trabajo ideal, por parte de la población dominicana, lo cual también podría conllevar una resistencia a integrarse en contextos de trabajos altamente organizados y complejos desde el punto de vista de trabajos grupales o en equipo.

La segunda respuesta parece contradecir la conjetura expresada anteriormente, pues ¿no sería la elección de una empresa pequeña más congruente con el individualismo supuesto en la respuesta anterior? Podría argüirse que precisamente por razones individualistas la elección de una empresa grande es más congruente, debido a que este tipo de empresa provee mayores beneficios, así como mayores oportunidades para avanzar tanto personalmente como dentro de la estructura organizacional.

Por lo demás, esta respuesta es coherente con los altos porcentajes que algunos atributos obtuvieron, como son la provisión de un buen seguro médico (de hecho, este fue el atributo de mayor puntaje en la escala) un buen sueldo y la oportunidad de “subir” en la escala de promoción y de avanzar en términos laborales. Evidentemente, es más fácil conseguir un empleo con estos atributos en una empresa grande que en una empresa pequeña.¹²

El tercer dato representa un mentís a la noción generalizada de que los dominicanos y dominicanas prefieren el trabajo en una institución pública; lo cierto es que, según esta información, una mayoría significativa preferiría elegir el trabajo en una empresa privada.

Es de sumo interés observar las respuestas a estas preguntas en función de las zonas de residencia de los dominicanos y dominicanas, pues se confirma un patrón según el cual a mayor grado de urbanización, más alto es el porcentaje correspondiente a las alternativas de mayor magnitud registradas en la presente encuesta. Por ejemplo, en Santo Domingo y el resto urbano se registra un porcentaje de 75.3% a favor del trabajo independiente, 10.6% por encima del resto rural, que registró un 64.7%.¹³

En el caso de la elección de una empresa grande en vez de una empresa pequeña, Santo Domingo registra un 80.8%, el resto urbano un 74.1% y el resto rural un 70.2%. Esto significa una diferencia de 10.6% entre Santo Domingo y el resto rural, y de 6.7% entre Santo Domingo y el resto urbano.¹⁴

Finalmente, en cuanto a la elección de una empresa privada para trabajar frente a una institución o empresa pública, el patrón se confirma con mayor fuerza: Santo Domingo (84.5%), resto urbano (74%) y resto rural (66.8%). En este caso la diferencia entre Santo Domingo y el resto rural es de 17.7%, y de 10.5% entre Santo Domingo y el resto urbano. No menos interesante es notar que el resto rural registra un 24.8%

¹² Este tipo de individualismo es el señalado por Zygmunt Bauman (2000, 2001) y por Ulrich Beck (2002). Para estos autores los procesos de individualización propios de la modernidad reciente (o “tardía”), que están ligados a una fuerte reestructuración de la economía y sus redes de poder, producen una transformación del sentido del trabajo, que ya no es la fuente de identidad que solía ser en un primer período de la modernidad.

¹³ ($\chi^2=28.92$, $p<0.01$)

¹⁴ ($\chi^2=27.30$, $p<0.001$)

de preferencia por trabajar en una empresa o institución estatal, frente a un 13.3% de Santo Domingo, arrojando una diferencia de 11.5%.¹⁵

3.3. Opiniones con respecto a las condiciones internas y externas al trabajo

La encuesta inquirió sobre ciertas condiciones y situaciones que afectan el clima del trabajo, así como sus atributos. En este sentido, la encuesta mostró que la mayoría de la población dominicana (más de un 60%) opina que las personas que tienen un empleo fijo tienen mayor estabilidad en el trabajo que aquellos que trabajan de manera independiente. Obsérvese que esto ocurre aun cuando la mayoría de la población (más de un 60%) elegiría, en caso de poder hacerlo, un trabajo independiente.

Asimismo, aunque extrañamente, la mayoría piensa que el empleo fijo interfiere más con la vida familiar que el trabajo independiente. La población también considera, contrariamente a lo que podría esperarse en virtud de la merma que, podría decirse, experimentan los grupos sindicales en la República Dominicana, que éstos son importantes para mantener la estabilidad en el trabajo, y se confirma este aserto aún más cuando se registra la opinión de que sin la presencia de los sindicatos las condiciones laborales serían mucho peores.

Si se observa esta información por dominio geográfico, la diferencia porcentual más llamativa aparece en el marco de la primera afirmación, que consiste en una diferencia porcentual de 7.9 puntos entre el resto rural (75.5% de acuerdo y totalmente de acuerdo) y Santo Domingo (67.6% de acuerdo y totalmente de acuerdo). Estos resultados se encuentran detallados por lugar de residencia de los entrevistados (dominio geográfico) en el cuadro 5 de los anexos.

Ahora bien, ¿qué tipo de trabajo preferiría la población dominicana en cuanto a tiempo de ocupación?

Según la información mostrada en el gráfico 6, el 53.8% de la población prefiere un trabajo a tiempo completo, el 37.1% escoge un trabajo a medio tiempo, el 6% preferiría trabajar menos de 10 horas a la semana, y sólo el 2.1% preferiría no tener que trabajar para ganarse la vida.

Los resultados de estas preferencias registran diferencias importantes cuando se observan sobre la base de los grupos de edades y el género de los entrevistados. Son los más jóvenes, los que están en la actualidad desempleados y las mujeres los que preferirían con mayor intensidad un trabajo a medio tiempo.¹⁶

En este orden de ideas, es interesante notar que para el resto rural el trabajo a tiempo completo es más apreciado que en Santo Domingo (65.1% frente a 47.2%, una diferencia de 14.3%). Por otro lado, y de manera inversa, el trabajo a medio tiempo es más apreciado por la población de Santo Domingo (43.3%), que por la población del resto rural (27.8%, una diferencia porcentual de 15.5), y en menor proporción diferencial, con respecto a la población del resto urbano (39.6%).¹⁷

¹⁵ (X²=55.25, p<0.0001)

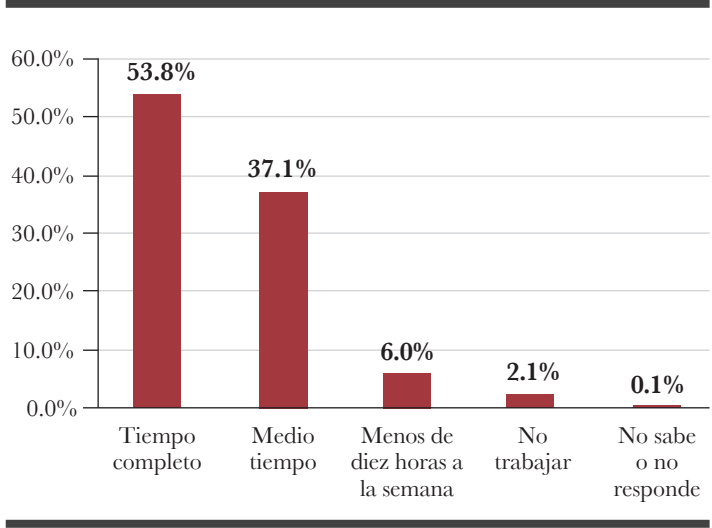
¹⁶ Los resultados de las pruebas estadísticas arrojaron los siguientes resultados: X²= 74.13, p<0.0001; X²= 52.79, p<0.0001; y, X²= 102.54, p<0.0001, respectivamente.

¹⁷ X²=37.97, p<0.001.

De nuevo surge la impresión de que, aunque no de manera muy acentuada, se está produciendo una lenta emergencia de valores posmaterialistas en las áreas más urbanizadas del país, lo que explicaría que el trabajo a tiempo completo es menos apreciado por la población dominicana de Santo Domingo que por la población dominicana del área rural.

Gráfico 6

Distribución porcentual de la población de 18 años y más, según el tiempo que gustaría dedicar al trabajo



4. Autovaloraciones de la población y características del trabajo en la población dominicana

En general, la encuesta Actitudes hacia el trabajo 2005 revela que la población dominicana que manifiesta realizar algún trabajo de manera fija o variable para ganar dinero (49.0%), lo hace principalmente en las áreas de comercio al por mayor y al detalle (20.7%), agricultura y ganadería (10.6%), industrias manufactureras (8.2%), servicios educativos (7.5%), área financiera y de seguros (7%), transporte (6.8%), y construcción (6.5%).

Evidentemente, cuando se observa la información según el lugar de residencia de los entrevistados, en la zona rural el 30.4% de la población trabaja en asuntos relacionados con la agricultura y la ganadería, mientras que el 23.6% de la población empleada de Santo Domingo lo hace en el área del comercio, frente al 15% de la población rural en dicha área de actividad.

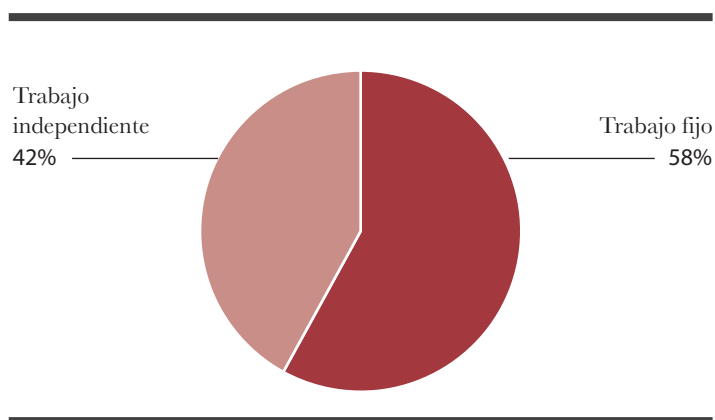
Es de interés señalar las diferencias de género en las ramas de actividad. Con respecto a las mujeres, una mayor proporción de hombres trabaja en asuntos relacionados con la ganadería y la agricultura (16% frente a 1.9% con respecto al total de la población trabajadora). Así lo es en transporte (10.3% frente a 1.1%) y en la construcción (10.3% frente a 0.3%). Por el contrario, hay mayores porcentajes de la población femenina trabajadora en servicios educativos (13.4% frente a 3.9%), en servicios de salud (7.7% frente a 1.5%), y ligeramente superior en comercio y en industria (23.3% y 9% frente a 19.2% y 7.7%, respectivamente).

En otro orden, el 58.5% de la población que tiene trabajo se autodefinió como empleado fijo, y el 41.5% como independiente.

Al profundizar en estos resultados, se observa que el 66.8% de la población femenina se declaró como empleada fija, sólo el 53.4% de la masculina lo hizo; a la inversa, el 46.6% de la población masculina se autoclasificó como empleado independiente, mientras que sólo el 32% de la población femenina se autodefinió como trabajadora independiente.

Gráfico 7

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada, según opinión en torno a la situación que mejor define su trabajo actual



En cuanto a escolaridad, en los segmentos poblacionales con mayor nivel educativo se encuentran las entrevistas que, en mayor proporción, dicen tener un trabajo fijo, con respecto a aquellos que definen su trabajo como independiente. La población con educación secundaria con empleo fijo supera por 30.2% a la población con trabajo independiente (65.1% contra 34.9%); en el caso de la población con educación universitaria, el 68.2% tiene empleo fijo frente al 31.8% con este nivel educativo que tiene empleo independiente, y en el caso de la educación postuniversitaria el porcentaje es de 66.7% contra 33.3%. Sólo entre la población de nivel educativo primario la población con trabajo independiente supera a la que posee trabajo fijo, pero con una diferencia porcentual mucho más baja que las vistas anteriormente: apenas 6.6 puntos porcentuales.

En cuanto a las categorías en las cuales la población empleada se autocalifica con trabajo fijo, se tiene que el mayor porcentaje corresponde a los que se autocalifican como empleados de nivel medio, técnico o de soporte, con 44.8%. Santo Domingo es donde se concentra la mayor proporción de estos empleados, encabezando los dominios geográficos de análisis con el 50.5%, seguido por el resto urbano, con 45.9% y el resto rural con 36.5%.

Cuadro 7

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada en una empresa, negocio o industria, por lugar de residencia, según autodefinición en torno a la jerarquía de su posición en su trabajo

Jerarquía de la posición	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
Gerente/administrador	5.3	4.9	5.9	5.1
Ejecutivo medio (director, encargado, supervisor, asesor)	18.3	17.4	21.6	14.7
Empleado medio, técnico o de soporte	44.8	50.5	45.9	36.5
Empleado de base (limpieza, reparaciones, chóferes, seguridad)	30.4	23.9	26.6	43.7
Otros	1.2	3.3	0.0	0.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

A la par, el 30.4% informó ser empleado de base (limpieza, chóferes, reparaciones, seguridad, etc.). En este renglón se clasifica el 43.7% de la población del resto rural, el 26.6% de la población del resto urbano, y el 23.9% de la de Santo Domingo. Esto último evidencia que en el resto rural se encuentra la mayor proporción de población trabajadora que se autocalifica con menor nivel de escolaridad.

Resulta llamativa la distribución por género de estas categorías: el 54.9% de la población femenina se clasifica en la categoría de empleado técnico medio o de soporte, frente al 37.1% de la población masculina. En el renglón de empleado de base, la población femenina registra un porcentaje más bajo que la masculina (21.7% y 37.1% respectivamente), y tanto en la categoría de gerente o administrador (5.7% y 4.9% respectivamente) como de ejecutivo medio (19.2% y 17.2% respectivamente) las diferencias son menores, aunque en este caso la población masculina supera a la femenina.

También resulta de interés observar que entre la población con formación universitaria, el 7.5% manifiesta ser gerente o administrador en su trabajo, frente a un 5.2% de la población con formación secundaria y un 4.0% con formación primaria.

En este orden de ideas, el 68.8% de la población con nivel de educación postuniversitaria se autocalifica ejecutivo medio o supervisor, así como el 26.7% de la población con educación universitaria, el 18.4% con formación secundaria y el 8% con nivel de educación primaria. Como era de esperarse, la mayor parte de la población con nivel primario de escolaridad pertenece a la categoría de empleado de base (66.3%), frente al 17.6% de la población con formación secundaria y a un 7.5% con educación de nivel universitario.

Cuadro 8

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada en una empresa, negocio o industria, por nivel de escolaridad, según autodefinición en torno a la jerarquía

Jerarquía de la posición	Nivel de escolaridad				
	Total	Primaria	Secundaria	Universitaria	Postuniversitaria
Gerente/Administrador	5.3	4.0	5.2	7.5	0.0
Ejecutivo medio	18.3	8.0	18.4	26.7	68.8
Empleado medio	44.8	21.7	58.4	55.8	6.3
Empleado de base	30.4	66.3	17.6	7.5	12.5
Otros	1.2	0.0	0.4	2.5	12.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuando se aborda la distinción entre empleado público y privado, la información ofrecida por la población que tiene trabajo fijo revela que el 24.2% se clasifica como empleado público, y el 75.8% como empleado privado. Si se visualiza por sexo, se tiene que el 32% de la población femenina empleada se clasifica como empleado público, mientras que sólo el 18.2% de la población masculina dice pertenecer a esta categoría.

El 81.8% de la población masculina se autocalifica como empleado privado, al igual que el 68% de la población femenina. Como es de esperarse, cuando esta información se observa por dominios geográficos, se evidencia que Santo Domingo tiene una mayor proporción de empleados públicos que el resto rural y el resto urbano (29.3%, 22.1 y 21.2%, respectivamente), lo cual podría estar relacionado a la alta concentración de las dependencias del Estado en este punto de la geografía.

De manera inversa se distribuye la información sobre el empleo privado: mayor en el resto rural, seguido por el resto urbano y Santo Domingo (78.8%, 77.9% y 70.7%, respectivamente).

Cuadro 9

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada en una empresa, industria o institución, por lugar de residencia, según sector donde labora

Sector	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
Público	24.2	29.3	22.1	21.2
Privado	75.8	70.7	77.9	78.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Para la población con trabajo fijo se evidenció que el 70.8% de la misma es supervisada en su trabajo, mientras que el 29.2% supervisa el trabajo de otros. La distribución por sexo muestra que la población femenina tiene menor participación en los puestos de supervisión que la población masculina: 20.5% y 35.8%, respectivamente.

En el caso de la población supervisada, se evidencia una relación inversa. La población femenina cuyo trabajo es sujeto a supervisión es mayor (79.5%) que el de la población masculina (64.2%).

Es interesante observar en este caso los rangos de edad, pues se puede apreciar que la población que se autocalifica como trabajador fijo y supervisa el trabajo de otros u otras pertenece al segmento que tiene entre 35 y 44 años de edad, frente al 28% que tiene responsabilidades de supervisión en el grupo de 45 años o más, y el 26.2% del segmento poblacional que tiene entre 18 y 34 años.

Al observar los datos según el nivel de escolaridad se infiere que la mayor proporción que realiza labores de supervisión recae en la población con grado secundario, seguido del universitario y el postuniversitario (31.2%, 33.3% y 81.3%, respectivamente). De la última, la que tiene nivel postuniversitario, se evidencia que es la única en la cual es mayor el número de supervisores que de supervisados, como debía esperarse, a pesar de su pequeña cantidad, en términos absolutos. El detalle aparece expresado por lugares de residencia de los entrevistados en el cuadro 12, anexo.

Así, es importante destacar que el lugar de trabajo para el 40.2% de la población que dijo trabajar de manera independiente es la propia casa, un terreno o propiedad, y el 36.9% manifestó trabajar en la calle. El 13.6% trabaja en una oficina o negocio, empresa o industria. El 9.3% trabaja en casa, terreno o propiedad de otra persona.

Al clasificar estos resultados según el género de los entrevistados, el 66.9% de la población femenina con trabajo independiente trabaja en su casa, terreno o propiedad, el 13.2% lo hace en la calle y el 11.6% en la casa, terreno o propiedad de otra persona, mientras que la población masculina con trabajo independiente registra el 47.3% de sus miembros trabajando en la calle, el 28.5% en su casa, terreno o propiedad y el 15.9% en oficina, negocio o industria.

Entre la población trabajadora independiente hay una proporción equivalente al 24.9% de la misma, o sea, casi la cuarta parte, que tiene empleados que trabajan para ella. Ésta se concentra en Santo Domingo y el resto urbano, principalmente, y es en su mayoría masculina (30% contra 13.2%). Puede constatarse también que el porcentaje es mayor en la medida en que aumenta la escolaridad de esta población, pues el 46.4% de la población con formación universitaria y el 62.5% de la población con educación postuniversitaria que trabaja de manera independiente tienen empleados que trabajan para ellos, en contraste con sólo el 16% de la población con educación primaria y el 26.9% de la población con educación secundaria. Esto aparece, por lugares de residencia, en el cuadro 16, anexo.

Más específicamente, en cuanto a la cantidad de empleados que esta población tiene trabajando para ella, el 65.6% de las personas tiene entre uno y tres empleados, el 24.3% tiene entre cuatro y siete empleados, y apenas el 8% tiene entre nueve y 100 empleados.¹

¹ Se ha elaborado este amplio “rango de empleados” de valores por el reducido porcentaje (8%) que los describe.

4.1. El tiempo dedicado al trabajo y el “pluriempleo”

El tiempo ha sido siempre objeto de debate y de conflicto en el marco de las luchas entre sectores sociales que disienten con relación a cuánto tiempo es necesario trabajar para justificar tanto los salarios como las utilidades, y quién debe asumir determinados tiempos del trabajo. Históricamente, parte de esos conflictos consistieron precisamente en luchas orientadas a definir el tiempo de trabajo necesario de la jornada horaria laboral.

El tiempo inclusive llegó a ser un objeto de definición del trabajo mismo en cuanto a que algunas de las teorías de la economía política clásica hicieron depender el valor de lo producido por el trabajo en el tiempo invertido por el trabajador-productor en la actividad mediante la cual se elaboraba el producto o la mercancía. En este apartado se examinará información relativa al tiempo que se le dedica al trabajo.

Cuando a la población que desempeña un trabajo o negocio por el cual obtiene dinero, pago o salario de manera fija o variable, se le inquiriere sobre este dato en particular, se tiene que el 34.9% de la población indica trabajar ocho horas diarias en una semana normal de trabajo.

A la par, un 32.8% de esta población con trabajo fijo dice trabajar más de nueve horas en un día normal de la semana. Esto es relativamente parecido en Santo Domingo (30.8%), en el resto urbano (34.4%) y en el resto rural (33.8%).

Si se observa la información por género, se evidencia una diferencia notable de nueve puntos porcentuales (38.3% contra 29.3%) entre la población masculina y la femenina en la franja de las ocho horas. Además, se observa que el 41.7% de la población femenina trabaja entre tres y siete horas, mientras que sólo el 23.5% de la población masculina trabaja en esas franjas horarias. El 25.3% de la población femenina trabajadora labora entre nueve y 14 horas, mientras que el 32.8% de la población masculina trabaja en estas franjas horarias. En otras palabras, según la información arrojada por la encuesta *Actitudes hacia el trabajo 2005*, la población femenina se concentra más en cuanto a tiempo dedicado al trabajo en las franjas que están por debajo de las ocho horas, mientras que la población masculina se concentra más en las franjas de ocho y más horas.

Cuadro 10

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada en una empresa, industria o institución, por lugar de residencia, según la cantidad de horas que trabaja un día normal de la semana

Cantidad de horas	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
0	0.2	0.3	0.3	0.0
1	0.5	0.0	0.8	0.8
2	1.1	1.5	0.8	1.2
3	2.1	1.8	2.2	2.3
4	6.4	7.6	6.0	5.4
5	6.6	5.7	6.8	7.3
6	9.6	10.6	9.2	8.8
7	5.6	6.0	7.3	2.7
8	34.9	35.6	32.2	37.7
9	8.4	9.7	8.7	6.5
10	12.1	10.3	11.7	15.0
11	1.3	1.0	1.5	0.6
12 ó más	11.2	9.9	12.5	11.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Más específicamente, una alta proporción de la población trabajadora dominicana labora los sábados (68.8%), apenas el 31.3% no lo hace; una mucho menor proporción trabaja los domingos (38.2%), mientras que el 61.5% no lo hace. El 25.6% de la población que trabaja los sábados labora ocho horas, y el 50.3% trabaja entre ocho y 15 horas. Los cuadros 19 y 20, anexo, amplían esta información.

La población trabajadora dominicana que tiene otro trabajo además del principal para aumentar sus ingresos alcanza el 13.3%, sin grandes diferencias entre hombres y mujeres, aunque la población masculina muestra un porcentaje levemente mayor (14.1% frente a 12.1%).

Entre la población que tiene otro trabajo además del principal para aumentar sus ingresos, el 34.4% dijo que este otro trabajo es fijo y que lo realiza en una oficina, negocio o empresa, y el 65.6% reportó que ese segundo trabajo era de carácter independiente. Cabe mencionar los porcentajes que la encuesta arrojó con respecto al trabajo principal: 58.5% de la población trabajadora tiene empleo fijo, y el 41.5% trabajo independiente. En el caso del trabajo principal, hay una diferencia de 17 puntos porcentuales entre el trabajo fijo y el trabajo independiente, y en el caso del segundo trabajo, hay una diferencia de 31.2% entre el trabajo independiente y el trabajo fijo.

En lo relativo a la actitud con respecto a trabajar más, igual o menos tiempo del que se trabaja, en función de la cantidad de dinero percibida como sueldo o salario, el 71.3% de la población elegiría trabajar más horas y ganar más dinero; el 22.4% de la población elegiría trabajar la misma cantidad de horas y ganar lo mismo que gana ahora, y el 5.1% elegiría ganar menos dinero y trabajar menos horas.

El dato de que la mayoría de la población trabajadora dominicana elegiría trabajar más para ganar más dinero refuerza una noción que ya hemos visto con anterioridad: 1) aunque la población en su mayoría piensa que el dinero no es el único objetivo del trabajo, predomina con mucha fuerza la idea de que el trabajo necesariamente implica pago, y de que un alto salario es un atributo de un buen trabajo; 2) aunque se observa, sobre todo en la zona de Santo Domingo, un cierto nivel de valoración post-materialista con respecto al trabajo, es cierto que todavía la población trabajadora dominicana responde en su mayoría a valores materialistas.

Aunque las diferencias por región son pequeñas, vale la pena señalar que la primera alternativa es más alta en el resto urbano (70.4%), seguido de Santo Domingo (70.7%) y el resto rural (68.1%). Vistas estas alternativas, ¿qué dice la población sobre su principal trabajo y sus atributos reales?

4.2. Los atributos reales del trabajo

A la población encuestada se le presentaron afirmaciones que describen el trabajo que hacen o tienen. Veamos la información en porcentajes y en promedios en los siguientes gráficos.

Gráfico 8
Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada, según su autopercepción del trabajo que realiza

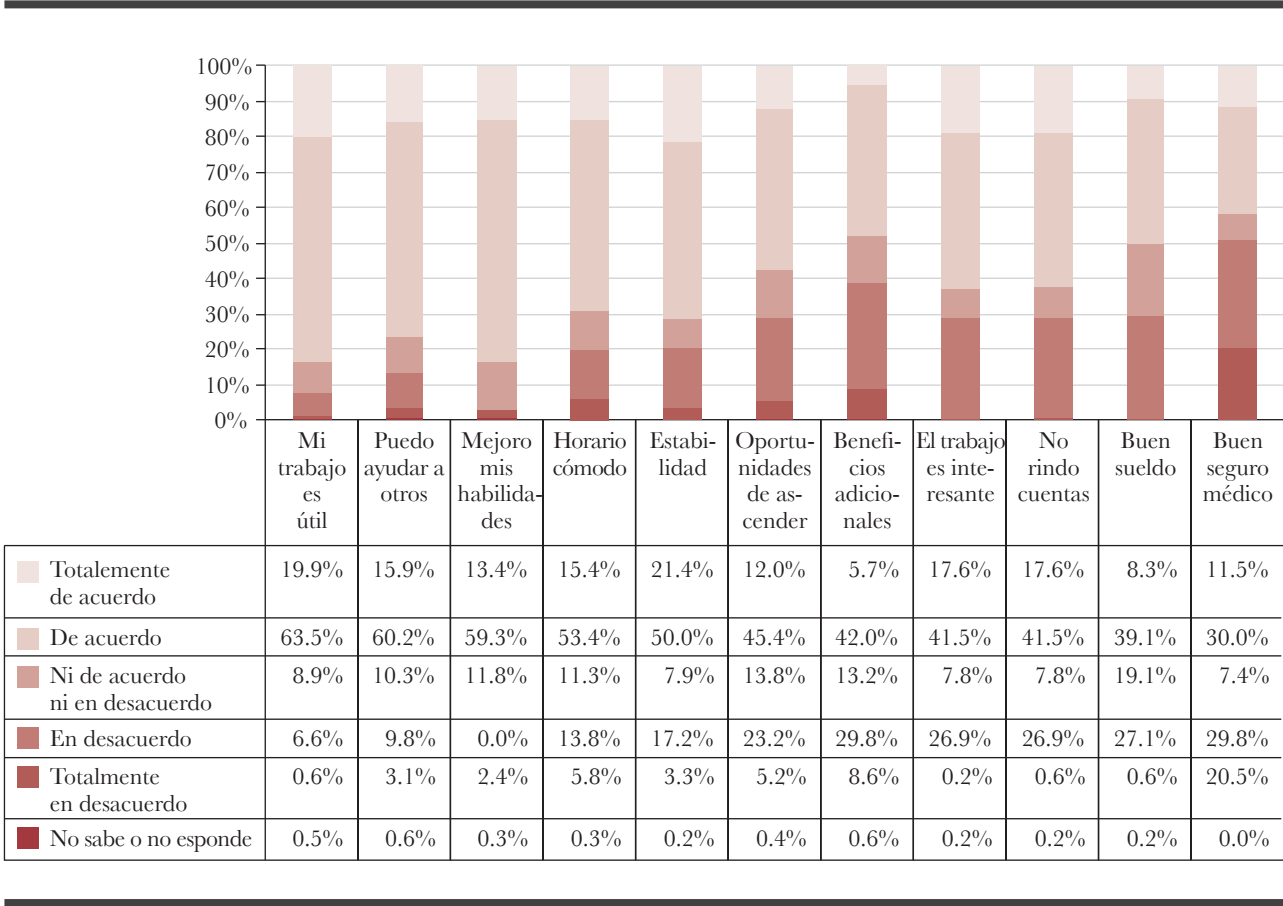


Gráfico 9

**Distribución de los promedios de autopercepción del trabajo que posee
(en base a una escala Likert de 5 puntos)**

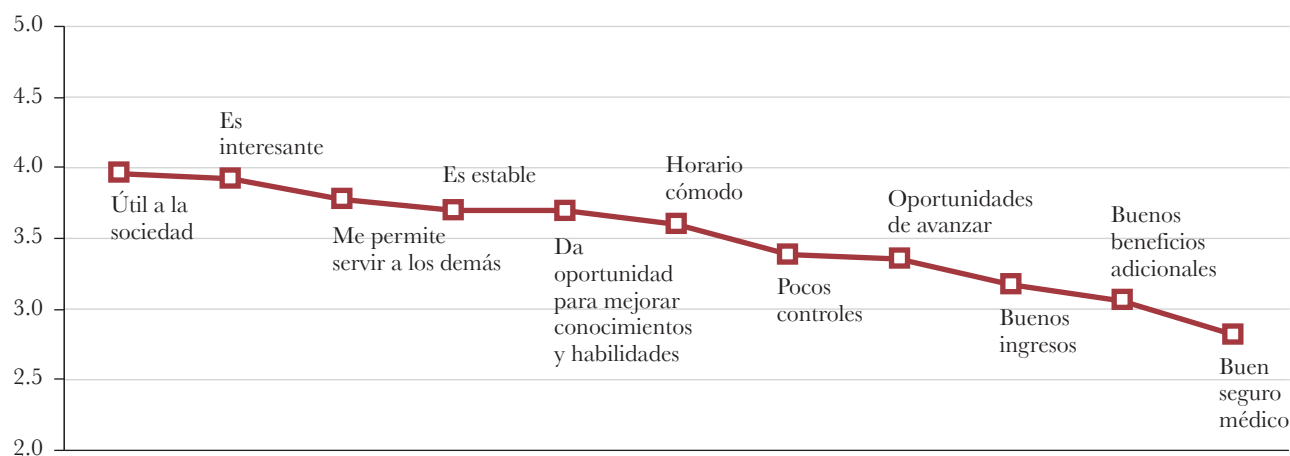
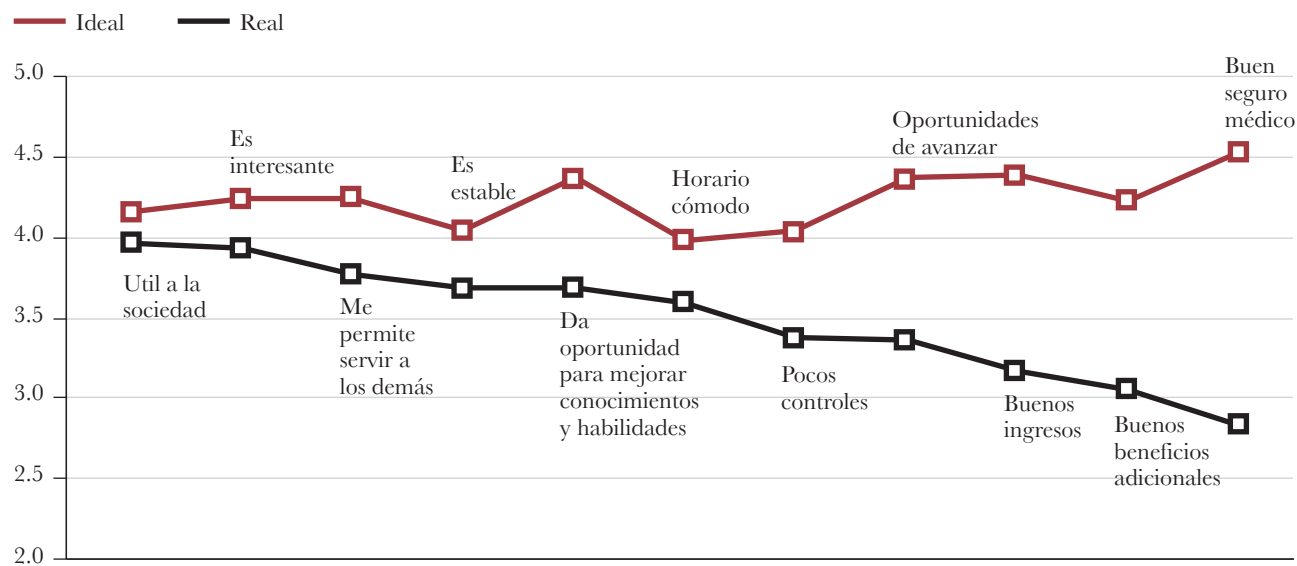


Gráfico 10

**Distribución de los promedios de autopercepción del trabajo que posee
y atributos del “buen trabajo” (en base a una escala de Likert de 5 puntos)**



Lo primero que sobresale es el ordenamiento casi en sentido inverso de lo que se desea o lo que constituye un trabajo ideal y el ordenamiento de las características reales del trabajo que desempeñan. Es especialmente notorio el hecho de que existe una mayor discrepancia en aquellos atributos que son más valorados para considerar “un buen trabajo”.

En efecto, el aseguramiento de la salud, que en los atributos ideales del trabajo tiene la más alta puntuación promedio (4.5) de todos los atributos, tiene el promedio más bajo (2.8) cuando se pregunta sobre los atributos reales del trabajo. “Buenos ingresos” y “beneficios adicionales”, con promedios de 4.4 y 4.2, respectivamente, en la escala de los atributos ideales, caen a 3.2 y 3.1 en la escala de los atributos reales.

El gráfico muestra que el 71.4% de la población está de acuerdo o totalmente de acuerdo en que su trabajo es estable, lo cual explica por qué la estabilidad no es un atributo tan importante entre los que definen un “buen trabajo”. En términos porcentuales, la población que afirma esto último es mayor en Santo Domingo (74.7%), seguida por el resto urbano (71.8%) y el resto rural (66.5%). Aún siendo muy alto el porcentaje del resto rural, llama la atención la diferencia de 8.2% con respecto a Santo Domingo.

La afirmación “tengo buen sueldo o ingresos” revela una historia muy diferente, pues apenas el 47.6% dice estar de acuerdo o totalmente de acuerdo. Extraña, sin embargo, que la población que está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo es menor: 33.1%. Cuando se observa la distribución según el lugar de residencia de los entrevistados (dominio geográfico), en el resto rural y resto urbano el nivel de acuerdo es sensiblemente más bajo que en Santo Domingo: apenas el 39.2% de la población en la zona rural afirma que sus ingresos son buenos, en contraste con el 44.4% del resto urbano, y el 57.7% de Santo Domingo, una diferencia de 18.5 puntos porcentuales, lo cual revela que la situación del salario o ingreso laboral en la zona rural es mucho peor que en Santo Domingo. Inclusive la diferencia en puntos porcentuales entre Santo Domingo y resto urbano es bastante grande: 13.3%.²

Como es de suponerse, el nivel de escolaridad está relacionado con esta afirmación³ al igual que el género, siendo las mujeres las que en menor grado consideran que tienen buenos ingresos.⁴

Otro aspecto que va en la misma línea de los ingresos es el de la salud. Apenas el 41.5% afirmó que su salud estaba asegurada o que tenía buen seguro médico en el trabajo que tiene actualmente. Llama la atención el hecho de que ni siquiera en Santo Domingo el porcentaje pasa de 50%. En efecto, en los dominios geográficos de análisis la distribución se organiza del siguiente modo: Santo Domingo, 44.7%, resto urbano, 38.4%, y resto rural, 41.6%. Por el contrario, el nivel de desacuerdo es más alto en todos los casos: Santo Domingo, 49.8%, resto urbano, 50.7%, y resto rural, 50.4%.

La afirmación sobre la disponibilidad de beneficios adicionales en el trabajo revela una distribución parecida a la del tema de la salud: sólo el 47.7% está de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación, sin que se observen diferencias relevantes entre los dominios geográficos. Sin embargo, se visualiza que el nivel de escolaridad está relacionado tanto con los beneficios adicionales como con el trabajo que provee una buena cobertura de seguro de salud.⁵

² ($X^2=26.78$ $p<0.001$).

³ ($X^2=54.59$ $p<0.0001$).

⁴ ($X^2=13.40$ $p<0.01$).

⁵ ($X^2= 22.96$, $p<0.03$ y $X^2= 87.90$, $p<0.0001$, respectivamente).

El 57.4% de la población afirma que las oportunidades de avanzar son buenas en el trabajo que tiene actualmente, frente al 28.4% que se manifiesta en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con dicha afirmación. De nuevo en este aspecto las diferencias entre Santo Domingo y la zona rural son llamativas. El 61.3% de la población de Santo Domingo dice que sus oportunidades de avanzar son buenas, mientras que en la zona rural apenas el 48.8% está de acuerdo con la misma. El resto urbano se acerca a Santo Domingo, con un 59.9%.⁶

Una información de particular interés es la referida a si el trabajador no tiene muchos controles sobre su trabajo y no tiene que rendirle cuentas a nadie. El 59.1% de la población respondió estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con esa expresión, sin que se manifiesten diferencias sustanciales entre los lugares de residencia de los entrevistados (aunque es ligeramente superior en Santo Domingo que en el resto urbano y la zona rural). Cuando se observa por género la diferencia es de apenas cinco puntos porcentuales, siendo la población masculina la de más alto porcentaje. La única diferencia significativa es la que se establece entre los que tienen un alto y un bajo nivel de escolaridad.⁷

En este orden, aunque con diferencias no muy grandes, el 64.7% de la población perteneciente a los grupos socioeconómicos altos dicen no tener que rendirle cuentas a nadie, frente al 59.6% de la población de nivel socioeconómico bajo y el 58.3% de la población de nivel bajo marginal. Sorprende que, aunque con una diferencia de apenas 3.3%, los grupos de nivel socioeconómico bajo estén por encima de los grupos medios en lo que atañe a este tema (59.6% frente a 56.3%).

Por otra parte, el 68.8% de la población afirmó tener un horario cómodo. Esta información está referida en el cuadro 27 anexo al informe, el cual detalla estos resultados por dominios geográficos.

Otro aspecto central en el entendimiento de la orientación es el de las condiciones de trabajo. Con este término se apela a factores como el grado de cansancio, de esfuerzo físico y de estrés provocados por el trabajo.

En torno a este punto, en sentido general, el 38.8% de la población dijo que se encontraba muy cansada al terminar de trabajar, siempre o con mucha frecuencia. Entre tanto, el 35.3% afirmó que esto le ocurría sólo a veces. En lo específico, estos resultados según dominios geográficos de análisis muestran que el resto rural (44.2%) está por encima del resto urbano (40.1%) y de Santo Domingo (33.3%), denotando la pesadez del trabajo en la zona rural, es decir, el trabajo agrícola y otras actividades del campo.

En términos generales, el porcentaje total de la población que dice hacer un fuerte esfuerzo físico en el trabajo siempre o con mucha frecuencia es de 28.4%, pero el resto rural presenta para esas mismas alternativas un porcentaje de 36.2%, frente al resto urbano (29.3%) y Santo Domingo (21.2%).

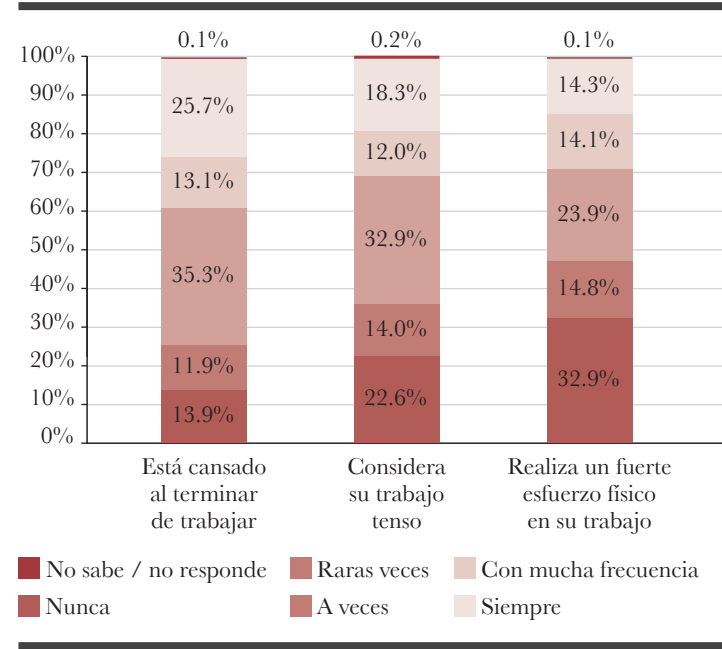
En total, el 30.3% de la población considera que siempre o con mucha frecuencia encuentra que su trabajo es estresante, distribuyéndose la información de la siguiente manera: Santo Domingo, 28.7%; resto urbano, 31.5%; resto rural, 30.8%.

⁶ ($\chi^2 = 23.79$, $p < 0.002$). Por supuesto, se registra una asociación significativa entre la oportunidad de avanzar y el nivel de escolaridad alcanzado ($RH_o = .23$, $p < 0.0001$).

⁷ ($\chi^2 = 27.84$, $p < 0.001$).

Cuando se analiza la información por edad, tanto la condición del cansancio como la del esfuerzo físico y el estrés se incrementan con la edad, como era de esperarse. La observación de la información clasificada por grado o nivel educativo revela que es la población trabajadora con formación de primaria la que tiende a experimentar mayor cansancio, mayor esfuerzo físico y estrés, lo cual indica que el trabajo más pesado y estresante se encuentra asociado al más bajo grado de escolaridad,⁸ dato que hace suponer que esta población sólo puede acceder a puestos o actividades de trabajo de baja calificación.

Gráfico 11
Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada, según su valoración sobre las condiciones de su trabajo



Destacan las diferencias, aunque a veces pequeñas, detectadas entre hombres y mujeres. La población masculina reporta mayor cansancio que la femenina (40% y 37%), aunque esta diferencia no es significativa en terminos estadísticos. A su vez, en más alta proporción percibe que hace mayor esfuerzo físico que la femenina (33.8% y 19.5%), y percibe que sufre más estrés (31.6% y 28.3%).⁹

La población trabajadora se ve sometida a otras situaciones que complementan la visión que se puede tener sobre las condiciones de trabajo. En cuanto a la presión que ejercen los jefes o supervisores sobre los horarios de trabajo y el grado de libertad que los trabajadores pueden tener para desarrollarlo, se observa que el 42.8% de las personas que trabajan encuentran que los empleadores deciden cuándo se empieza y termina el trabajo, el 25.3% tiene posibilidad de decidir la hora en que empieza a tra-

⁸ (X2=44.2, X2=85.41 ambos con ` p<0.0001).
⁹ (X2=62.86 p<0.0001 y X2=19.60 p<0.001, respectivamente)

bajar y terminar su jornada, y el 31.6% tiene total libertad de decidir cuándo inicia y termina su trabajo.

La población femenina está más constreñida a la voluntad del empleador, pues un 50.7% manifiesta que el empleador decide completamente sobre los tiempos del trabajo (inicio y término) diario, frente a un 38% de la población masculina en esa situación. Un porcentaje mayor de hombres (27.7%) puede decidir la hora en que empieza y termina de trabajar que las mujeres (21.4%), y de igual manera, es mayor el porcentaje de la población trabajadora masculina (33.9%) que tiene completa libertad para decidir cuándo comenzar y terminar con su trabajo en el día.¹⁰

Los resultados que se obtienen cuando esta información se distribuye según grados de escolaridad son curiosos. Los datos muestran que es la población con formación primaria la que suma un mayor porcentaje de trabajadores con libertad total para decidir la hora de comienzo y término de su actividad laboral diaria (44%). Y son en su mayoría las personas con formación secundaria (49%) y universitaria (54%) las que están, en mayor proporción, sometidas totalmente a la voluntad del empleador.

Lo primero podría estar relacionado al alto número de trabajadores informales, que suelen tener bajo nivel educativo, y lo segundo relacionarse con el mayor peso del trabajo formal en personas con formación secundaria y universitaria; hipótesis a explorar en otros análisis.

Cuadro 11

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada, por lugar de residencia, según opinión en torno a las horas que dedica al trabajo en un día habitual

Sobre las horas dedicadas al trabajo	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
Mi empleador decide la hora en que comienzo y la hora en que termino	42.8	40.5	43.4	45.0
Puedo decidir la hora en que empiezo a trabajar y cuando termino	25.3	25.7	24.9	25.4
Tengo total libertad para decidir la hora en que empiezo y termino	31.6	33.8	31.4	28.8
No sabe o no responde	0.3	0.0	0.3	0.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

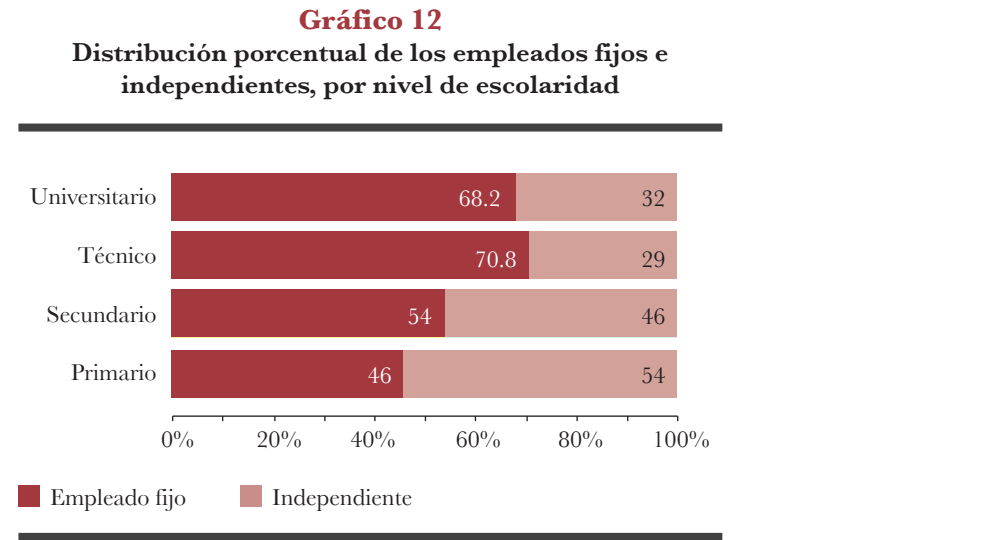
Un argumento que podría desde ahora indicar que la primera hipótesis es probablemente cierta es el siguiente: la relación entre la condición del trabajador (empleado o independiente) y el nivel de escolaridad es significativa,¹¹ notándose una disminución importante de los trabajadores independientes a medida que aumenta el nivel de escolaridad.

En lo relativo a la organización del trabajo, el 42.9% de la población informó que puede decidir libremente cómo organiza su trabajo, el 29.6% puede hacerlo dentro

¹⁰ ($\chi^2=14.99$ $p<0.01$).

¹¹ (Coef. Contingencia 0.20 $P<0.0001$).

de ciertos límites y el 27% señaló que no tiene ninguna libertad para organizar su trabajo. Las diferencias por dominio geográfico de análisis no son grandes, aunque se



evidencia ligeramente que la población que trabaja en Santo Domingo goza de mayor libertad para organizar su trabajo. De hecho, las pruebas estadísticas muestran que no se registran diferencias significativas en relación con las variables clasificadoras, con excepción del nivel de escolaridad¹² y mucho más aún en relación con la edad.¹³

Si se observase la distribución por escolaridad de esta información, tenemos variaciones también pequeñas, evidenciando un nivel de libertad ligeramente superior en la población con nivel de formación primaria, probablemente por las mismas razones aludidas en el caso de la libertad sobre el tiempo de trabajo. Es en el marco de la variable edad donde se evidencian diferencias importantes, pues a mayor edad corresponde una mayor proporción de entrevistados que manifiestan gozar de la libertad de organizar su trabajo, con una diferencia de 10 puntos porcentuales de rango a rango de edad (18-34; 35 a 45 ó más años de edad).

¹² (X²=14.16 p<0.03)

¹³ (X²=41.61 p<0.0001)

Cuadro 12

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada, por rangos de edad, según opinión en torno a las horas que dedica al trabajo en un día habitual

Sobre las horas dedicadas al trabajo	Lugar de residencia			
	Total	18 a 34	35 a 44	45 ó más
Mi empleador decide la hora en que comienzo y la hora en que termino	42.8	57.7	36.7	26.5
Puedo decidir la hora en que empiezo a trabajar y cuando termino	25.3	22.2	26.3	29.0
Tengo total libertad para decidir a la hora que empiezo y termino	31.6	19.9	36.7	44.2
No sabe o no responde	0.3	0.2	0.3	0.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Entre tanto, el 71.2% de la población trabajadora reportó que no le era nada difícil o poco difícil tomarse una o dos horas durante el horario de trabajo para resolver asuntos personales o familiares. No se registran diferencias significativas según el lugar de residencia de los entrevistados.

En este aspecto también se cumple el patrón de incremento de libertad en relación con el aumento de la edad.¹⁴ Vista la información en el orden de la diferencia por sexo, se tiene que el 74.5% de la población masculina tiene ninguna o poca dificultad de tomarse un par de horas en horario de trabajo, contra el 65.7% de la población femenina que así responde.¹⁵

En la bibliografía sobre el trabajo siempre ha estado presente el punto de la relación entre el trabajo y la familia, sobre todo cuando se consideran los cambios que han afectado a las sociedades humanas históricamente. Es pertinente recordar los debates y teorías sobre esta relación que se produjeron al inicio de la Revolución Industrial, cuando hubo un real temor de que la industrialización destruyera el tejido familiar de la clase trabajadora. En este tenor, la presente encuesta contiene una pregunta que inquiere sobre si las exigencias del trabajo interfieren en la vida familiar, y si las exigencias de la familia interfiere en el trabajo.

Más de un 50% de la población (y más de un 60% en el caso de Santo Domingo y el resto urbano) informó que el trabajo nunca o rara vez influía en la vida familiar. Fue aún mayor el porcentaje de la población que reportó que la familia no interfería en su trabajo. En este orden no hubo diferencias sustanciales entre géneros, ni tampoco entre los niveles socioeconómicos ni de escolaridad (ver cuadro 32, en anexos). Existen diferencias significativas entre la población urbana y rural¹⁶ cuando consideran los encuestados rurales una mayor interferencia del trabajo en la familia y en consecuencia de la familia con el trabajo.¹⁷

¹⁴ ($\chi^2=9.45$, $p<0.03$).

¹⁵ ($\chi^2=9.54$, $p<0.03$).

¹⁶ ($\chi^2=25.36$, $p<0.01$).

¹⁷ ($\chi^2=20.23$, $p<0.01$).

4.3. La experiencia como valor en el trabajo

En el mundo del trabajo persiste un supuesto bastante generalizado de que trabajar implica aprender a realizar actividades que con el tiempo se ejecutan mejor y se asimilan, de modo que el empleado termina arrastrando de un puesto de trabajo a otro una “experiencia” que regularmente beneficia al nuevo o último empleador. ¿Acaso se cumple este supuesto? Para responder a esta cuestión la encuesta Actitudes hacia el trabajo 2005 contiene tres preguntas sobre este asunto.

La primera inquiriere sobre si el encuestado ha utilizado experiencias, conocimientos y habilidades adquiridos en los trabajos desempeñados en el pasado; la segunda, sobre si las experiencias, conocimientos y habilidades adquiridos le serían de utilidad en un nuevo trabajo; y la tercera, si ha recibido algún tipo de experiencias, conocimientos y habilidades para mejorar sus conocimientos en el trabajo que desempeña.

Los resultados generales indican que la oportunidad de recibir experiencias, conocimiento y habilidades para mejorar en el trabajo que realizan no tiene el nivel que se esperaría. En efecto, la mayor proporción de encuestados reportó que en los últimos 12 meses no ha recibido este tipo de experiencias (51.7%). Mas aún, las experiencias, conocimientos y habilidades adquiridas en mayor proporción son poco aprovechadas en el trabajo actual, como lo refleja el hecho de que un 58.1% afirma que casi ninguna o sólo algunas han podido utilizar en su trabajo actual.

No obstante, es un elemento positivo el hecho de que la mayoría perciba que las experiencias, conocimientos y habilidades que ha adquirido en su presente actividad laboral le servirían de bastante ayuda (33.7%) o de mucha ayuda (50.9%) en el momento de buscar otro trabajo.

En términos generales, la información recogida muestra que es la población más joven,¹⁸ más educada,¹⁹ así como la que reside en las zonas urbanas,²⁰ la que en mayor proporción percibe que los conocimientos y habilidades adquiridos en un trabajo se utilizan y son de ayuda en el mismo; asimismo, es esta población la que informa que ha recibido en tiempos recientes habilidades y conocimientos que mejoran su capital de conocimiento en el trabajo que realizan. A la vez, en su mayoría, la población femenina aprende y utiliza las experiencias de trabajos anteriores y cree que las experiencias le son de gran ayuda en los nuevos trabajos.²¹

En general, los resultados de la encuesta *Actitudes hacia el trabajo 2005* indican que el 39.6% de la población responde que ha utilizado casi todas o muchas de las habilidades, experiencias y conocimientos adquiridos en trabajos anteriores. Es casi igual al porcentaje de personas que afirman que sólo algunas de esas experiencias han sido utilizadas por ellas en su actual trabajo (38.2%). Es en Santo Domingo donde se encuentra el mayor porcentaje de personas que afirman que han utilizado sus experiencias aprendidas en otros trabajos en el que poseen actualmente, con un 46.5%, seguido por el resto urbano, 37.7% y el resto rural, 33.5%.

¹⁸ ($X^2=26.37$ $p<0.01$).

¹⁹ ($X^2=62.47$ $p<0.0001$).

²⁰ ($X^2=11.14$ $p<0.01$).

²¹ ($X^2=8.06$ $p<0.01$).

Cuadro 13

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada, por lugar de residencia, según valoración sobre el uso que han dado a sus experiencias, conocimientos y habilidades adquiridos en los trabajos desempeñados en el pasado en el trabajo actual

Uso de conocimientos adquiridos en el trabajo actual	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
Casi ninguna	16.8	13.9	18.7	17.7
Algunas	38.2	34.1	38.2	43.5
Muchas	24.8	25.4	25.2	23.5
Casi todas	14.8	21.1	12.5	10.0
No sabe o no responde	5.4	5.5	5.4	5.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Se evidencia aquí que el mayor grado de urbanización presupone un mayor grado de utilización de la experiencia ganada en los trabajos anteriores. También se observa que a mayor grado de escolaridad, mayor es la utilización de la experiencia pasada en las actividades que los entrevistados realizan en la actualidad; y, en cuanto a edad, es en el grupo de 35 a 44 años donde se evidencia un mayor porcentaje de personas que dice aprovechar sus experiencias laborales adquiridas (45.6% contra el 36.6% del grupo que comprende edades entre 18 y 34; y, el 38.5% pertenece al grupo de 45 años o más). En el orden socioeconómico, la experiencia es mejor aprovechada por los grupos medios y altos, con 42.8% y 59.4%, respectivamente, contra 33.0% en los grupos bajos y muy bajos.

El 82.3% de la población considera que si buscara un nuevo trabajo en el presente, las experiencias y conocimientos adquiridos en su actual empleo le serían de mucha ayuda. Así lo considera el 88.5% de la población de Santo Domingo, mientras que la población del resto urbano llega al 83.8% y la del resto rural a 72.3%. Aunque todos son porcentajes muy altos, es considerable la diferencia entre la zona urbana y Santo Domingo.

Al distribuir los datos según rangos de edades, se evidencia que el grupo de 45 años o más es el que menor proporción registra al afirmar que la experiencia ganada le será de mucha o bastante ayuda (74.2%). El grupo etario que manifiesta un mayor porcentaje de personas que piensan que la experiencia ganada le será de mucha ayuda es el que está entre los 18 y 34 años, con un 86.1%, seguido por el de 35 a 44 años, con 84.9%. Estos porcentajes podrían estar indicando un mayor grado de expectativas con respecto al futuro laboral condicionado por la baja edad, de forma que en la medida en que se envejece, las expectativas positivas sobre la ayuda que puede prestar la experiencia tienden a ser menores.

Si se observa esta información considerando la escolaridad, se nota un incremento de expectativas positivas de acuerdo al incremento registrado en dicha variable. Esto significa: a mayor escolaridad, mayor es la expectativa de que lo aprendido en el trabajo presente será de mucha o bastante ayuda en el nuevo trabajo.

En todos los niveles socioeconómicos observados la respuesta de que la experiencia le sería de mucha o bastante ayuda en un nuevo trabajo es alta, pues no baja de 70%,

pero se evidencia que los grupos socioeconómicos medios y altos presentan mayores niveles de expectativa positiva.²²

Vista la experiencia en el trabajo desde otro ángulo y circunscrito a los empleados o trabajadores fijos, como es el haber recibido algún tipo de experiencia, conocimiento o habilidad que mejore sus conocimientos en el trabajo que realiza, el 48% de la población responde afirmativamente, frente al 51.4% que dice no haber recibido ningún nuevo aporte de conocimiento o habilidad que mejore sus conocimientos.

La distribución de la información por dominios geográficos muestra que mientras en la zona rural la mayoría de la población que tiene un trabajo fijo no ha recibido ningún tipo de conocimiento o habilidad que mejore sus conocimientos en el trabajo durante los últimos 12 meses (60.9%), en Santo Domingo pasa de la mitad (56.5%) la población de empleados o trabajadores fijos que manifiestan haber recibido este tipo de aportes.²³

Esto sugiere que el mercado laboral en las zonas más urbanizadas es más dinámico en cuanto a la adquisición de nuevos conocimientos y experiencias de cara al cambio, rotación y promoción del trabajador. También podría existir una relación entre el crecimiento experimentado por el sector de los servicios, que suele ser muy dinámico en cuanto a la demanda de habilidades y conocimientos, y su concentración en las zonas más urbanizadas, según se ha explorado.

Si se analiza esta información por grupos de edad, la población más joven (entre 18 y 34 años) es la que indica haber recibido en los últimos 12 meses algún tipo de conocimiento que le ayuda a mejorar su capital de conocimientos en el trabajo que realiza, con un 52% de esta población que responde afirmativamente contra el 47.7% que lo hace negativamente.²⁴

Y si se toma la escolaridad, es evidente que a mayor nivel educativo es mayor la cantidad relativa de entrevistados que manifiesta haber adquirido habilidades y conocimientos nuevos.²⁵ Pero, paralelamente, es notable la diferencia de 12.1% entre la población femenina y masculina en este aspecto: 54.9% de la población femenina dice haber adquirido mayor conocimiento, frente al 42.8% de la población masculina. Esto no debe sorprender si se tiene en cuenta que la mayoría de las universidades cuentan con una mayor proporción de mujeres en sus diversas áreas de estudio. Esto significa que la población femenina se está preparando en mayor proporción para recibir experiencias, conocimientos y habilidades que mejoren su desempeño laboral.

4.4. Ambiente de las relaciones interpersonales en el trabajo

En sentido general, las relaciones personales en el trabajo se perciben de manera muy positiva. Esto es así entre los directivos (jefes) y empleados al considerarlas buenas o muy buenas (50.5 y 36.7%, respectivamente) y mucho más positivas entre los compañeros de trabajo (51.7 y 37.7%, respectivamente).

La información recogida por la encuesta muestra que la población que percibe las relaciones interpersonales en el trabajo entre jefes y empleados con mayor grado de satisfacción y valoración es la de

²² ($\chi^2=84$ $p<0.001$).

²³ ($\chi^2=11.14$ $p<0.01$).

²⁴ ($\chi^2=17.72$ $p<0.001$).

²⁵ ($\chi^2=62.47$, $p<0.0001$).

perfil urbano (Santo Domingo y resto urbano),²⁶ joven (perteneciente al grupo de edad entre 18 y 34 años)²⁷ y más educada (nivel secundario y universitario),²⁸ y de estratos socioeconómicos alto y medio.²⁹

Es así como para el 83.6% de los trabajadores o empleados fijos, las relaciones interpersonales en el ambiente en el que trabajan son buenas y muy buenas entre los jefes y los empleados; se registra una pequeña diferencia de 7.2% entre la población femenina (87.7%) y la población masculina (80.5%).

Cuadro 14

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada en una empresa, industria o institución, por lugar de residencia, según valoración de las relaciones personales en su ambiente de trabajo

Atributos y valoraciones	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
Relaciones personales entre los directivos y los empleados				
Muy malas	0.4	0.5	0.5	0.0
Malas	2.5	2.2	3.2	1.9
Ni buenas ni malas	9.4	4.3	9.5	15.4
Buenas	48.4	50.0	49.5	44.9
Muy buenas	35.2	40.2	33.8	31.4
No sabe o no responde	0.4	0.0	0.0	1.3
No aplica	3.7	2.8	3.5	5.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
Relaciones personales entre compañeros de trabajo/colegas/personas que trabajan en el mismo lugar				
Muy malas	1.6	1.1	2.7	0.6
Malas	1.4	0.0	0.9	3.8
Ni buenas ni malas	7.1	5.4	9.9	5.1
Buenas	49.5	52.2	45.5	51.9
Muy buenas	36.1	38.0	36.5	33.3
No sabe o no responde	0.5	0.0	0.0	1.9
No aplica	3.8	3.4	4.5	3.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Las diferencias son más marcadas entre dominios geográficos, pues en Santo Domingo el 90.2% de la población trabajadora fija considera que las relaciones interpersonales son buenas y muy buenas, mientras que en la zona rural es de 76.3%, una

²⁶ $X^2=14.96$, $p<0.05$.

²⁷ $X^2=26.20$, $p<0.05$.

²⁸ $X^2=23.43$, $p<0.03$.

²⁹ $X^2=38.93$, $p<0.0001$.

diferencia porcentual de 13.9%. Con el resto urbano la diferencia se reduce a 6.9%. Desde el punto de vista de grupos etarios, el más joven es el que registra el mayor porcentaje al evaluar como buenas o muy buenas las relaciones interpersonales entre jefes y empleados: 87.4% en el grupo de edad entre 18 y 34 años, 81.7% entre 35 y 44 años y el 76.2% entre el grupo de 45 años y más, tal como se observa en la siguiente tabla.

Desde el punto de vista de escolaridad, son las personas con mayor nivel educativo las que registran el mayor porcentaje de valoración positiva de las relaciones interpersonales jefe-empleado: existe una diferencia de 14.6% entre el nivel primario y secundario, y de 24.5% entre el nivel universitario y el nivel primario, mientras que hay una diferencia porcentual menor, aunque importante, entre el nivel universitario y el secundario: 9.9%.

En el nivel socioeconómico, como era de esperarse, en los estratos altos y medios la valoración de las relaciones interpersonales entre jefes y empleados alcanza los mayores porcentajes, 92.3% (53.8% de este grupo las califica como “muy buenas”) y 88.3%, respectivamente, frente a un 78.2% del grupo de nivel socioeconómico bajo y un 82.5% del grupo poblacional bajo.

4.5. El sentido del compromiso con el grupo laboral, la empresa y el trabajo mismo

Un tema muy importante para los estudios del ambiente organizacional es saber hasta qué punto el trabajador se siente comprometido con el trabajo que hace, con la organización para la cual trabaja y con su grupo laboral de referencia. En otras palabras, se trata del tema de la lealtad al trabajo, al grupo y a la organización.

La población encuestada fue expuesta a tres afirmaciones que permitieran conocer los niveles de valoración del compromiso con el trabajo, el grupo laboral y la empresa. Las valoraciones de la población trabajadora fija fueron muy altas en relación con la disposición a hacer más de lo requerido para hacer que la empresa u organización de pertenencia alcance el mayor éxito posible, así como en relación con el orgullo experimentado por el tipo de trabajo realizado, por su grupo laboral de referencia y su organización o empresa.

Sin embargo, cuando la población que dice tener un trabajo fijo es expuesta a la afirmación de que, aunque se le ofreciera más dinero rechazaría la oferta con tal de quedarse en la organización y seguir perteneciendo al grupo laboral de referencia, una proporción muy baja se muestra de acuerdo o totalmente de acuerdo con la misma, y un poco más de la mitad aceptaría una oferta de más dinero.

El perfil del grupo que no rechazaría la oferta de más dinero se corresponde con las siguientes características: registra mayores porcentajes en las zonas urbanas que en las rurales, en las edades que comprenden a los jóvenes que en las que comprenden a los adultos y envejecientes, entre las mujeres con relación a los varones.

En general, la encuesta *Actitudes hacia el trabajo 2005* registra un 87.0% de la población que tiene un trabajo fijo que afirma estar de acuerdo o totalmente de acuerdo en esforzarse más allá de lo requerido para que su organización o empresa alcance el mayor éxito posible. Al mismo tiempo, el 80.6% de la población con trabajo fijo dice sentirse orgullosa de trabajar en la empresa u organización donde trabaja y de pertenecer al grupo que hace el trabajo que él realiza.

Cuadro 15

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada en una empresa, industria o institución, por lugar de residencia, según el orgullo y lealtad organizacionales sentidos en el trabajo

Atributos y grado de acuerdo/desacuerdo	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
Estoy dispuesto a esforzarme más allá de lo requerido en mi trabajo para que mi empresa u organización alcance el mayor éxito posible				
Totalmente en desacuerdo	0.5	0.5	0.5	0.6
En desacuerdo	5.2	4.3	4.5	7.1
Ni acuerdo ni desacuerdo	6.9	1.7	9.8	9.0
De acuerdo	62.6	66.3	58.6	64.1
Totalmente de acuerdo	24.4	27.2	26.1	18.6
No sabe o no responde	0.4	0.0	0.5	0.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
Me siento orgulloso de trabajar en mi empresa u organización				
Totalmente en desacuerdo	1.4	0.0	1.4	3.2
En desacuerdo	7.7	4.9	9.0	9.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9.6	9.2	7.7	12.8
De acuerdo	60.0	61.4	61.3	56.4
Totalmente de acuerdo	20.6	24.5	19.4	17.9
No sabe o no responde	0.7	0.0	1.2	0.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
Aunque me ofrecieran mucho más dinero, rechazaría otro trabajo con tal de quedarme en esta organización o empresa				
Totalmente en desacuerdo	19.6	22.8	16.7	19.9
En desacuerdo	31.9	32.6	32.0	30.8
Ni acuerdo ni desacuerdo	13.9	14.1	14.0	13.5
De acuerdo	25.4	24.5	27.5	23.7
Totalmente de acuerdo	6.4	5.4	7.7	5.8
No sabe o no responde	2.8	0.6	2.1	6.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Sin embargo, una muy baja proporción de esta población está dispuesta a contradecir el dicho: “Por mi mejoría, hasta mi casa dejaría”, pues apenas el 31.8% está de acuerdo o totalmente de acuerdo en que, aunque se le ofreciera más dinero rechazaría otro trabajo con tal de quedarse en la empresa y seguir perteneciendo a su grupo laboral de referencia. Por el contrario, los porcentajes de los que están en total desacuerdo o en desacuerdo suman un 51.5%. Se confirma con esto que el pago o los ingresos son fundamentales a la hora de definir los atributos de un “buen trabajo” o

trabajo ideal para los dominicanos y dominicanas, y que el pago es clave a la hora de asegurar la lealtad a una organización, grupo o tipo de actividad laboral. Pasemos a ver esta información según los dominios geográficos de análisis.

La información distribuida por dominios o lugar de residencia muestra que es en Santo Domingo donde se concentra el mayor porcentaje de la población que está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con la afirmación de que rechazaría la oferta de más dinero con tal de permanecer en la organización y seguir haciendo el trabajo que hace, con un 55.4%, seguido por las zonas rurales (50.7%) y el resto urbano (48.7%).

Son también los más jóvenes los que están en total desacuerdo o en desacuerdo con rechazar la oferta de más dinero a la hora de decidir cambiar de empresa, organización y grupo laboral, con un 55.3%, seguido por los de mayor edad (50.0%) y los de edad media (44.4%). Las mujeres se colocan por encima de los hombres con una diferencia de 5.5% en lo que atañe a este aspecto (54.5% contra 49%), lo cual casi se complementa con el 6.4% con que los hombres superan a las mujeres en el nivel de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación (34.6% contra 28.2%).

Sin embargo, no son los de más alto nivel educativo los que no rechazarían una mayor suma de dinero con relación a la que ganan en la actualidad, por cambiar de trabajo, grupo laboral y de organización, sino los menos formados académicamente. En este sentido, el grupo con nivel de primario de escolaridad es el que está por delante con 58.3% en total desacuerdo o en desacuerdo con este punto, seguido por los de nivel secundario, con 49.2%, los de nivel universitario con 48.3% y los de nivel postuniversitario con 37.5%.

5. Sobre la decisión de cambiar de trabajo y la inseguridad laboral

¿Qué tan fácil es que una empresa encuentre a un sustituto de un trabajador renunciante? ¿Qué tan fácil o difícil es encontrar un trabajo después que se renuncia al que se tiene? ¿Qué tan necesario es el trabajo realizado? ¿En qué medida le preocupa a la población trabajadora fija la posible pérdida de su trabajo?

En general, la población trabajadora o empleada fija opina en una proporción mayor a la mitad que es relativa o fácilmente sustituible por la empresa en caso de renunciar. Se observa una pequeña diferencia entre la población masculina y femenina, presentándose ésta como más sustituible que la primera. Se nota que es en Santo Domingo donde se concentra la mayor proporción de la población que se percibe sustituible, con una diferencia significativa con respecto a la zona rural y el resto urbano. Pero no se observan diferencias importantes ni entre grupos de edad, ni niveles educativos, como tampoco entre los niveles socioeconómicos.

Por otro lado, más de la mitad de la población trabajadora piensa que no es probable que intente cambiar de lugar de trabajo en los próximos 12 meses, en el momento de realizarse la presente encuesta. En otro orden, la población trabajadora fija no parece sentir mucho temor o preocupación de que el trabajo o servicio que ofrece no se necesite o le reporte menos ingresos que ahora.

Se evidencia claramente que a la hora de pensar en estrategias para evitar el desempleo, la opción que la población trabajadora fija rechaza con mayor fuerza es la de aceptar un empleo que le reporte menor salario que el que tiene en el momento de responder al cuestionario de la presente encuesta.

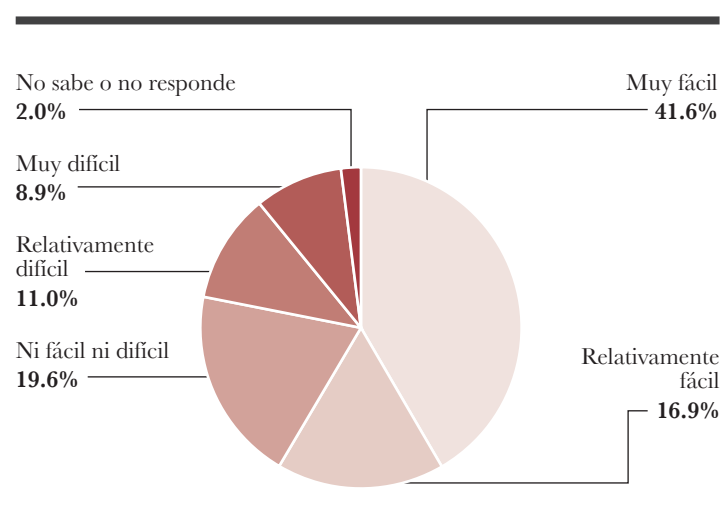
5.1. ¿Somos prescindibles en el trabajo?

Las resistencias y temores a los cambios y peligros no buscados

En sentido general, la encuesta *Actitudes hacia el trabajo 2005* registra a un 58.5% de la población trabajadora o empleada fija afirmando que a la empresa donde trabaja le sería muy o relativamente fácil encontrar un sustituto en caso de que renuncie a su trabajo.

Gráfico 13

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada en una empresa, industria o institución, según autovaloración sobre qué tan fácil sería sustituirla si renunciara al trabajo que realiza



Sorprende que sea en Santo Domingo donde se presente el mayor porcentaje de personas que son empleadas fijas y que opinan que pueden ser sustituidas con mucha o relativa facilidad, 66.3%, frente al 54.5% del resto urbano y el 55.1% de la zona rural. Estos resultados pueden constatare en detalle en el cuadro 38, anexo.

Sin embargo, no hay diferencias notables por grupos de edad, lo cual significa que más de la mitad de la población de todas las edades se cree muy o relativamente fácil de sustituir. Mientras, la población trabajadora fija femenina se percibe a sí misma como más sustituible que la masculina (62.3% y 55.6%, respectivamente).

Lo mismo pasa con los grupos diferenciados por niveles de escolaridad: prácticamente el mismo porcentaje de personas con educación primaria y universitaria se perciben como muy o relativamente fácil de sustituir (60.2% y 60%, respectivamente), así como los grupos con educación secundaria y postuniversitaria (56.8 y 56.3, respectivamente).

Por nivel socioeconómico, las diferencias tampoco parecen ser importantes, pues la mayor, en términos porcentuales, es la que se presenta entre el grupo socioeconómico medio (54.9%) y el grupo socioeconómico bajo (61.6%), que es de 6.7%. Sorprende que el grupo socioeconómico alto registre un porcentaje de 56.9% de su población que piensa que puede ser relativa o fácilmente sustituida por su empresa en

caso de renunciar. Parece ser entonces que más de la mitad de la población se percibe prescindible en el trabajo.

El 58.6% de la población trabajadora fija opina que es poco o nada probable que intente cambiar de lugar de trabajo en los próximos 12 meses, siendo menor el porcentaje en Santo Domingo (54.9%) que en el resto urbano (59.9%) y en las zonas rurales (60.9%). El 54.1% de la población femenina opina que no es probable que intente cambiar de trabajo, frente al mayor porcentaje de la masculina, con un 61.9%.

En este orden, el grupo de edad más joven (18 a 34 años) es el que muestra el menor porcentaje entre los que opinan que es nada o poco probable que intente cambiar de lugar de trabajo, con 49.2%, frente a 67.6% y 70.3% de los grupos de edades mayores. Y los mayores porcentajes entre los grupos considerados por nivel de escolaridad se encuentran los de nivel de primaria y postuniversitaria (62.3% y 55.6%, respectivamente), mientras que los de secundaria y universitaria, además de estar por debajo, no se diferencian mucho en términos relativos (55.6% y 56.7%, respectivamente).

Cuando se inquiriere sobre la preocupación o el temor experimentado por la población trabajadora fija de que el trabajo o servicio que ofrece ya no se necesite o que no le reporte los mismos ingresos que le da ahora, se distribuye con cierta uniformidad, de forma tal que los que dicen sentir mucha preocupación alcanzan apenas el 30.1%.

Con respecto a esta respuesta no se evidencian importantes diferencias entre dominios geográficos de análisis y grupos de edad, pero sí parece haber una diferencia relativamente importante entre sexos, equivalente a 6.2%, siendo la población femenina la que registra el mayor porcentaje. También se evidencian diferencias relativamente importantes entre grupos diferenciados por niveles de escolaridad: se opera un descenso porcentual al pasar de la población con nivel secundario al nivel universitario, equivalente a 7 puntos porcentuales.

Cuadro 16

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada en una empresa, industria o institución, por lugar de residencia, según su grado de preocupación ante la posibilidad de ser reemplazado de su trabajo actual

Preocupación ante la posibilidad de ser reemplazado	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
No me preocupa en lo absoluto	23.1	23.9	21.2	25.0
Me preocupa poco	23.0	28.3	23.9	15.4
Me preocupa en cierta medida	23.3	19.0	23.4	28.2
Me preocupa mucho	30.1	28.8	31.1	30.1
No sabe o no responde	0.5	0.0	0.4	1.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

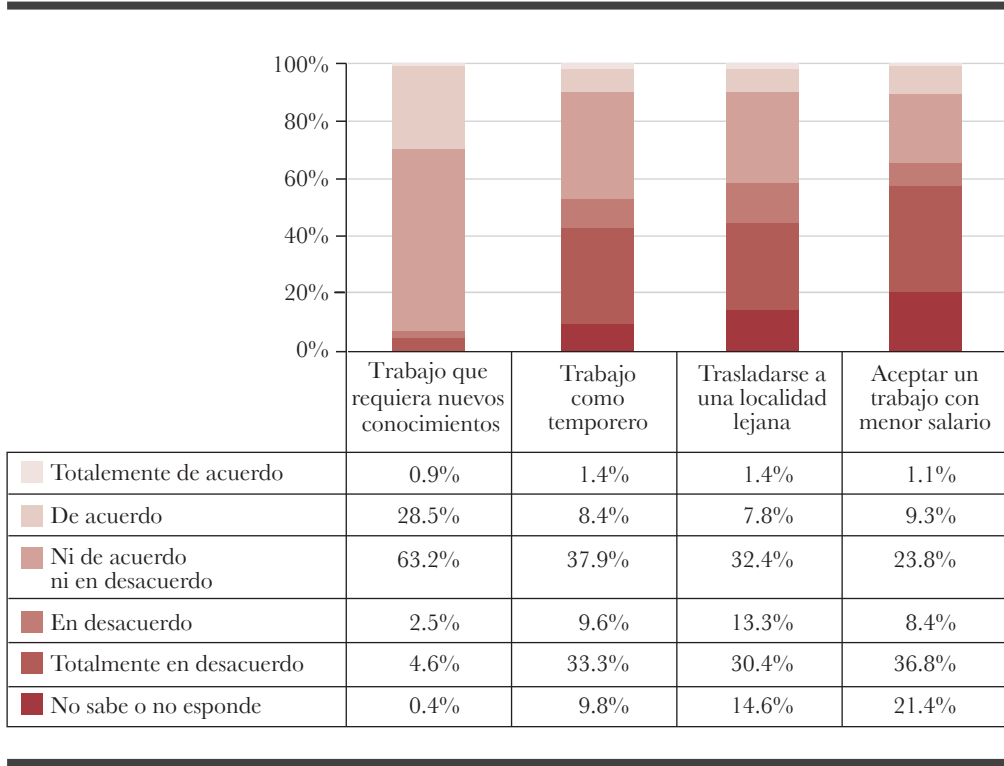
No se debe ignorar el hecho de que si se suman las alternativas “me preocupa mucho” y “me preocupa en cierta medida”, el porcentaje del grupo que por lo menos

se preocupa por la eventualidad de que su trabajo o servicio no se necesite o rinda menores ingresos asciende a 53.4%.

Si se acepta como supuesto el hecho de que la globalización tiende a imponer esquemas de “flexibilización” del trabajo, de ruptura de los compromisos sociales que garantizan condiciones de trabajo consideradas sustanciales hasta ahora (contratos colectivos, permanencia en el puesto, seguridad social, etc.) y de una mayor individualización en las sociedades tanto desarrolladas como subdesarrolladas, se requiere explorar las estrategias que utilizan los trabajadores fijos para evitar el desempleo.

Hay una serie de posibles decisiones que una persona generalmente reflexiona para evitar el desempleo, que en esta encuesta fueron expuestas a la población de 18 años y más, con el fin de dilucidar este punto. A continuación se presentan los resultados.

Gráfico 14
Distribución porcentual de la población de 18 años o más empleada en una empresa, industria o institución, según valoración de algunas decisiones que tomaría una persona para evitar el desempleo



La decisión de aceptar un trabajo que requiera aprender y dominar nuevos conocimientos registró un 91.7% de los entrevistados que estuvieron en total acuerdo o de acuerdo con esta afirmación, con diferencias poco significativas entre sexos (92.6% la población femenina y 90.9% la población masculina), aunque más importantes entre regiones (96.2% en Santo Domingo, 90.5% en el resto urbano; y 87.8% en el resto rural), hasta el punto que asciende a 8.4% entre Santo Domingo y la zona rural.

También son muy leves las diferencias porcentuales entre los grupos de edad, siendo el grupo de edad media (35 a 44 años) el que mayor porcentaje alcanza (93%) frente al grupo de edad más joven, 18 a 34 años (91.7%), y el más adulto, 45 años o más (89.8%). En el plano de la escolaridad, las diferencias resultan ser importantes, aunque se produce un leve incremento por cada nivel de escolaridad hacia arriba, desde la primaria, la secundaria, la universitaria, hasta la postuniversitaria: 90.9%, 91.2%, 93.3% y 93.8%, respectivamente.

En lo que atañe a la posible decisión de aceptar un trabajo con un menor salario del que se gana en el empleo que se tiene, el desacuerdo es mucho mayor que el acuerdo con la misma. El 58.2% de la población trabajadora fija está totalmente en desacuerdo o en desacuerdo con esa decisión, frente a un 33.1% que está de acuerdo o totalmente de acuerdo.

Cuando se observa la distribución de la información por dominios geográficos de análisis, sorprende encontrar una ligera diferencia de carácter ascendente, partiendo desde la categoría que representa el mayor grado de urbanización en Santo Domingo, el resto urbano, hasta el resto rural: 54.9%, 58.6% y 61.6%, respectivamente, lo cual sugiere que la población trabajadora fija rural es menos conformista que la urbana en cuanto a la posibilidad de decidirse por aceptar un trabajo de menor pago.

Aunque también esto pudiera sugerir que siendo el salario promedio rural más bajo que el urbano, es razonable que la población trabajadora fija se resista un poco más que la urbana a esta decisión, tal como analiza en el capítulo, anexo en este informe, “Características del mercado de trabajo de la República Dominicana”, el cual se basa en los resultados de la Encuesta de Fuerza de Trabajo del Banco Central y los resultados censales levantados por la Oficina Nacional de Estadísticas de la República Dominicana.

Entre los grupos de edad prácticamente no hay diferencias, pues los tres alcanzan un 58% con diferencias de centésimas. En el plano de la escolaridad se observa que el nivel de desacuerdo es el más alto entre la población con nivel de primaria (61.1%), seguido por la de nivel secundario (56.4%) y la de nivel universitario (55.8%).

Evidentemente, esta respuesta refuerza la noción de la importancia del salario, más aún, del buen salario, para definir un empleo que la gente considere como un trabajo “bueno” o ideal.

La decisión de tomar un trabajo como temporero para evitar el desempleo registra unos porcentajes muy llamativos. Prácticamente las poblaciones que están de acuerdo o en desacuerdo con esta decisión tienen porcentajes parecidos (46.3% y 43.1%, respectivamente). Al observar los porcentajes por sexo se evidencia que la población masculina, en mayor proporción, está en desacuerdo con esta decisión, con respecto a la femenina (45.3% contra 40.2%, respectivamente).

La distribución por regiones sigue también un patrón revelador. En Santo Domingo se encuentra el mayor porcentaje de personas que están de acuerdo o totalmente de acuerdo con la aceptación de un trabajo temporero para evitar el desempleo. Es el resto urbano la que presenta la menor diferencia en puntos porcentuales (3.1%) entre el grupo en desacuerdo total o parcial (47.3%) y el grupo que expresa su acuerdo total o parcial (44.2%).

En cuanto a los grupos de edades, el que aglutina a los más jóvenes (de 18 a 34 años) es el que presenta el mayor grado de acuerdo (50%), y el grupo de mediana

edad (de 35 a 44 años) es el que expresa mayor desacuerdo (49.3%). La población con nivel educativo primario se divide en partes iguales (44% y 44%) entre los dos grupos mayoritarios que dicen estar en total o parcial desacuerdo y los que afirman estar en total o parcial acuerdo con esta decisión, dejando apenas un 10.9% del grupo total con educación primaria que es neutro.

Con la última decisión, que significa aceptar un trabajo que implique trasladarse a una localidad más lejana que la actual, ocurre algo parecido que con la anterior. En general, el 45% de la población trabajadora fija está total o parcialmente en desacuerdo y el 40.2% está total o parcialmente de acuerdo.

Aquí nos limitaremos a señalar los puntos más sobresalientes de la información disponible. En primer lugar, la población femenina es la que mayor resistencia opone a esta decisión, con 52% de las personas total o parcialmente en desacuerdo, y la población masculina es la que presenta el mayor nivel de acuerdo total o parcial, con 46.2%.

Vista la distribución de la información por dominios geográficos, se tiene que la población de Santo Domingo muestra un porcentaje mayor de personas que está de acuerdo o totalmente de acuerdo con aceptar trasladarse a una localidad más lejana con tal de evitar el desempleo, con 47.6%; el resto urbano a su vez presenta el mayor grado de desacuerdo total o parcial también con un porcentaje de 47.3%; y la zona rural presenta el menor porcentaje de acuerdo total o parcial con 35.3%, aunque es mayor su porcentaje de desacuerdo, con 46.2%.

Respecto a los grupos de edad, tanto el más joven como el de mediana edad presentan proporciones de desacuerdo y de acuerdo parecidas por encima de 40%, mientras que el grupo de mayor edad es el que presenta un alto nivel de desacuerdo (53.4%) con un mucho menor grado de acuerdo con respecto a los otros grupos. Estos resultados pueden constatarse más detalladamente en el cuadro 41, anexo.

5.2. El trabajo independiente

Aunque la noción de trabajo independiente no es sinónimo de trabajo informal, se puede dar por supuesto que el significativo porcentaje de trabajadores informales en el mercado laboral dominicano tiñe con un especial matiz la reflexión que se pueda hacer sobre el rol del trabajo independiente en la sociedad dominicana. Un tipo de información valiosa en este sentido es la que se recoge en la presente encuesta con una pregunta dirigida al segmento de la población trabajadora que se autocalificó como trabajador independiente. ¿Cuál es la razón por la cual una parte de la población trabajadora se dedica al trabajo independiente?

La encuesta Actitudes hacia el trabajo 2005 pone de manifiesto que la disposición del tiempo propio es la razón con mayor puntaje porcentual para explicar el por qué se elige el trabajo independiente, y es notorio que ésta sea la razón de mayor puntaje porcentual para las mujeres, la población urbana, la población joven y de edad mediana, la población más educada y la población de nivel socioeconómico alto. El tipo de grupo trabajador independiente que tiene puntaje más alto para la razón de no haber encontrado trabajo fijo es en su mayoría rural, de edad mediana, de bajo nivel educativo y de nivel socioeconómico bajo.

De acuerdo con las respuestas aportadas por la población trabajadora independiente encuestada, el 35.9% de ésta decidió trabajar independientemente porque le permite poner su propio horario. Esta alternativa fue seguida por la que aludía a

poder trabajar sin demasiados controles (22.4%) y a seguidas la de que se gana más dinero que si fuera empleado (21.9%). Finalmente, es importante destacar que existe un 19.6% de la población trabajadora independiente que se dedica a este tipo de trabajo porque no encuentra trabajo fijo.

Los que aducen que son trabajadores independientes porque pueden poner su propio horario registran el mayor porcentaje entre la población del resto urbano (39.5%), seguidos por el 36.7% de la población en Santo Domingo, y en la zona rural un 29.8%. En resumen, tener control del horario de trabajo es la razón que registra el mayor porcentaje en los distintos dominios geográficos de análisis.

Cuadro 17

Distribución porcentual de la población de 18 años y más que trabaja independiente, por lugar de residencia, según razones por las que trabaja como tal

Razones para trabajar independiente	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
Pone su propio horario	35.9	36.7	39.5	29.8
Me permite trabajar sin demasiados controles	22.4	18.4	23.8	26.0
Gana más dinero que si fuera un empleado	21.9	24.5	21.8	18.3
No encuentra trabajo fijo	19.6	20.4	14.9	24.9
No sabe o no responde	0.2	0.0	0.0	0.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Es en el dominio geográfico resto rural donde aparece la mayor proporción de personas que dicen trabajar como independientes, porque de lo contrario se someterían a demasiados controles (26.0%), seguida por el resto urbano (23.8%) y Santo Domingo (18.4%).

El mayor porcentaje de los que dicen que se gana más dinero como empleado independiente que si se fuera un empleado fijo de una empresa o institución, se encuentra en Santo Domingo, con 24.5%, seguido por el resto urbano (21.8%) y la zona rural (18.3%). La razón mediante la cual los entrevistados afirman trabajar de manera independiente por no haber encontrado trabajo fijo es relativamente más alta en la zona rural, con 25%, seguida por Santo Domingo (20.4%) y el resto urbano (15%).

Si se revisan los totales generales, se descubre que los puntos extremos de la distribución (el mayor y el menor porcentaje) vienen dados por dos condiciones: 1) el trabajo independiente permite disponer de un horario propio a la persona (poco más de un tercio de los trabajadores independientes); y 2) se trabaja independientemente por no haber conseguido un trabajo fijo (un quinto de los trabajadores independientes).

La distribución por sexo de este dato resulta interesante, pues el 46.3% la población femenina aduce que trabaja independientemente porque puede poner su propio horario, frente a 31.4% de la población masculina, mientras que esta última muestra mucho más alto porcentaje que la población femenina con la razón de que el trabajo independiente permite trabajar sin muchos controles, con el 26% frente al 14.0%.

Más allá, si se analiza la información por categoría de edad resulta llamativo el dato de que los porcentajes manifestados por la razón de no haber encontrado trabajo fijo son más altos entre los grupos de mediana edad y joven (23.1% y 21.6%, respectivamente) que entre el grupo de mayor edad (15.8%).

La distribución de la información por el nivel de escolaridad registra un patrón descendente en lo que concierne a la posibilidad de no haber encontrado trabajo fijo: primaria (25.0%), secundaria (17.2%), universitaria (8.9%).

Desde el punto de vista de los niveles socioeconómicos de los entrevistados se debe considerar un detalle: el 12.8% de la población trabajadora independiente pertenece al nivel socioeconómico alto, el 30.4% pertenece al nivel socioeconómico medio, y el 56.7% pertenece al nivel socioeconómico bajo. Es decir, más de la mitad de los trabajadores independientes pertenecen a estratos socioeconómicos bajos, los cuales muy probablemente caen, en su mayoría, en la categoría de pobres y/o de la población que realiza trabajos informales.

Resulta llamativo que el 47.1% de la población trabajadora independiente del nivel socioeconómico alto, o sea, casi la mitad, aduce trabajar de manera independiente para gozar de mayor tiempo propio, constituyendo el porcentaje más alto en cuanto a este punto con respecto a los demás grupos, mientras que el 27.4% de la población trabajadora independiente de nivel socioeconómico bajo señala que la razón principal que explica su dedicación al trabajo independiente es no haber podido encontrar trabajo fijo, constituyendo también el porcentaje más alto para esta razón entre los grupos clasificados por nivel socioeconómico.

En este orden, el 26.4% del grupo socioeconómico medio aduce trabajar de manera independiente porque no tiene muchos controles, el 29% porque puede poner su propio horario de trabajo, y el 32.0% lo afirma porque calcula que gana más dinero que como trabajador fijo de una empresa o institución, siendo estas las razones que adquieren mayor preeminencia porcentual.

5.3. El desempleo y la búsqueda de nuevo empleo

Un poco menos de la mitad de la población desempleada ha tenido alguna vez en su vida un empleo, trabajo o negocio en un período no menor de un año. Asimismo, la población masculina desempleada supera a la población femenina en este sentido, es decir, es menor el porcentaje de la población femenina desempleada que ha tenido un empleo o actividad generadora de ingreso en su vida. El nivel de escolaridad es una variable a resaltar, pues los desempleados de mayor nivel educativo superan, relativamente, a los de menor nivel en cuanto a escolaridad en lo que atañe a haber tenido trabajo o actividad generadora de ingresos en el pasado por un período no menor de un año.

La mayoría de la población que se calificó como desempleada dejó de trabajar entre 1995 y 2005, y entre esa población, la mayoría dejó de trabajar entre los años 2000 y 2005. Se evidencia que es muy bajo el porcentaje de la población que está intentando conseguir una nueva ocupación, así como el porcentaje de la población que está obteniendo nuevos entrenamientos, a pesar de que mucho más de la mitad de esta misma población expresa que quisiera tener un nuevo empleo.

La encuesta *Actitudes hacia el trabajo 2005* contiene una serie de preguntas dirigidas al segmento de la población en capacidad de trabajar, que ni trabaja empleada ni está generando ingresos.

La primera pregunta que se hiciera para evaluar esta dimensión del trabajo in-quiere sobre si la persona que no está empleada ha recibido un sueldo, o ha sido

empleada o generado ingresos por un período no menor de un año. En cuanto a esto, el 45.8% de la población desempleada afirma que sí ha estado empleada alguna vez en su vida o percibido ingresos, mientras que el 53.6% de dicha población responde negativamente.

Mientras en Santo Domingo el 55.4% de los desempleados dice haber trabajado, y el 44.3% dice no haberlo hecho en ningún momento en su vida. El porcentaje de desempleados que dice haber trabajado descende en el resto urbano con respecto a Santo Domingo, a 47.5%, y baja aún más en la zona rural, hasta 34.7%. Así, la zona rural es donde se concentran los mayores porcentajes de desempleados que nunca han trabajado, con 64.2%.

La población masculina registra un mayor porcentaje de desempleados que han estado empleados (51.9%) con relación a la población femenina (41.9%). A la par, cuando la información se revisa por grupos de edades, los desempleados que nunca han trabajado alcanzan el mayor porcentaje, como es de esperarse, en el grupo más joven (de 18 a 34 años), con un 57.6%, mientras que en el grupo de mediana edad (de 35 a 44 años) se observa el porcentaje más alto de personas que han estado empleadas.

Si se estudia la información por nivel de escolaridad se evidencia que son los grupos con formación universitaria (61.5%) y con formación postuniversitaria (77.8%) los que presentan los mayores porcentajes de personas que han tenido empleo o trabajo en un período no menor de un año. Las poblaciones con formación secundaria y primaria no llegan al 50% (42.9% y 43.8%, respectivamente).

Cuando se inquiriere en qué año las personas que están desempleadas y trabajaron por un período no menor de un año dejaron de trabajar, se obtiene que el 82.7% de esta población dejó de trabajar entre el año 1995 y el año 2005. Es notorio que sólo entre el año 2000 y el año 2005 el 65.3% de esta población reporta haber dejado de trabajar. El cuadro 44 anexo amplía estas informaciones.

Es interesante conocer la razón por la cual esta población dejó de trabajar. Sorprendentemente, el mayor porcentaje corresponde a las personas que pidieron jubilación anticipada (28.3%), seguido por los despidos (21.7%), responsabilidades familiares (14.2%), haber sufrido una incapacitación permanente (10%) y quiebra del lugar donde trabajaba (8.1%).

La distribución por sexo de esta población que no ha generado ingresos por un período no menor de un año revela aspectos muy llamativos. Por ejemplo, la población masculina sufrió mayor proporción de despidos que la población femenina (27.7% y 16.6%, respectivamente); una mayor proporción de mujeres que de hombres dejó de trabajar por responsabilidades familiares (22.4% contra 4.7%), así como también fue superior el porcentaje de mujeres que dejaron de trabajar por haber contraído matrimonio (4.7% contra 0.3%).

Si se analiza la información distribuida por dominios geográficos de análisis, se evidencia que los despidos fueron, en términos porcentuales, mayores en Santo Domingo (26.4%) que en la zona rural (22.7%) y el resto urbano (16.7%). En la zona rural el porcentaje de 18.2% de personas que dejaron de desempeñar la actividad generadora de ingresos por responsabilidades familiares es el mayor, frente al resto urbano (14.3%) y Santo Domingo (11.5%).

La comparación entre grados de escolaridad de la población que dejó de trabajar o generar ingresos revela una ligera diferencia entre grupos por nivel educativo, siendo el grupo con formación universitaria el de menor porcentaje, así como el que mayor porcentaje tiene, de los tres niveles educativos principales (primaria, secundaria y universitaria), que manifiesta haber dejado de trabajar por jubilación anticipada. El cuadro 45 anexo detalla estas informaciones.

Por otra parte, la mayoría de los desempleados (68.5%) desea tener un trabajo fijo, independiente o negocio que le genere ingresos en el futuro, contra el 29.4% que no lo desea (recordemos que sólo los jubilados, anticipados o no, suman 35.7%). La población femenina registra un mayor porcentaje que afirma también desearlo, en contraste con la masculina (73.4% contra 61.4%), y la población de Santo Domingo tiene un porcentaje ligeramente superior (70.3%) a la del resto urbano (68.2%) y la del resto rural (67.1%), en lo que a esto atañe.

Como es de esperarse, la población más joven desea con mayor intensidad un nuevo trabajo que la población de mayor edad. De hecho, menos de la mitad de la población de 45 años o más responde afirmativamente (47.6%), mientras que el 70.0% de la población entre 35 y 44 años responde afirmativamente, de la misma forma que el 82% de la población entre 18 y 34.

Al clasificar los resultados por el lugar de residencia (dominio geográfico), las diferencias parecieran poco importantes: la mayor se observa entre Santo Domingo (70.3%) y el resto rural (67.1%).

Paralelamente, son las personas con nivel secundario de escolaridad (73.9%) y con nivel universitario (70%) las que encabezan los porcentajes. Pero cabe preguntarse, ¿qué tan probable es para esta población conseguir una nueva ocupación? Sobre este punto, el 51.4% de la población desempleada considera probable o muy probable lograr una nueva ocupación generadora de ingresos. Mientras, el 44.7% de la población de desempleados lo cree nada o poco probable.

Vista la información anterior, es extraño que sólo el 30.7% de la población de desempleados esté buscando trabajo o esté considerando la posibilidad de un trabajo independiente. El 68.8% dice no estar buscando trabajo fijo ni considerando la posibilidad de iniciar un trabajo independiente. Esta noción se refuerza cuando se inquiere sobre qué acciones está realizando la población desempleada para conseguir un nuevo empleo o iniciar un trabajo independientemente.

Cabe resaltar que entre las acciones consideradas estuvieron: 1) “Responder anuncios clasificados de empleo”; 2) “Poner un anuncio clasificado ofreciendo su trabajo”; 3) “Llenar solicitudes en una oficina, negocio, empresa”; y 4) “Participar en concursos compitiendo para ser evaluado para un trabajo”.

No obstante, podría afirmarse que la proporción promedio de la población desempleada que no está realizando ninguna acción para obtener un empleo es en promedio simple de 86.7% (información más detallada ofrece el cuadro 49, en los anexos).

6. Conclusiones

Este informe ha consistido en la interpretación y reporte de los datos que provee la encuesta *Actitudes hacia el trabajo 2005*, los cuales aportan una amplia gama de información sobre el tema del trabajo en la sociedad dominicana desde diversos ángulos. Los principales aspectos tratados son: a) la valoración ideal del trabajo entre los dominicanos y dominicanas en comparación con otras actividades relevantes de la vida; b) las percepciones que giran en torno a las prácticas y expectativas de las personas en el mundo laboral, c) los atributos del trabajo y el grado de satisfacción con el mismo; y d) las relaciones interpersonales en el mundo laboral. Estos temas se abordaron, especialmente, en función de variables como el *lugar de residencia* de los entrevistados, su *edad*, *nivel socioeconómico*, *grado de escolaridad* y *género*.

En resumen, esta encuesta nos ofrece un retrato de las opiniones y actitudes que, como colectividad, los dominicanos y dominicanas tienen frente a esta esfera de la vida social tan importante como lo es el trabajo.

Muchas de las preguntas formuladas indagan sobre los valores intrínsecos y extrínsecos que las personas podrían atribuir al trabajo, es decir, hay preguntas que inquieran sobre si las personas conciben el trabajo como un simple medio de ganar dinero, de avanzar, o de asegurarse la salud, o por el contrario, como una actividad interesante, gratificante en sí misma, socialmente útil o vital para la autorrealización.

Además del valor analítico de estos interrogantes en el marco del estudio, estas preguntas abrieron la posibilidad de explorar la presencia de valores posmaterialistas, sustentados en las opiniones y percepciones de las dominicanas y dominicanos. Como se ha explicado en el texto, la visión posmaterialista del trabajo presenta a este último como una actividad de valor intrínseco y expresivo, orientada a la autorrealización de la persona más que a la garantía de la seguridad física que tiende a proporcionar

el trabajo, junto con la estabilidad y el beneficio salarial. Estos últimos constituyen valores materialistas asociados al trabajo propiamente dicho.

Por otra parte, nos pareció que valía la pena considerar si la noción negativa del trabajo, que compara a éste con una penalidad o castigo, se encontraba presente en las actitudes hacia el trabajo, en referencia a la pensadora Hanna Arendt que puede constatarse en la introducción de este informe.¹ Creemos que los resultados de la encuesta no le dan fuerza a dicha noción negativa del trabajo, aunque tampoco los resultados presentan una visión en la cual el trabajo sea la actividad más gratificante y ni siquiera más importante (aunque importante, sin dudas) en la vida de los dominicanos y dominicanas.

En otras palabras, la valoración del trabajo entre la población dominicana tiene poco que ver con la clásica noción ética del trabajo como vocación y misión en la vida que el sociólogo alemán Max Weber detectó entre los protestantes que vivieron en las etapas tempranas del capitalismo.²

En todo caso, lo que estas consideraciones tienen de relevancia para este estudio es que nos permiten situar la información de la encuesta en un contexto amplio, inclusive global, en el cual los atributos que los dominicanos y dominicanas atribuyen al trabajo, así como sus experiencias con respecto al mismo, no sólo destacan por sus particularidades sino también por aquello que convierte dichos atributos y experiencias en expresiones de un fenómeno más general.

Veamos pues un resumen de los resultados del estudio, haciendo la salvedad de que enfocaremos prioritariamente aquellas conclusiones que estén más intensamente referidas a las percepciones de la población sobre el trabajo.

- 1) En general, los resultados de la encuesta revelan que los dominicanos y las dominicanas, en el plano de su ideal, si se encontraran en una situación que les permitiera decidir a qué actividad le dedicarían mucho más tiempo, definitivamente se lo dedicarían a la familia.
- 2) Así, la diversión y el esparcimiento aparecen evaluados muy por debajo de la familia y el trabajo; sin embargo, se debe acotar que cuando se toma en cuenta la edad de los entrevistados, la valoración de la diversión y el esparcimiento sube en la medida en que la edad disminuye. También se registró en mayor intensidad el valor atribuido a la diversión y al esparcimiento en la zona de Santo Domingo que en el resto urbano y las zonas rurales del país.
- 3) El hecho de que el trabajo no tenga la preeminencia que se esperaría entre las actividades evaluadas por el estudio no impide que tenga una valoración considerable, pues es segundo después de la familia. Los resultados de la encuesta manifiestan que en la medida en que el trabajo dé mayores oportunidades para avanzar, sea interesante y permita servir a los demás, una mayor proporción de personas tiende a afirmar que desearía dedicarle más tiempo.
- 4) Esto cobra mayor relevancia al observar los atributos que, según la población, debe tener un “buen trabajo”: a) que tenga un buen seguro médico, b) que dé

¹ Recuérdese la distinción entre labor y trabajo: mientras “labor” designa la capacidad de los seres humanos para mantener el proceso de la vida, “trabajo” significa creatividad, talento e imaginación puestos al servicio de darle un sentido estético a la “labor”.

² Estos conceptos se encuentran ampliamente desarrollado en la obra de Max Weber: *La ética protestante y el espíritu del capitalismo* (1979).

oportunidades para mejorarlo, c) que dé oportunidades para ascender o avanzar en la escala laboral; d) que reporte un buen sueldo; y e) que guste o sea interesante. Todos estos atributos son apreciados por el 90% o más de la población.

- 5) Es en este punto cuando se debe hacer la primera consideración del enfoque posmaterialista a la luz de los resultados de la encuesta. Los atributos que resultaron caracterizar el “buen trabajo” asociados al posmaterialismo, cayeron por debajo de los atributos asociados al materialismo. En orden descendente, estos son: a) que un buen trabajo debe permitir servir o ayudar a otros, b) que un buen trabajo debe ser útil o importante para la sociedad, c) que un buen trabajo debe tener estabilidad, d) que permita trabajar sin muchos controles; y e) que el trabajo dé libertad para decidir los días o el horario de trabajo.
- 6) Esto último indica que el concepto de trabajo en la sociedad dominicana podría estar ligado esencialmente a recompensas de carácter individualista. Sin embargo, emergen algunos rasgos que podrían estar indicando la presencia, aunque marginal, de valores posmaterialistas en ascenso. Esto empieza a evidenciarse cuando se consideran los niveles de desacuerdo con afirmaciones como: “el principal objetivo del trabajo es ganar dinero”. El grado de desacuerdo con esta afirmación es mayor en las zonas más urbanizadas y entre los estratos de mayor nivel educativo.
- 7) Si se consideran las preferencias de tipos de trabajo, en este caso trabajo independiente versus trabajo fijo, la mayor parte de la población dice preferir el trabajo independiente. Ahora bien, en caso de sólo poder escoger entre empleo privado o público, la mayoría prefiere un trabajo en el sector privado que en el sector público. La mayoría de la población, puesta a elegir entre una empresa grande o una empresa pequeña, prefiere trabajar en una empresa grande.
- 8) Paralelamente, la mayor parte de la población opina que quienes tienen un empleo fijo gozan de mayor estabilidad en el trabajo que aquellos que trabajan de manera independiente. No obstante, cabe observar que esto ocurre aún cuando la mayoría de la población elegiría, en caso de poder hacerlo, un trabajo independiente.
- 9) Es así como más de la mitad de aquellos que tienen un trabajo fijo perciben que a la empresa donde trabaja le sería muy o relativamente fácil encontrar quienes les sustituyan en caso de que renunciasen a su empleo. Esto indica que más de la mitad de la población no siente que su trabajo tenga nada en especial que lo convierta en un trabajador o empleado imprescindible para su empresa.
- 10) En otro orden, aunque la mayoría de la población prefiere el trabajo a tiempo completo al trabajo a medio tiempo, el porcentaje de la población que dice preferir el segundo es considerable (alrededor de 38%). Se evidenció que son los más jóvenes, los que están en la actualidad desempleados y las mujeres los que preferirían con mayor intensidad un trabajo a medio tiempo. Asimismo, el trabajo a tiempo completo logra una valoración mucho más alta en Santo Domingo y en el resto de la zona urbana que en las zonas rurales del país.
- 11) Por otra parte, en base a una escala Likert de cinco puntos, el estudio permite contrastar atributos reales del trabajo con ideales, como manera de captar las diferencias entre el trabajo que se tiene y el que se desea. En general, destaca

que los atributos reales del trabajo registran un ordenamiento que es casi el inverso al que corresponde a los atributos deseables.

En efecto, el aseguramiento de la salud, que al ser evaluado como atributo ideal del trabajo tiene la más alta puntuación promedio (4.5) entre todos los atributos examinados, recibe la puntuación más baja (2.8) cuando es evaluado como atributo real. Así, “buenos ingresos” y “beneficios adicionales”, con promedios de 4.4 y 4.2, respectivamente, en la escala de los atributos ideales, caen a 3.2 y 3.1 en la escala de los atributos reales.

- 12) Cuando se enfoca el nivel de conformidad de los entrevistados con respecto al salario percibido en la actualidad, sale a relucir que un poco menos de la mitad de la población manifiesta que su salario no es bueno. Es en Santo Domingo donde se concentra la mayor parte de la población que afirma lo contrario, sumando un poco más de la mitad de la población total. En consonancia, es importante destacar que ni siquiera en Santo Domingo llega a la mitad la proporción de la población que asevera que el trabajo le garantiza un buen seguro médico.
- 13) La situación es menos halagüeña al observar que, en general, las oportunidades de recibir experiencias, conocimientos y/o habilidades para mejorar la calidad del trabajo que se realiza no tienen el nivel de valoración que se esperaría. En efecto, la mayor proporción de encuestados reportó que en los últimos 12 meses no ha recibido experiencias y conocimientos que puedan conducir al perfeccionamiento de su trabajo (51.7%).
Más aún, un 58.1% de los entrevistados considera que las experiencias, conocimientos y habilidades que han podido adquirir son poco aprovechadas actualmente en ámbito laboral. No obstante, es un elemento positivo el hecho de que la mayoría perciba que estas experiencias, conocimientos y habilidades que han adquirido en su presente actividad laboral les servirían de mucha ayuda al momento de buscar otro trabajo.
- 14) En términos generales, la información recogida muestra que es la población más joven, con mayor grado de escolaridad y que reside en las zonas urbanas, la que en mayor proporción percibe que los conocimientos y habilidades adquiridos hoy en el ámbito laboral les serían de ayuda para su desarrollo posterior en otros trabajos. Asimismo, es esta población la que en mayor proporción informa que ha recibido en tiempos recientes habilidades y conocimientos que mejoran su capital de conocimientos en el trabajo que realizan. A la vez, en contraste con la población masculina, la población femenina registra una mayor proporción que manifiesta aprender y utilizar sus experiencias extraídas de trabajos anteriores en el marco de sus actuales ámbitos de desempeño; al mismo tiempo, cree que éstas le serían de gran ayuda en futuras actividades laborales.
- 15) Es interesante observar esta información según las zonas de residencia que se han utilizado para clasificar los datos. La distribución de los datos muestra que, mientras en la zona rural la mayoría de la población que tiene un trabajo fijo no ha recibido ningún tipo de conocimiento o habilidad que mejore sus conocimientos en el trabajo durante los últimos 12 meses, en Santo Domingo pasa de la mitad la población de empleados fijos que manifiestan haber recibido este

tipo de aportes. Esto sugiere que el mercado laboral es más dinámico en las zonas más urbanizadas en cuanto a la adquisición de nuevos conocimientos y experiencias de cara al cambio, rotación y promoción del empleo.

- 16) Lo anterior también ocurre cuando la información se observa en función de la edad y el grado de escolaridad de los entrevistados, pues son los más jóvenes los que reciben en mayor proporción nuevos conocimientos y experiencias, así como las personas con mayor escolaridad.
- 17) Aunque se mencionó este detalle anteriormente, es notable la diferencia entre la población femenina y masculina en este aspecto: 54.9% de la población femenina dice haber adquirido mayores conocimientos, por encima del 42.8% de la población masculina. Esto no debe sorprender si se tiene en cuenta que hoy día la mayoría de las universidades cuentan con una mayor medida de mujeres en sus diversas áreas de estudio. Esto significa que, en mayor proporción, la población femenina se está preparando para recibir experiencias, conocimientos y habilidades que mejoren su desempeño laboral.

Si quisiéramos resumir aún más en unas pocas frases las conclusiones generales del estudio realizado, se podría decir lo siguiente: para la mayoría de la población dominicana el trabajo es fundamentalmente un medio para satisfacer necesidades definidas de manera fundamentalmente individualista.

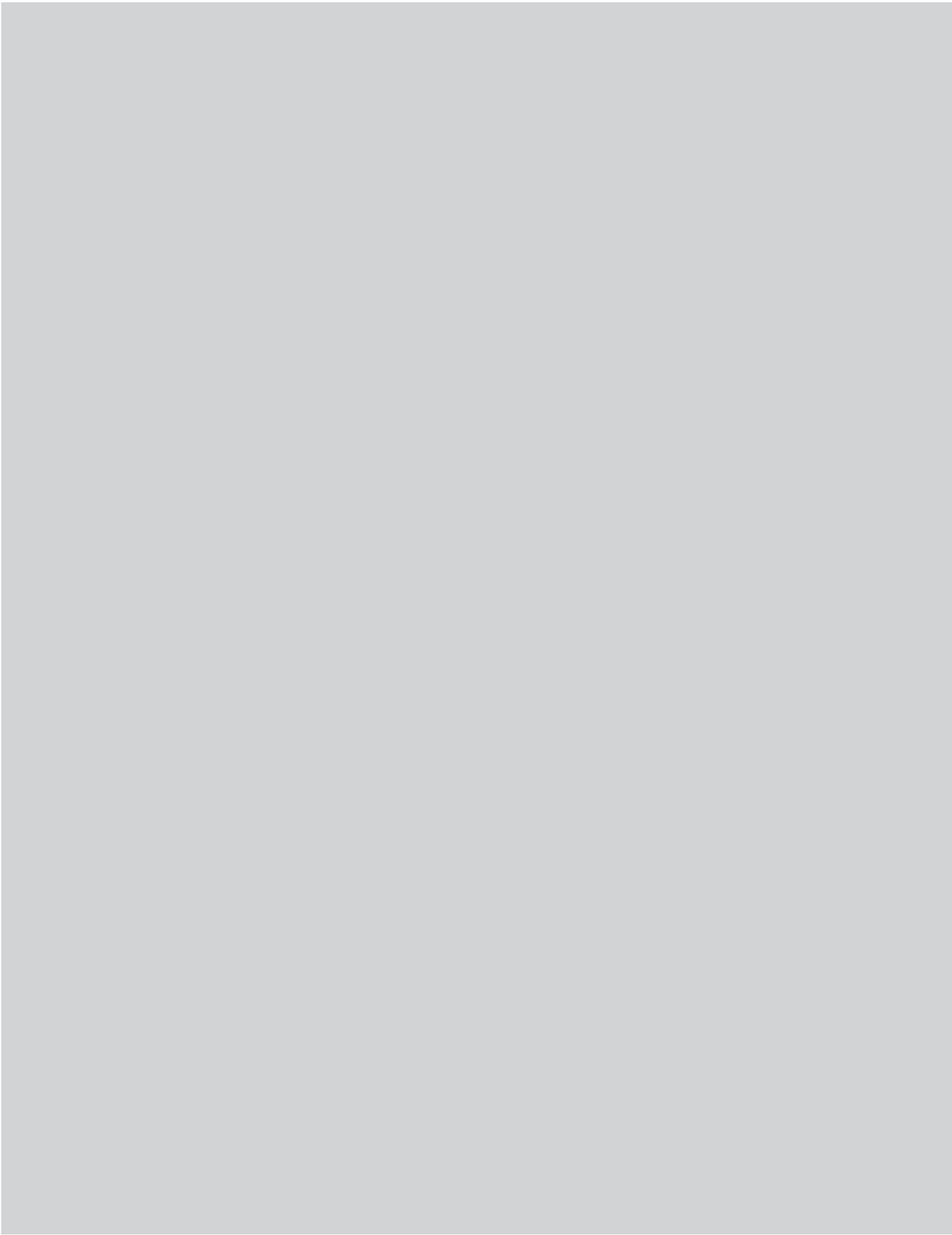
Al ser el trabajo fundamentalmente un medio cuyo atributo más valorado idealmente sería el aseguramiento de la salud, permitir el avance en la estructura laboral y la obtención de un buen sueldo, no se convierte en una actividad valorada como central y especialmente gratificante en la vida de los dominicanos y dominicanas.

El trabajo se torna en esencia una actividad muy importante por lo que representa para dotar a los seres humanos de la capacidad de sostenerse a sí mismos. En este tenor, puede ser una actividad que parece ser interesante para muchos, pero no da suficientes beneficios adicionales, asegura muy poco la salud y, en promedio, el sueldo es considerado como regular y menos de la mitad de la población trabajadora afirma que sus ingresos son buenos. Resalta que estas actitudes pueden manifestar variaciones importantes si las vemos en términos de diferencias de edad, zonas de residencia, sexo y nivel socioeconómico.

En cuanto a la pregunta de si han emergido valores posmaterialistas en la vida laboral y social, la respuesta es que la mayoría de la población responde a valores materialistas, siendo en los segmentos urbanos, en los grupos de mayor escolaridad y entre los más jóvenes de la sociedad dominicana donde se empieza a observar la aparición de este tipo de valores.

Finalmente, debe tomarse muy en serio la hipótesis de que mucho de lo que se observa como percepción negativa de aspectos centrales de la vida laboral es un fenómeno relacionado con la estructura y dinámica propias del mercado laboral de la República Dominicana.

Dichas dinámicas dificultan el ascenso de una noción predominantemente positiva del trabajo en la sociedad dominicana, sobre todo del trabajo fijo o no-independiente. Esto explicaría la preferencia del trabajo independiente a pesar del reconocimiento de que, según la percepción predominante, no ofrece el nivel de seguridad deseable.



Anexos

Anexo A

Diseño metodológico del estudio

1. Introducción

La Encuesta de Opinión Pública Nacional (OPN) es un estudio anual que realiza el Instituto Nacional de Opinión Pública (INOP), el cual está adscrito a la Fundación Global Democracia y Desarrollo (Funglode). *Actitudes hacia el trabajo 2005* es la segunda encuesta nacional realizada para monitorear el estado de opinión pública en torno a un tema específico. Este instrumento brinda indicadores sociales dirigidos al desarrollo de estrategias que promuevan el avance de la sociedad dominicana.

Además de este objetivo particular, la encuesta cumple con el requisito anual de participar en el grupo de países que formulan de manera local el bloque de preguntas que prevé cada año el International Social Survey Programme (ISSP). Para ser considerado como país miembro, se requiere realizar por lo menos una encuesta anual que incluya el módulo propuesto por el ISSP. De igual manera, el estudio debe ajustarse a los estándares científicos y requerimientos por los que se rigen todos los países que participan del programa.

Un requerimiento clave para el desarrollo del estudio en la República Dominicana, al igual que el año anterior, determinaba que se debía contar con la asesoría externa directa del Survey Research Laboratory (SRL) de la Universidad de Illinois en Chicago, manteniendo éste un monitoreo del avance de los pasos críticos y la secuencia del desarrollo de la investigación. Parte de los acuerdos con la Universidad de Illinois consisten en la presentación del Centro de Opinión y su encuesta frente al programa ISSP.

El presente apartado describe los procesos y acciones efectuados en el levantamiento de información para la encuesta del presente año.

2. Credenciales

El equipo de trabajo local fue organizado y dirigido por el doctor Carlos Dore Cabral, director de la Dirección de Investigación de Funglode, y su asistente ejecutiva, la licenciada Iris de Mondesert, los cuales monitorearon el proceso de elaboración del estudio, tanto conceptual como operativamente.

Un equipo de asesores compuesto por expertos nacionales e internacionales examinó el estudio en sus distintas fases. Los que forman parte del grupo de investigadores de INOP fueron: el doctor Leopoldo Artiles, sociólogo, analista principal en Bienestar Social de la Unidad de Información Social del Secretariado Técnico de la Presidencia; el licenciado Pedro José Ortega, economista, coordinador de la División de Estudios Especiales de la Dirección de Información, Análisis y Programación Estratégica (DIAPE); el licenciado Frank Báez, psicólogo social, coordinador de proyectos del Instituto Nacional de Opinión Pública; y, el doctor Carlos Muñoz, consultor de la Fundación Global Democracia y Desarrollo (Funglode) en materia de investigación científica.

Como asesores externos participaron: el licenciado Ramón Tejada Holguín, consultor, y el licenciado Adolfo Martí, economista, consultor económico del Departamento de Programación Monetaria del Banco Central, quien estuvo también a cargo de redactar el apartado “Características del mercado de trabajo en la República Dominicana”, anexo.

Simultáneamente, estuvieron a cargo de diseñar la muestra, calcular las ponderaciones y sus calibraciones: el doctor Francisco Cáceres, experto en muestreo, encargado del Departamento de Encuestas de la Oficina Nacional de Estadística de la República Dominicana, y el licenciado Lalo Vargas.

Mientras, para la adecuación del instrumento de recolección de datos (cuyo original se edita en inglés), y para la realización del trabajo de campo, se contrató la firma Asisa Research Group (ARG), compañía independiente de investigación local. ARG es dirigida por Lilian M. Pagán, M.A., su directora general. Participaron de manera directa en este proyecto las siguientes personas: el licenciado Danilo Guzmán, coordinador de procesos cuantitativos, el señor Manuel Pagán Alba, encargado de Tecnología, la ingeniera Mildred Pimentel, coordinadora general de campo, la licenciada Claudia Guzmán, encargada de la Coordinación Administrativa, y un amplio equipo de supervisores y encuestadores a escala nacional.

Y, por parte del equipo del Survey Research Laboratory (SRL) de la Universidad de Chicago, su director, el doctor Timothy Jonson; el señor David Schipani, quien fue el contacto directo y continuo con el equipo en la República Dominicana, y la señora Nora Bonin, asistente del doctor Allan Lerner, en la coordinación general de ambos equipos de trabajo.

Es importante resaltar la colaboración de los licenciados Yamir Encarnación y Héctor Suero en tareas relacionadas con el procesamiento de los datos. Ambos son analistas de la Dirección de Información, Análisis y Programación Estratégica (DIAPE).

3. Diseño de la muestra¹

a. Marco Muestral Maestro

La selección muestral se desarrolló sobre la base del Marco Muestral Maestro conformado por el total de viviendas resultantes del VIII Censo Nacional de Población y Vivienda, levantado por la Oficina Nacional de Estadística en octubre del año 2002, con una actualización cartográfica para el presente estudio.

Este marco está formado por una lista de todas las unidades censales que contiene la identificación de las siguientes unidades geográficas: Provincia, Municipio, Barrio o Sección, Paraje, Polígono, Áreas de Supervisión, Segmento, Hogares, Viviendas no Colectivas y Viviendas Colectivas. El proceso se describe a continuación.

b. Diseño muestral

1. Universo de estudio: Los hogares no colectivos de la República Dominicana.
2. Cobertura: Todo el territorio del país. La zona urbana generalmente está constituida por una o varias manzanas, las cuales tienen de dos a cinco segmentos censales (de 70 a 200 viviendas aproximadamente). En la rural, la forman de dos a cuatro segmentos, que a su vez pueden ser parte de uno o más parajes (tienen de 24 a 98 viviendas).
3. Criterios de estratificación

Se estratificó por área geográfica en tres grandes dominios:

- a. Región Distrito Nacional (Distrito Nacional –reducido– y la provincia de Santo Domingo). Es importante destacar que para enfrentar la demanda de informaciones asociadas con espacios geográficos bien definidos, se tomó la decisión de seleccionar conjuntamente en las zonas urbanas y rurales en este dominio.
 - b. Resto zonas urbanas
 - c. Resto zonas rurales
 - Para obtener una muestra autoponderada por dominio, el total de viviendas en cada dominio se determinó proporcionalmente a la población de cada uno.
 - Para garantizar que las Unidades Primarias de Muestreo (UPM) seleccionadas se distribuyan en todo el dominio geográfico, el MMM se organizó por provincias, municipios y barrios.
4. Proceso de selección
Para conformar el Marco Muestral Maestro se utilizó un muestreo bietápico, estratificado por regiones geográficas:
 - a. En la primera etapa se seleccionaron las Áreas de Supervisión Censal como Unidades Primarias de Muestreo (UPM), con probabilidad proporcional al tamaño (PPT), es decir, de acuerdo al número de hogares contenidos en las mismas.

¹ Este acápite sobre el diseño de la muestra fue elaborado por el doctor Francisco Cáceres y el licenciado Lalo Vargas.

- b. En la segunda etapa se seleccionaron con igual probabilidad las viviendas (USM), las cuales se eligen de forma sistemática aleatoria con la finalidad de que las 24 viviendas seleccionadas se distribuyan uniformemente en el conglomerado (en los croquis correspondientes a las UPM previamente seleccionadas, las viviendas escogidas están marcadas en color rojo).
- c. En la tercera etapa, la muestra de personas adultas (con 18 años o más de edad para ambos sexos) elegibles a ser entrevistadas en los hogares principales de las viviendas seleccionadas, se escogió de manera aleatoria con un método fundamentado (Kohler-Carter).

5. Distribución del tamaño muestral

La siguiente tabla muestra la asignación por dominio proporcional al total de la población de las UPM, USM, y las principales informaciones utilizadas para calcular los factores de ponderación de la muestra, así como las estimaciones de los hogares y las personas de 18 años y más, utilizando los factores de expansión de la muestra al universo, estimados para esta encuesta. Estos valores se exponen por cuestiones de rigor estadístico, ya que se trata de una muestra autoponderada donde no hubo pérdidas de viviendas que modificaran el diseño original. Por lo tanto, los estimadores a obtener serán similares a los que se calculen sin ponderar. En consecuencia, el uso de los factores de ponderación es opcional.

Informaciones de viviendas y hogares último censo, rendimiento de la muestra, factores de ponderación muestral y estimaciones con la Encuesta de los Hogares y personas con 18 años o más, según dominio de estimación, 30 de noviembre de 2005.								
Dominio de estimación	Total de viviendas particulares ocupadas, Censo 2002	Total de hogares, Censo 2002	Total UPM selec.	Total viviendas selec.	Total entrevistas efectivas realizadas	Población estimada de 18 años y más en la encuesta	Total de hogares estimados en la encuesta	Factor de ponderación muestral
D. N. Santo Domingo	706,131	763,982	38	912	608	1,811,564	824,866	1.00547364
Resto Urbano	831,432	932,563	46	1,104	750	2,115,968	1,043,303	0.99496558
Resto Rural	643,586	750,385	36	864	600	1,583,302	773,663	1.00074640
Total	2,181,149	2,446,930	120	2,880	1,958	5,510,834	2,641,833	

6. Factores de expansión

En ocasiones, el análisis de los resultados se hace a partir de distribuciones relativas; sin embargo, otras veces se quiere tener idea de los volúmenes poblacionales inherentes a determinadas características. En este caso es importante disponer de los factores de expansión muestral.

Para calcular los factores de expansión utilizando el Marco Muestral Maestro, basado en el censo realizado en el año 2002, la probabilidad de selección inicial de las UPM se ponderó con los datos del total de hogares por dominio de dicho censo y por la falta de respuesta en las viviendas escogidas (USM) por UPM.

Después de aplicar el factor de expansión a la muestra, se ponderó de nuevo este factor para ajustarlo al crecimiento poblacional con estimaciones de población basadas en la tasa de crecimiento intercensal por dominio de los dos últimos censos realizados en el país.

Los errores de muestreo para cada una de las variables e indicadores se calcularon a posteriori durante el análisis, utilizando el módulo de muestra compleja del SPSS o el Stata.

La notación a utilizar en las fórmulas de los factores de expansión son las siguientes:

Subíndices: $h_{\text{ésimo}}$ = Estrato, $i_{\text{ésima}}$ = UPM, $j_{\text{ésima}}$ = Vivienda

M_h = Total de viviendas en el estrato h , Censo 2002

M_h' = Total de hogares en el estrato h , Censo 2002

M_{hi} = Total de viviendas en la $i_{\text{ésima}}$ UPM seleccionada del estrato h

n_h = Total UPM seleccionadas en el estrato h

m_{hi} = Total de viviendas seleccionadas (24) en la $i_{\text{ésima}}$ UPM del estrato h

m_{hi}' = Total de viviendas encuestadas o realizadas en la $i_{\text{ésima}}$ UPM del estrato h

P = Probabilidad de selección

P_1 = Probabilidad de selección de las UPM (primera etapa = área de supervisión)

P_2 = Probabilidad de selección de las USM (segunda etapa = viviendas)

Probabilidad de selección sin ponderar

$$P_1 = (n_h * M_{hi}) / M_h$$

$$P_2 = m_{hij} / M_{hi}$$

$$P_{hij} = [(n_h * M_{hi}) / M_h] * (m_{hi} / M_{hi}') = P_1 * P_2$$

Donde,

P_{hij} = Probabilidad de seleccionar la $j_{\text{ésima}}$ vivienda dado la $i_{\text{ésima}}$ UPM seleccionada previamente en el estrato h sin ponderar = $P_1 * P_2$

Factor de ponderación muestral (F_{pm})

Ajuste de la probabilidad de seleccionar las UPM con el total de hogares por estrato

$$F_1 = M_h / M_h'$$

Ajuste debido a la no respuesta durante el levantamiento y por problema en el marco muestral

$$F_2 = m_{hij}' / m_{hij}$$

$$\textbf{Factor de Ponderación Muestral } F_{pm} = F_1 * F_2$$

Probabilidad ajustada con el F_{pm}

$$P_{hij}' = F_{pm} * P_{hij}$$

Donde

P_{hij}' = Probabilidad de seleccionar la $j_{ésima}$ vivienda dado la $i_{ésima}$ UPM seleccionada previamente en el estrato h ponderada

Factor de expansión de la muestra al universo sin ponderar con el crecimiento de la población (FE_{hi})

$$FE_{hi} = 1 / P_{hij}'$$

Donde:

FE_{hi} = Factor de expansión de la $i_{ésima}$ UPM sin ponderar con la estimación de población en el estrato h.

P_{hij}' = Probabilidad de seleccionar la $j_{ésima}$ vivienda dado la $i_{ésima}$ UPM seleccionada en el estrato h ponderada = $P_{hij} * F_{pm}$

Factor de expansión final de la muestra al universo ponderado con el crecimiento de la población (FE_{hi}')

$$FE_{hi}' = FE_{hi} * (M_h / ME_h)$$

Donde:

M_h = Total de hogares en el estrato h, según Censo 2002

ME_h = Total de hogares estimado con el crecimiento de la población con el promedio de personas por hogar en el estrato h

FE_{hi}' = Factor de expansión final de la $i_{ésima}$ UPM en el estrato h, el cual se aplicará a los resultados finales de la muestra

Ponderación de los factores de expansión de los hogares para calcular los factores de expansión de las personas de 18 años y más

Factor de ponderación personas adultas = Total de personas de 18 años y más estimadas al 30/11/2005 entre el total de hogares estimados con la encuesta en el estrato h.

$$FE_{hi \text{ adultos}} = FE_{hi}' * \text{Factor de ponderación personas adultas}$$

4. Desarrollo del instrumento de recolección de datos

El instrumento administrado, construido sobre la base del bloque de preguntas de *Actitudes hacia el trabajo 2005* del ISSP, atravesó los siguientes pasos para su adecuación a la realidad local:

1. Primera aproximación de traducción realizado por la ARG
2. Revisión por parte de un equipo de expertos locales e internacionales, los cuales efectuaron un procedimiento doble:
 - Análisis a ciegas del instrumento, realizando sus respectivas traducciones y adecuaciones a la realidad local.

- Reuniones de consenso de las traducciones, así como integración de indicadores considerados pertinentes.
- 3. Revisión y retroalimentación por parte de los expertos del equipo del SRL sobre la traducción realizada y los indicadores agregados.
- 4. Adecuación empírica del instrumento:
 - a. Fase cualitativa: Realización de la prueba cognitiva con el fin de verificar la comprensión e interpretación de las preguntas y términos utilizados, permitiendo así adecuar los enunciados. Como resultado de estos grupos focales, el instrumento fue adecuado y probado con unas 15 entrevistas individuales para verificar su congruencia general. El instrumento para el estudio piloto recogió estas adecuaciones que fueron transferidas al formato Palm Pilot para su implementación.
 - b. Fase cuantitativa: Se realizó mediante una prueba piloto formal del instrumento en el que se probó, de manera cuantitativa, la forma y distribución de las respuestas y la congruencia interna de cada reactivo. Sirvió, además, para probar procedimientos de campo y método de muestreo. Tanto la estrategia de selección de la vivienda como del sujeto informante en cada vivienda se describe con amplitud en el informe metodológico presentado sobre el estudio piloto.
- 5. Adecuación del instrumento, basándose en el resultado de la prueba empírica y envió al SRL con una propuesta para el instrumento final que incluía las sugerencias y modificaciones que se desprendieron de ambas fases.
- 6. Retroalimentación del equipo de SRL sobre el instrumento final con adecuaciones, antes de salir al terreno. Para el estudio final, el instrumento fue transferido al formato Palm Pilot para su implementación en terreno.

Las modificaciones más sustanciales hechas al instrumento surgieron de la necesidad de adecuar el mismo a la realidad del trabajo local. El cuestionario original fue realizado pensando más bien en un tipo de sociedad fundamentada en un trabajo de naturaleza formal, de ahí que gran parte de los esfuerzos se dirigieran a equilibrar las preguntas para la gran proporción de trabajadores independientes o a cuenta propia que existen en nuestro país, de la manera siguiente:

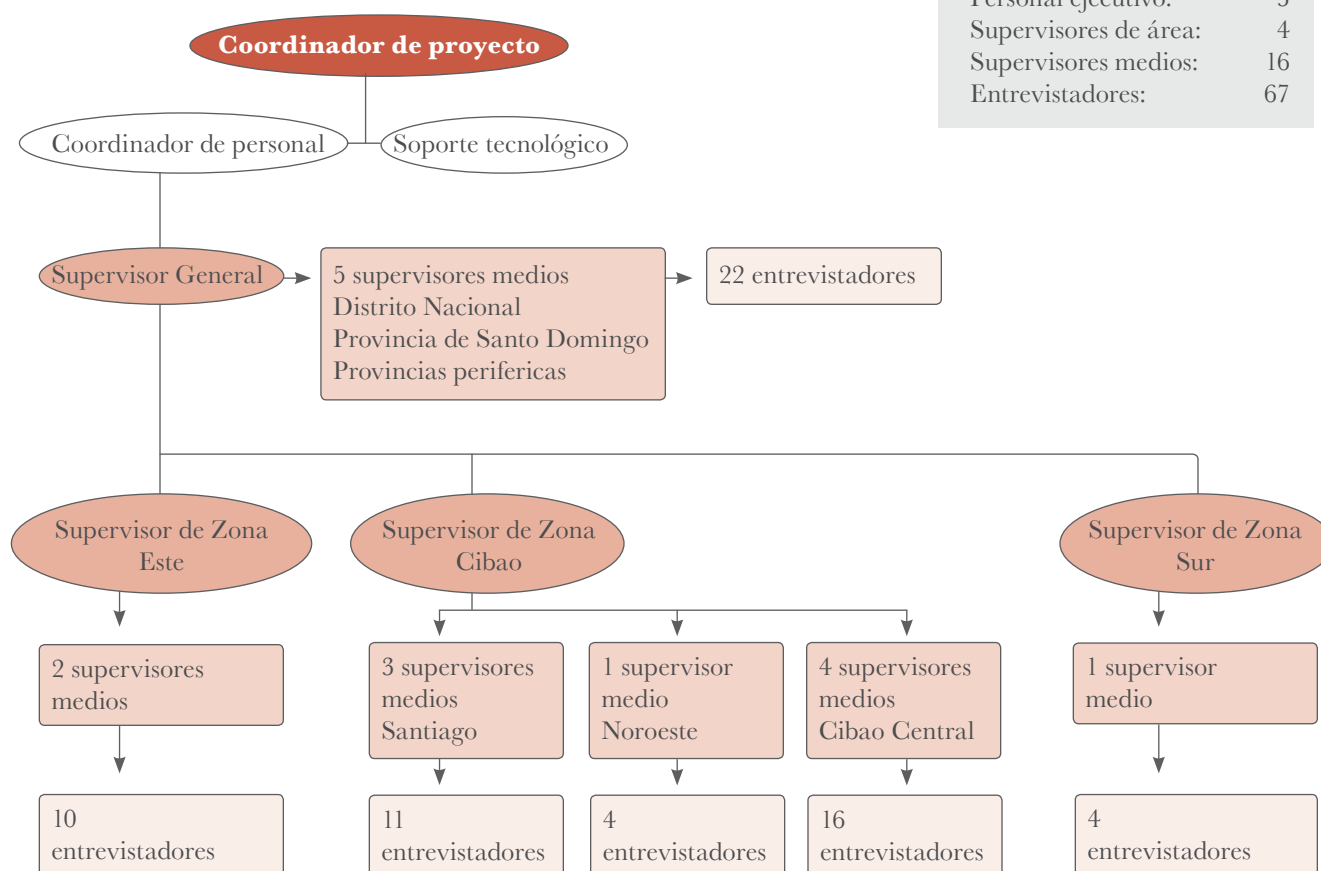
- División de algunas preguntas en dos modalidades de redacción, dependiendo de si se trataba de trabajadores independientes o de empleados fijos. La base de datos contiene así variables individuales para cada una de las alternativas de redacción.
- La construcción de indicadores indirectos y su verificación, en vez de la pregunta directa que se efectúa sobre el tipo de trabajo que tiene el sujeto.

5. Estudio final: procedimientos

5.1 Personal de levantamiento

Para el levantamiento de la información, el Instituto Nacional de Opinión Pública (INOP) contrató a la empresa local de investigación Asisa Research Group (ARG). Los encuestadores y supervisores del *staff* de ARG son, en su mayoría, personal experimentado, que ejecuta no menos de un proyecto cuantitativo mensual, por lo que es un personal relativamente estable que recibe cursos de manera continua.

Estructura operativa OPN - 2005



Ya que el tamaño de los proyectos varía, ARG cuenta en total con unos 200 entrevistadores y unos 30 supervisores a escala nacional. De estos fueron escogidos para el estudio 67 entrevistadores (30 hombres y 37 mujeres) y 16 supervisores medios (8 hombres y 8 mujeres); todos contaban con más de un año de trabajo ininterrumpido en la compañía al momento de la realización de este trabajo.

5.2 Capacitación

El personal de ARG maneja el *Manual de capacitación* de la empresa y recibe un curso base antes de ser asignado a proyectos específicos. De igual forma, periódicamente se programan cursos extraordinarios para mejorar la calidad de su trabajo y de las informaciones levantadas.

La capacitación específica para este trabajo tuvo una duración aproximada de 15 horas, dividida en periodos de tres días. Los equipos se trasladaron a la capital, donde está localizada la principal oficina de ARG, y a Santiago, el segundo local en importancia. En estos cursos se realizó lo siguiente:

- Revisión del *Manual* del mes de noviembre de 2004.
- Análisis del instrumento individual en lápiz y papel.
- Análisis del instrumento en el formato Palm.

- Lectura, comentarios y explicaciones, entre otras actividades desarrolladas colectivamente para mejorar el instrumento de recolección de datos.
- Clarificación de los objetivos específicos para las preguntas, significado de términos.
- Prácticas supervisadas en las que cada equipo se divide, realizando con sus respectivos supervisores una prueba de la entrevista entre estos, y por lo menos una en el terreno donde el supervisor aclara y ajusta los temas requeridos.

5.3 Trabajo de campo

El levantamiento fue realizado en su mayor parte en un periodo de 20 días (25 de noviembre al 15 de diciembre). Las revisitas se extendieron hasta la primera semana de enero, debido a la alta movilidad de las personas después de la fecha prevista.

El levantamiento se efectuaba diariamente de manera ininterrumpida los días de semana desde las 3:00 PM hasta las 9:00 PM, y durante los fines de semana (sábado y domingo, tres fines de semana en total en el periodo de levantamiento) desde las 10 AM hasta las 8:00 PM. La disposición del horario del proceso de aplicación de las entrevistas facilitó el acceso a todo tipo de personas, incluyendo aquellas que trabajan fuera del hogar.

Los equipos de revisitas fueron conformados con personal de mayor habilidad y experiencia, de modo que a través del supervisor se pudiera obtener la entrevista aun después que la persona entrevistada de manera inicial se resistiera a la misma.

Las tasas estimadas se presentan a continuación.

Tasas estimadas de respuesta, negación y cooperación		
Total muestra	n	%
No duplicadas	2,880	
Residencias	2,880	95.8
Hizo contacto con habitantes	2,760	89.4
Cooperación Screener	2,468	97.8
Elegibles	2,414	98.2
Contacto hasta el final	2,370	87.8
Completaron la encuesta	2,082	82.6
Tasa de respuesta	1,958	71
Tasa de negación	-	12
Tasa de cooperación	-	87

Se tomaron en cuenta la tasa de respuesta, negación y cooperación, de acuerdo a lo sugerido por el SRL en el sentido de utilizar las fórmulas manejadas por la American Association for Public Opinion Research (AAPOR, 2000), específicamente las formulas RR3 para el cálculo de la tasa de respuestas, COOP3 para el de la tasa de cooperación y la AAPOR REF2 para la tasa de negación.

En sentido general, puede decirse que el procedimiento implementado logró una eficiencia de la muestra que puede calificarse como muy buena, si bien es cierto que en este levantamiento, del total de entrevistas no logradas se registró un número ma-

yor que el acostumbrado de personas que no abrieron la puerta al encuestador. Dos elementos pudieron haber incidido en este aumento:

- Es indudable que el aumento de la delincuencia a escala nacional que se ha registrado en los últimos tiempos adquiere una mayor relevancia para aumentar la desconfianza hacia los encuestadores.
- Muchas personas de nacionalidad haitiana indocumentadas se mantienen alejadas de cualquier tipo de intento de cuantificación por el miedo a las repatriaciones. Esto probablemente haya incidido en el número mayor que el anticipado de personas que no abrieron sus puertas, aun con las identificaciones y garantías dadas a los encuestados y la presencia del supervisor.

5.4 Modo de operación

La salida al campo y el modo de operación de ARG es estándar para los estudios que se realizan:

- Desde la oficina, se conforman los equipos (4 encuestadores por supervisor es un equipo base) de manera aleatoria. En el interior del país, el supervisor es el encargado de programar las salidas diariamente.
- Se le entrega al supervisor para su equipo:
 - Carnés de identificación
 - Hojas de ruta
 - Mapas con las localidades y viviendas seleccionadas
 - Equipo Palm PRE-numerado por encuestador
 - Formulario de control de aplicación de entrevistas
 - Formulario de control de supervisión y revisitas
 - Computadora portátil con el programa Techneos SPSS Entryware Suite 3.0 (Handheld Computer Based Data Collection Software)
- Cada supervisor sale de la oficina con el equipo y materiales antes descritos, y es responsable de movilizarse y permanecer en todo momento con sus encuestadores. Esto implica ubicar a sus encuestadores en el terreno y tener un control directo de los mismos durante el tiempo del levantamiento de datos. Como regla general, el supervisor realiza por lo menos una entrevista diaria junto con su encuestador, además de la supervisión presencial que tiene que realizar en sentido general.
- Al finalizar el levantamiento del día, el supervisor —en las principales ciudades— se dirige a la oficina con los equipos, llena un informe del día, incluyendo las revisitas planificadas para el próximo día y entrega al supervisor general los equipos, los cuales son descargados para su verificación.
- Antes de salir, los supervisores reciben el informe del día anterior con las recomendaciones para la revisita y las instrucciones especiales dependiendo de lo detectado en el análisis de los datos. En el interior del país, los supervisores envían los datos del día vía Internet y reciben por esa vía el informe del análisis de las entrevistas, así como el chequeo de las revisitas.

Este procedimiento se siguió durante todo el tiempo que duró el levantamiento de la información.

5.5 Forma de abordaje

La forma de abordaje del sujeto se estandarizó de la siguiente manera:

- Los encuestadores recibían los mapas que contenían todos los hogares de la manzana/sector, con las viviendas seleccionadas sombreadas, e iniciaban el abordaje de la vivienda.
- Después de realizar la introducción:
“Buenos días/tardes/noches, mi nombre es (...) y trabajo para ARG, la cual ha sido contratada por el Instituto Nacional de Opinión Pública (INOP), una entidad independiente dedicada a estudios de opinión pública. Estamos entrevistando a personas a partir de 18 años. Usted ha sido seleccionado al azar para formar parte del presente estudio. Mucho le agradecería su colaboración, contestándonos unas cuantas preguntas. Esta entrevista es anónima y estrictamente confidencial, los resultados se usarán únicamente con fines estadísticos y se reportarán de manera general”.
- El encuestador procedía a administrar el *screening* para seleccionar al sujeto a encuestar dentro de la vivienda. Para tales fines se utilizó la estrategia de preguntar cuántas personas mayores de 18 años viven en la vivienda y cuántas de estas personas son hombres (Trodha-Carter-Bryant Method).
- Ya que esto era parte del instrumento en el formato Palm, el encuestador recibía un mensaje indicándole la persona que tenía que encuestar en esa vivienda.
- En caso de que la persona no estuviera disponible en ese momento, el encuestador regresaba a ese hogar para entrevistar a la persona indicada, las veces que fuera necesario (las visitas oscilaron entre tres y cinco).
- No se realizaron sustituciones.

5.6 Proceso de la entrevista

Una vez obtenido el acuerdo para realizar la entrevista, se solicitaba al encuestado ubicar un lugar tranquilo y con cierto nivel de privacidad, con el fin de que la persona pudiera concentrarse en la dinámica de la interacción a la vez que impedir que otros miembros del hogar tuvieran algún tipo de incidencia en las respuestas dadas por el sujeto encuestado.

En algunos casos, los entrevistadores tenían que acomodarse y acompañar a los encuestados durante algunas de sus labores para que las mismas fueran completadas. Las entrevistas tenían una duración aproximada de unos 35 minutos. Una vez iniciadas las entrevistas, las mismas fueron completadas en su totalidad.

5.7 Confidencialidad

ARG tiene una política de proteger la integridad y anonimato de sus informantes, de ahí que a todo su personal al momento de ser elegido se le requiera firmar un acuerdo que es adaptado y revisado para cada estudio.

De igual manera, durante todo el proceso el encuestador es instruido para detectar expresiones, dudas o miedos por parte del entrevistado que estén relacionados con el sentimiento de pérdida de privacidad.

5.8 Validación

La estructura de ARG está soportada por una compleja estructura de supervisión con el fin de validar la información recibida. Este proceso es múltiple e implica:

- Estar presente por lo menos en una entrevista diaria con cada uno de sus encuestadores. Esto significa que cada supervisor valida de maneja presencial por lo menos 4 entrevistas al día, en un periodo de 20 días, un total de 80 entrevistas.
- Realizar visitas presenciales en por los menos una entrevista en que no ha estado presente por cada encuestador, lo que implica unas cuatro visitas presenciales.

El departamento de procesamiento genera análisis de manera sistemática por cada entrevistador durante el proceso de aplicación de las encuestas, verificando niveles de no respuestas para cada uno, tiempos de administración, verificación de saltos, proceso de llenado de las entrevistas, entre otros aspectos. Esta información es comunicada al supervisor, el cual, a su vez, se mantiene retroalimentando a sus encuestadores.

- Concomitantemente, se realizan validaciones vía telefónica por lo menos en un 1% de las entrevistas realizadas diariamente. El supervisor general, junto con el encargado de personal, se encarga de programar estas entrevistas y realizar los reportes.

De igual manera, los parámetros, en caso de encontrar discrepancias, están claramente definidos y son aceptados por escrito por todo el personal de campo. ARG considera datos inaceptables los siguientes:

- El sujeto encuestado en el proceso de validación realmente no se ajusta al reportado o al seleccionado para la encuesta aplicada.
- El teléfono dado no corresponde a la vivienda especificada.
- El informante expresa que no se le hizo una entrevista.
- Los datos presentan incongruencias en cuanto a edad/género/ocupación/ingresos/niveles socioeconómicos.
- Un porcentaje de entrevistados que manifieste no saber o no responder o no saber sobre una pregunta en específico equivalente al 40%.

Un equipo de verificación se encarga de indagar los casos que se detectan con alguna de estas problemáticas. La falsificación comprobada y fundamentada es penalizada con la anulación del trabajo total del encuestador. Lo que quiere decir que si se encuentra una encuesta falsificada, todo su trabajo es considerado no válido y por lo tanto no remunerado.

En estos casos, además de la falsificación, el trabajo de los entrevistadores es invalidado por los siguientes aspectos:

- Conducta impropia con el encuestado: malos tratos, abuso verbal o físico.
- La “desaparición” del encuestador en el terreno. Las encuestas realizadas por el encuestador en periodos en que el supervisor medio no sabe su ubicación.
- Otra persona realiza el trabajo del encuestador.
- Otros aspectos que se relacionen con la metodología y requerimientos específicos al estudio.

Debido a que estos requerimientos son de conocimiento de los encuestadores y supervisores, la incidencia de estos problemas en el presente estudio alcanzó menos

de un 1%. Del total, unas 20 entrevistas fueron detectadas con problemas, 20 de ellas fueron anuladas.

5.9 Manejo de los datos

El procedimiento de utilizar los cuestionarios vía Palm tiene la ventaja de que éstos pueden ser programados dentro del mismo en todo lo relativo a los filtros, pases y restricciones internas de la estructura del cuestionario. Esto hace que los errores en el terreno disminuyan notablemente. De igual manera, el supervisor llenaba diariamente, vía Palm, el informe del estado de aplicación de las encuestas y la programación de las revisitas.

Como se ha dicho anteriormente, los datos son examinados diariamente y transmitidos a la oficina vía Internet desde el interior del país. Los archivos son conservados de manera individual por región y por día, a la vez que se va generando un conglomerado (*aggregate data*) con los casos actualizados, utilizando el programa estadístico SPSSPC+ versión 12. Los archivos se limpian en oleadas cada tres días, facilitando esto el mayor control de los datos y los posibles problemas que pueden presentarse.

Una vez terminada la recolección de la información total, se sometió a un doble chequeo y se produjo un archivo de datos bruto (sin ponderar). La información de las variables sociodemográficas (edad y género por UPM), así como el informe de eficiencia de la muestra por UPM, fue enviada al responsable del muestreo, el cual utilizó la información para construir las ponderaciones para el archivo final de los datos.

Anexo B

Instrumento de recolección de datos¹

COPN- 2005			
Proceso de selección de la vivienda			
Cuestionario No.	Upm. UPM	Número Estudio	Modulo ISSP Orientación Trabajo 2
Provincia: Datos de ubicación - Provincia - Municipio - Sector - Manzana - Código vivienda - Dirección (Calle/Número)			
Resultado de la selección - Vivienda selección inicial - No califica → (PASE A LA NO RESPUESTA) - Supervisor de área - Supervisor medio - Entrevistador asignado			
Proceso de selección de la persona entrevistada			
- No. de personas en la casa - No. de personas de 18 años y más - Número de hombres - Número de mujeres - Persona seleccionada (tabla)			
Resultado de la selección	1. Entrevista realizada/Cantidad de visitas requeridas		
	2. Información de selección negada		
	3. Rechazo durante la entrevista		
	4. Seleccionado(a) ausente		
	5. Informante incapaz		
	Otro (Especifique)		
Si ha encontrado y obtenido el acuerdo de entrevistar a la persona seleccionada: Inicie la entrevista.			

¹ El instrumento de recolección de datos fue aplicado mediante el método Palm Pilot, cuya versión incluye los filtros, restricciones y pases diseñados para este trabajo. La Fundación Global, Democracia y Desarrollo (Funglode) posee dicha versión. En físico, se ha editado lo más íntegra y estructuradamente posible.

Presentación:

Buenos días/tardes/noches, mi nombre es (...) y trabajo para ARG – FC+, una empresa que ha sido contratada por el Centro de Opinión Pública Nacional, una entidad independiente dedicada a estudios de opinión pública.

Estamos entrevistando a personas a partir de 18 años. Usted ha sido seleccionado al azar para formar parte del presente estudio. Mucho le agradecería su colaboración, contestándonos unas cuantas preguntas. Esta entrevista es anónima y estrictamente confidencial, los resultados se usarán únicamente con fines estadísticos y se reportarán de manera general.

P1

Suponga que usted pudiera decidir libremente cómo emplear su tiempo, dándole más tiempo a algunas actividades y menos a otras cosas. De las actividades que le voy a mencionar, dígame a cuáles le gustaría dedicarle:

(PASAR TARJETA A CON LAS ALTERNATIVAS DE RESPUESTAS Y LEER CADA UNA DE LAS ACTIVIDADES) Mucho más tiempo (**Mma**) Un poco más de tiempo (**Pma**) El mismo tiempo (**M**) Un poco menos de tiempo (**Pme**) Mucho Menos Tiempo (**Mme**).

Tiempo que dedicaría	Mma	Pma	M	Pme	Mme	Ns/Nr	Na	
P1_a	Al trabajo que realiza para ganarse la vida	1	2	3	4	5	6	7
P1_b	A los oficios, trabajos de mantenimiento o quehaceres de su hogar	1	2	3	4	5	6	7
P1_c	A estar con su familia	1	2	3	4	5	6	7
P1_d	A estar con sus amigos	1	2	3	4	5	6	7
P1_e	A la diversión/esparcimiento	1	2	3	4	5	6	7

P2

Pensando en **trabajo** en sentido general, cuál es su nivel de acuerdo con estas afirmaciones:

(PASAR TARJETA B DE OPCIONES ALTERNATIVAS DE RESPUESTA Y LEER AFIRMACIONES) Exprese si está Totalmente de acuerdo (**TA**) De acuerdo (**A**) Ni de acuerdo ni desacuerdo (**NAD**) En desacuerdo (**D**) Totalmente en desacuerdo (**TD**).

		TA	A	NAD	D	TD	Ns/Nr
P2_a	El único objetivo de un trabajo es ganar dinero	1	2	3	4	5	8
P2_b	Disfrutaría tener un trabajo donde se me pague dinero aunque no necesitara el dinero	1	2	3	4	5	8

P3

Los siguientes atributos pueden ser o no ser considerados como importantes para decir qué es un “**buen trabajo**”. Cuál es el nivel de importancia que le asigna a cada atributo, expresando en cada caso si es:

(PASAR TARJETA C) Muy importante (**MI**) Importante (**I**) Ni importante ni poco importante (**NIP**) Poco importante (**PI**) Nada importante (**NI**).

	Qué tan importante es que... (REPETIR)	MI	I	NIP	PI	NI	Ns/Nr
P3_a	Tenga estabilidad, es decir, que no tenga miedo a que en cualquier momento pueda perder el trabajo	1	2	3	4	5	8
P3_b	Tenga un buen sueldo o buenos ingresos	1	2	3	4	5	8
P3_c	Dé oportunidades para subir/avanzar	1	2	3	4	5	8
P3_d	Sea un trabajo interesante (que le guste)	1	2	3	4	5	8
P3_e	Permita trabajar sin demasiados controles	1	2	3	4	5	8
P3_f	Permita servir/ayudar a otros	1	2	3	4	5	8
P3_g	Sea útil/importante para la sociedad	1	2	3	4	5	8

P3_h	Dé libertad para decidir los días o el horario de trabajo	1	2	3	4	5	8
P3_i	Asegure la salud/tenga un buen seguro médico	1	2	3	4	5	8
P3_j	Tenga buenos beneficios adicionales	1	2	3	4	5	8
P3_k	Dé oportunidades para mejorar el trabajo	1	2	3	4	5	8
P4	Imagínese que en estos momentos se le presenta la oportunidad de elegir entre estas dos opciones. (LEER LAS DOS OPCIONES PARA CADA PREGUNTA) En cada caso, ¿cuál elegiría para usted?						
P4_a	1. Ser un empleado o, 2. Trabajar independientemente Ns/Nr						
P4_b	1. Trabajar en una empresa pequeña o, 2. Trabajar en una empresa grande Ns/Nr						
P4_c	1. Trabajar en una empresa privada o, 2. Trabajar en una institución/empresa del Gobierno Ns/Nr						
P5	Considere las siguientes afirmaciones y dígame en cada caso si está... (PASAR TARJETA B) Totalmente de acuerdo (TA) De acuerdo (A) Ni acuerdo ni desacuerdo (NAD) En desacuerdo (D) Totalmente en desacuerdo (TD)						
		TA	A	NAD	D	TD	Ns/Nr
P5_a	Las personas que tienen un empleo fijo tienen más estabilidad en el trabajo, es decir, que no tienen miedo que en cualquier momento puedan perder el trabajo, que las que trabajan de manera independiente	1	2	3	4	5	8
P5_b	El ser empleado(a) fijo(a) interfiere más con la vida familiar que si uno trabaja de manera independiente	1	2	3	4	5	8
P5_c	Los sindicatos son muy importantes para mantener la estabilidad en el trabajo, es decir, que los empleados no tengan miedo que en cualquier momento puedan perder el trabajo	1	2	3	4	5	8
P5_d	Sin la presencia de los sindicatos, las condiciones laborales de los trabajadores serían mucho peores que las actuales	1	2	3	4	5	8
P6	Si usted pudiera decidir ¿Preferiría usted: un trabajo a tiempo completo, un trabajo a medio tiempo, trabajar menos de 10 horas a la semana o no trabajar en lo absoluto? (PASAR TARJETA D)						
	1. Un trabajo a tiempo completo (40 horas o más a la semana) 2. Un trabajo a medio tiempo (10-39 horas a la semana) 3. Un trabajo de menos de 10 horas semanales 4. No trabajar para ganarse la vida Ns/Nr						

SI P14=1 → REGRESE A P9 (Y RECLASIFIQUE COMO EMPLEADO FIJO (1))			
P16	¿Tiene empleados que trabajan para usted?	1. Sí 2. No Ns/Nr	
P17	¿Cuántos empleados trabajan para usted?		
P18	¿Cuántas horas al día trabaja usted en su trabajo un día de semana normal? (lunes a viernes)	1. Horas al día 2. Día de semana	
P19_A	¿Trabaja usted los sábados?	1. Sí P19_B. ¿Cuántas horas? _____ 2. No	
P20_A	¿Trabaja usted los domingos?	1. Sí P20_B. ¿Cuántas horas? _____ 2. No	
P21	Además de su trabajo principal, ¿realiza usted otro trabajo para aumentar sus ingresos o entradas?	1. Sí 2. No	2 (Pase P26)
P22	Podría decirme si en este otro trabajo se desempeña como: (LEER OPCIONES)	1. Trabaja para una oficina, negocio, empresa, industria, institución pública o privada, o para una persona física que es su empleador 2. Trabaja de manera independiente, por cuenta propia, es su propio empleador	1 (Pase P26)
P23	¿En qué lugar realiza usted este otro trabajo?	1. Oficina o negocio, empresa o industria 2. En la calle 3. En su casa 4. En la casa de otra persona 99. Otro (Especifique)	
P24	¿Tiene que darle parte del dinero que gana con su trabajo a otra persona? (no se refiere a familiares, cónyuge ó clientes)	1. Sí 2. No	
P25	¿Tiene que reportar a otra persona la cantidad de horas que trabaja? (no se refiere a familiares, cónyuge ó clientes)	1. Sí 2. No	
SI P24=1 ó P25=1 → REGRESE P22 (N2) Y RECLASIFIQUE COMO EMPLEADO FIJO (1)			
Ahora le voy a hacer unas preguntas sobre el trabajo que usted dijo que era su principal trabajo para su sustento y de su familia (P7)			

P26	Piense en el número de horas que trabaja y el dinero que gana en su trabajo. Si usted tuviera que elegir sólo entre estas tres alternativas, diría que preferiría trabajar: (LEER OPCIONES)	1. Más horas y ganar más dinero 2. La misma cantidad de horas y ganar lo mismo que gana ahora 3. Menos horas y ganar menos dinero Ns/Nr					
P27	¿Qué tanto se aplica cada una de estas afirmaciones a la situación de su trabajo principal ? Por favor, indique si está Totalmente de acuerdo (TA) De acuerdo (A) Ni acuerdo ni desacuerdo (NAD) En desacuerdo (D) Totalmente en desacuerdo (TD) (TARJETA B).						
		TA	A	NAD	D	TD	Ns/ Nr
P27_a	Mi trabajo es estable, no tengo miedo a que en cualquier momento lo pueda perder	1	2	3	4	5	8
P27_b	Tengo un buen sueldo - Ingreso (para los independientes)	1	2	3	4	5	8
P27_c	Mis oportunidades de subir/avanzar son altas	1	2	3	4	5	8
P27_d	Mi trabajo es interesante, me gusta lo que hago	1	2	3	4	5	8
P27_e	Trabajo sin demasiados controles	1	2	3	4	5	8
P27_f	Mi trabajo me permite servir/ayudar a otros	1	2	3	4	5	8
P27_g	Mi trabajo es útil/importante para la sociedad	1	2	3	4	5	8
P27_h	Mi trabajo me da oportunidad para mejorar conocimientos y/o habilidades para el trabajo	1	2	3	4	5	8
P27_i	Mi salud está asegurada/tengo un buen seguro medico	1	2	3	4	5	8
P27_j	Tengo buenos beneficios adicionales	1	2	3	4	5	8
P27_k	Tengo un horario cómodo	1	2	3	4	5	8
P28	Hablando sobre las condiciones en las que usted trabaja. En cada caso, dígame si las situaciones que le voy a describir se dan: Siempre (S) Muchas Veces (MV) A veces (AV) Pocas veces (PV) o Nunca (N) (PASAR TARJETA E)						
		S	MV	AV	PV	N	NS/ NR
P28_a	Usted se encuentra muy cansado al terminar de trabajar	1	2	3	4	5	8
P28_b	Tiene que realizar un fuerte esfuerzo físico	1	2	3	4	5	8
P28_c	Considera que su trabajo es muy tenso/estresante	1	2	3	4	5	8
P28_d.	Trabaja en condiciones peligrosas	1	2	3	4	5	8

P29	Cuando usted piensa en las horas que dedica al trabajo en un día habitual (horario diario). ¿Cuál de las siguientes situaciones describe mejor su situación en este sentido? (LEER OPCIONES)	1. Mi empleador decide la hora en que comienzo y la hora en que termino de trabajar, no puedo cambiarlo 2. Puedo decidir la hora en que empiezo y termino de trabajar dentro de ciertos límites 3. Tengo total libertad para decidir la hora a la que empiezo y termino de trabajar Ns/Nr					
P30	Y en cuanto a la organización de su trabajo. ¿Cuál de las siguientes situaciones describe mejor su situación en este sentido? (LEER OPCIONES)	1. Puedo decidir libremente cómo organizo mi trabajo diario 2. Puedo decidir cómo organizo mi trabajo diario, dentro de ciertos límites 3. No tengo libertad de decidir cómo organizo mi trabajo Ns/Nr					
P31	Si usted necesitara tomarse una o dos horas durante el horario que dedica al trabajo para resolver asuntos personales o familiares, ¿qué tan fácil le sería? (LEER OPCIONES)	1. Nada difícil 2. No muy difícil 3. Un poco difícil 4. Muy difícil Ns/Nr					
P32	En cada caso, dígame qué tanto siente usted que se dan las situaciones que le voy a describir, si: Siempre (S) Muchas Veces (MV) A veces (AV) Pocas veces (PV) o Nunca (N) (PASAR TARJETA E)						
	Siente que...	S	MV	AV	PV	N	Ns/Nr
P32_a	Las exigencias de su trabajo interfieren con su vida familiar	1	2	3	4	5	8
P32_b	Las exigencias de su familia interfieren con su trabajo	1	2	3	4	5	8
P33	En su trabajo actual ¿En qué medida ha utilizado las experiencias, conocimientos y habilidades adquiridas en los trabajos que ha desempeñado en el pasado? (LEER OPCIONES)	1. Casi ninguna 2. Algunas 3. Muchas 4. Casi todas Ns/Nr					
P34	Si en este momento fuera a buscar un nuevo trabajo, las experiencias/ conocimientos y habilidades que ha adquirido en su presente actividad laboral le serían de (LEER OPCIONES)	1. Mucha ayuda 2. Bastante ayuda 3. Poca ayuda 4. No le ayudaría para nada Ns/Nr					
P35	Si P9=1 → ¿Durante los últimos 12 meses ha recibido algún tipo de experiencias, conocimientos y/o habilidades para mejorar sus conocimientos en el trabajo que realiza?	1. Sí 2. No Ns/Nr					
P36	Hablemos ahora de las relaciones interpersonales en el ambiente en que usted trabaja. En cada caso que le voy a leer, dígame si considera que son Muy buenas (MB) Buenas (B) Ni buenas ni Malas (NBM) Malas (M) o Muy Malas (MM) . (PASAR TARJETA F: REPETIR EN CADA CASO “CÓMO SON LAS RELACIONES PERSONALES ENTRE”)						
		MB	B	NBM	M	MM	Ns/Nr
P36_a	¿Entre los directivos (jefes) y los empleados?	1	2	3	4	5	8

P36_b	P9=1) → ¿Entre los compañeros de trabajo/colegas/personas que trabajan en el mismo lugar? P9=2) → ¿Entre los compañeros de trabajo/personas que trabajan en la misma localidad?	1	2	3	4	5	8
P37	Ahora le leeré algunas afirmaciones que puede hacer cualquier persona sobre el trabajo que realiza. En cada caso dígame si usted personalmente está: Totalmente de acuerdo (TA) De acuerdo (A) Ni acuerdo ni desacuerdo (NAD) En desacuerdo (D) Totalmente en desacuerdo (TD) (PASAR TARJETA B)						
		TA	A	NAD	D	TD	Ns/Nr
P37_a	Si P9=1) → Estoy dispuesto a esforzarme más allá de lo requerido en mi trabajo para que mi empresa u organización alcance el mayor éxito posible Si P9=2) → Estoy dispuesto a esforzarme más allá de lo requerido en mi trabajo para que mi grupo laboral alcance el mayor éxito posible	1	2	3	4	5	8
P37_b	Si P9=1) → Me siento orgulloso de trabajar en mi empresa u organización Si P9=2) → Me siento orgulloso de pertenecer al grupo que realiza el tipo de trabajo que hago	1	2	3	4	5	8
P37_c	Si P9=1) → Aunque me ofrecieran mucho más dinero, rechazaría otro trabajo con tal de quedarme en esta organización o empresa Si P9=2) → Aunque me ofrecieran mucho más dinero de lo que gano, rechazaría otro trabajo con tal de seguir realizando el tipo de trabajo que hago	1	2	3	4	5	8
P38	Si P9=1) → Si usted decidiera irse o renunciar de la empresa u organización donde trabaja, ¿qué tan fácil le sería a ésta sustituirlo? (LEER OPCIONES) Si P9=2) → Si usted decidiera dejar el tipo de trabajo que realiza, ¿qué tan fácil le sería a otros sustituir el trabajo o servicio que usted ofrece? (LEER OPCIONES)	1. Muy fácil 2. Relativamente fácil 3. Ni fácil ni difícil 4. Relativamente difícil 5. Muy difícil Ns/Nr					
P39	Si P9=1) → Pensando en los próximos 12 meses (En el próximo año) ¿Qué tan probable es que intente cambiar de lugar de trabajo (buscar trabajo en otra empresa u organización)? (LEER OPCIONES)	1. Muy probable 2. Probable 3. Poco probable 4. Nada probable Ns/Nr					

P40	Si P9=1)→ ¿En qué medida le preocupa la posibilidad de perder su trabajo actual? (LEER OPCIONES) Si P9=2)→ ¿En qué medida le preocupa la posibilidad de que el servicio que ofrece o trabajo que realiza ya no se necesite o que no le reporte los mismos ingresos que le da ahora? (LEER OPCIONES)	1. Me preocupa mucho 2. Me preocupa en cierta medida 3. Me preocupa poco 4. No me preocupa en lo absoluto Ns/Nr					
P41	A continuación le leeré algunas decisiones que pueden tomar las personas para evitar el desempleo (LEER CADA FRASE Y PASAR TARJETA B) . Expresé si está Totalmente de acuerdo (TA) De acuerdo (A) Ni acuerdo ni desacuerdo (NAD) En desacuerdo (D) Totalmente en desacuerdo (TD) .						
		TA	A	NAD	D	TD	Ns/ Nr
P41_a	Aceptar un trabajo que requiera aprender y dominar nuevos conocimientos y/o habilidades	1	2	3	4	5	8
P41_b	Si P9=1)→ Aceptar un trabajo que me dé menos ingresos que lo que gano actualmente Si P9=2)→ Aceptar un trabajo que reporte menos ingresos que lo que gano actualmente	1	2	3	4	5	8
P41_c	Aceptar un trabajo como trabajador temporero	1	2	3	4	5	8
P41_d	Aceptar un trabajo que requiera trasladarse (viajar todos los días) a una localidad más lejana que la actual	1	2	3	4	5	8
Si: Si P9=1) → P50							
P42	SÓLO SI P9=2) → ¿Cuál es la principal razón por la que usted trabaja en la actualidad de manera independiente? (LEER OPCIONES)	1. Pone su propio horario 2. Me permite trabajar sin demasiados controles 3. Gana más dinero que si fuera un empleado 4. No encuentra trabajo fijo Otro (Especifique)					
P43	¿En algún momento en su vida ha sido empleado (devengó un sueldo) o generó ingresos por un periodo no menor de un año? (SÓLO PARA LOS DESEMPLEADOS)	1. Sí 2. No →P46					
P44	¿En qué año dejó de trabajar como empleado, o dejó de generar ingresos por cualquier tipo de trabajo independiente o negocio?	1. En _____ año 2. Nunca lo tuvo					
P45	Considere estas razones (PASAR TARJETA G – LEER) y dígame cuál fue la principal razón para que usted dejara de realizar esa actividad.	1. Llegué a la edad de jubilación 2. Por decisión propia, solicité jubilación anticipada 3. Sin solicitarlo, me dieron una jubilación anticipada 4. Sufrí una incapacitación permanente 5. El lugar donde trabajaba cerró (quebró) 6. Me despidieron 7. Mi contrato de trabajo terminó 8. Responsabilidades familiares 9. Contraí matrimonio					

P46	¿Desearía usted tener un trabajo fijo, independiente o negocio que le genere ingresos en estos momentos o en el futuro?	1. Sí 2. No	
P47	Si quisiera buscar un trabajo fijo o iniciar un trabajo independiente ¿Qué tan probable sería que lo pueda lograr?	1. Muy probable 2. Probable 3. Poco probable 4. Nada probable Ns/Nr	
P48	¿Actualmente está usted buscando un trabajo para tener un sueldo fijo o iniciar un trabajo independiente?	1. Sí 2. No	
P49	Durante el último año (12 meses), ¿ha realizado alguna de estas actividades para conseguir un trabajo fijo o iniciar un trabajo independiente? (LEER CADA UNA DE LAS ACTIVIDADES)		
	P49.1. ¿Con qué frecuencia lo ha hecho?	P49	P49.1
		Sí	No
			1 –2 veces
			>2 veces
			Ns/Ns
P49_a	Se registró en una agencia de empleos del Gobierno	1	Pase b
P49_b	Se registró en una agencia de empleos	1	Pase c
P49_c	Respondió anuncios/clasificados de ofertas de empleo	1	Pase d
P49_d	¿Puso usted un anuncio o clasificado ofreciendo su trabajo en un periódico u otro medio?	1	Pase e
P49_e	¿Llenó solicitudes/aplicó directamente en una oficina, negocio, empresa, industria o institución pública o privada?	1	Pase f
P49_f	¿Pidió ayuda/recomendaciones a familiares, amigos o colegas para conseguir un trabajo?	1	Pase g
P49_g	¿Pidió ayuda/recomendaciones de políticos amigos para conseguir un trabajo?	1	Pase h
P49_h	Participó en concursos compitiendo con otros para ser evaluado para un trabajo	1	0
		2	3
			99
Si P9=2 → Q52			
P50	Durante los últimos 12 meses, ¿ha tenido algún tipo de capacitación o entrenamiento para mejorar conocimientos y habilidades para el trabajo?	1. Sí 2. No	
P51	De éstas, indíqueme cuál es su principal fuente de ingresos (su fuente de manutención principal) MANUTENCION INCLUYE LO QUE LE PERMITE COMPRAR COMIDA, VESTIMENTAS, VIVIENDA Y OTROS GASTOS	1. Pensión 2. Beneficios por condición de desempleado 3. Ingresos de su pareja 4. Ingresos de otros miembros de la familia 5. Asistencia/ayuda social 6. Trabajos ocasionales 7. Remesas del exterior 8. Otro (Especifique) Ns/Nr	

P52	A continuación le voy a leer una serie de afirmaciones que las personas utilizan para describirse a sí mismas. En cada caso, dígame si la afirmación se aplica a cómo usted se ve a sí mismo (PASAR TARJETA B) Exprese si está: Totalmente de acuerdo (TA) De acuerdo (A) Ni acuerdo ni desacuerdo (NAD) En desacuerdo (D) Totalmente en desacuerdo (TD) En desacuerdo.						
“Yo me veo a mí mismo(a) como una persona...		TA	A	NAD	D	TD	Ns/ Nr
P52_a	Discreta	1	2	3	4	5	8
P52_b	Que generalmente tiene confianza en los demás	1	2	3	4	5	8
P52_c	Que se dedica a hacer su trabajo a fondo	1	2	3	4	5	8
P52_d	Tranquila, que maneja bien la tensión/el estrés	1	2	3	4	5	8
P52_e	Que tiene una imaginación activa	1	2	3	4	5	8
P52_f	Sociable, extrovertida	1	2	3	4	5	8
P52_g	Que tiende a buscar las fallas de los demás	1	2	3	4	5	8
P52_h	Que tiende a ser haragán	1	2	3	4	5	8
P52_i	Que se pone nerviosa fácilmente	1	2	3	4	5	8
P52_j	Tiene poco interés por las artes	1	2	3	4	5	8
SOCIOECONÓMICAS Y DEMOGRÁFICAS							
Por ultimo, permítame hacerle algunas preguntas con la finalidad exclusiva de clasificación:							
D1	¿Cuántos años cumplió usted en su último cumpleaños?	1. Años_____			NS/NC/NR		
D2	¿Cuál es su estado civil y marital?	1. Casado 2. Unido 3. Separado pero casado 4. Viudo(a) 5. Divorciado(a) 6. Soltero, nunca se ha casado o unido 7. Otro (Especifique) Ns/Nr					
D3	Hablando sobre su escolaridad, ¿podría decirme en cuál de estas categorías se ubicaría Ud. en estos momentos? (Pasar Tarjeta)	1. Ninguno 2. Primaria incompleta 3. Primario 4. Bachillerato incompleto 5. Bachillerato 6. Nivel técnico superior incompleto 7. Nivel técnico superior completo 8. Universidad incompleta 9. Universitaria 10. Post universitario incompleto 11. Post universitario completo 12. Otro: (Especifique) 13. Ns/Nr					

D4	¿Sabe Ud. leer y escribir?	1. Sí 2. No	
D5	¿Hasta qué curso llegó?	1. 1ro 2. 2do 3. 3ro 4. 4to 5. 5to 6. 6to 7. 7mo 8. Ns/Nr	
D6	¿Hasta qué curso llegó?	1. 1ro 2. 2do 3. 3ro 4. Ns/Nr	
D7	¿Cuántos años de estudio tiene hasta este momento?	_____	
D8	¿Está estudiando en la actualidad?	1. Sí 2. No	
D9	¿En qué nivel de estudio se encuentra usted?		
	¿Podría decirme en cuál de estas categorías está comprendido su ingreso personal neto mensual (después que le deducen todos los impuestos) en la actualidad? No le pido que me dé una cantidad exacta, sólo que me señale en cuál de estas categorías está comprendido este ingreso total mensual de su familia. (TARJETA DE INGRESOS)		
D10	¿Cuál es su ingreso neto personal? Y considerando todo lo que ingresa al hogar, los aportes de todos los miembros de su hogar y por todos los conceptos, ¿qué cantidad de ingresos netos (después que le deducen todos los impuestos) entra al hogar mensualmente?	1. Menos de \$5,000 2. \$5,000-\$15,999 3. \$16,000-\$26,999 4. \$27,000-\$37,999 5. \$38,000-\$48,999 6. \$49,000-\$59,999 7. \$60,000-\$69,999 8. \$70,000 -\$79,999 9. \$80,000 - \$89,999 10. \$90,000 o más Ns/Nr	
D11	¿Cuál es su ingreso neto familiar?	1. Menos de \$5,000 2. \$5,000-\$15,999 3. \$16,000-\$26,999 4. \$27,000-\$37,999 5. \$38,000-\$48,999 6. \$49,000-\$59,999 7. \$60,000-\$69,999 8. \$70,000 -\$79,999 9. \$80,000 - \$89,999 10. \$90,000 o más Ns/Nr	

D12	Quién es el jefe de este hogar, es decir, la persona que hace los mayores aportes de dinero al presupuesto familiar? (LEER) LOS QUE NO SON JEFES DE HOGAR CONTESTAN D13 D24	1. Usted 2. Su pareja 3. Otra persona	1 (D38)
D13	¿Pensando en el trabajo principal que hace el jefe de familia de este hogar, podría decirme qué tipo de trabajo hace? _____ _____		
D14	¿Cuáles son las actividades que realiza el jefe del hogar en su trabajo? _____ _____		
D15	¿Trabaja el jefe del hogar?	1. Sí 2. No	2 (D25)
D16	¿Cuál es la categorización del jefe?	_____	
D17	¿En qué área o renglón se ubica ese trabajo? (LEER)	_____	
		1. Agricultura/Ganadería 2. Explotación de minas 3. Industrias manufactureras 4. Electricidad/Gas/Agua 5. Construcción 6. Comercio al por mayor y al detalle 7. Hoteles/Bares/Restaurantes 8. Transporte 9. Comunicación 10. Financiero/Seguros 11. Servicios Educativos 12. Servicios de Salud 99. Otros Servicios (Especifique) Otras áreas (Especifique) Ns/Nr	
D18	¿En cuáles de estas categorías ubicaría el grupo de trabajo del jefe del hogar en este momento? (LEER)	Trabajaba para una oficina, negocio, empresa, industria, institución pública o privada, o para una persona física que era su empleador Trabajaba de manera independiente, por cuenta propia, era su propio empleador	2 (D20)
D19	¿Cuál es el cargo del jefe de familia?	1. Gerente/Administrador 2. Ejecutivo medio (director, encargado, supervisor, asesor) 3. Empleado medio, técnico o de soporte 4. Empleado de base (limpieza, reparaciones, chóferes, seguridad, mensajería) Otro (Especifique)	

D20	¿Es el jefe de familia empleado público o privado?	1. Público 2. Privado
D21	En su trabajo, ¿supervisa el jefe de familia el trabajo de otros?	1. Sí 2. No Ns/Nr
D22	¿En qué lugar realiza ese trabajo? ¿El jefe de familia, en su trabajo, tiene que darle parte del dinero que gana con su trabajo a otra persona? (No se refiere a familiares, cónyuge o a clientes)	1. Oficina o negocio, empresa o industria 2. En la calle 3. En su casa 4. En la casa de otra persona 5. Otro (Especifique) Ns/Nr
D23	¿El jefe de familia, en su trabajo, tiene que reportar a otra persona la cantidad de horas que trabaja? (No se refiere a familiares, cónyuge o a clientes)	1. Sí 2. No Ns/Nr
D24	¿El jefe de familia, en su trabajo, tiene que reportar a otra persona la cantidad de horas que trabaja?	1. Sí 2. No Ns/Nr
Sí D21 o D22= 1 → REGRESE D16 y RECLASIFIQUE COMO EMPLEADO FIJO (1)		
D25	¿Tiene empleados bajo su cargo (empleados que trabajan para él o ella)?	1. Sí 2. No Ns/Nr
D26	¿Cuántos empleados tiene bajo su cargo (trabajan para él o ella)?	
SÓLO PARA LOS QUE NO ESTÁN TRABAJANDO EN ESTOS MOMENTOS		
D27	¿En algún momento en su vida ha realizado usted cualquier tipo de trabajo por el cual obtuvo un dinero, pago o salario durante un periodo continuo de por lo menos un año?	1. Sí 2. No → PASE D38
D28	Pensando en este último trabajo, ¿podría decirme qué tipo de trabajo era? _____ _____	

D29	¿En qué área o renglón se ubicaba ese trabajo? (LEER)	1. Agricultura/ganadería 2. Explotación de minas 3. Industrias manufactureras 4. Electricidad/gas/agua 5. Construcción 6. Comercio al por mayor y al detalle 7. Hoteles/bares/restaurantes 8. Transporte 9. Comunicación 10. Financiero/seguros 11. Servicios educativos 12. Servicios de salud 13. Otros servicios (Especifique) 14. Otras áreas (Especifique) Ns/Nr	
D30	Entre estas opciones, dígame cuál de las dos define mejor la situación de este trabajo: (LEER) 1= Se clasifica como empleado fijo 2= Empleado independiente	1. Trabajaba para una oficina, negocio, empresa, industria, institución pública o privada, o para una persona física que era su empleador 2. Trabajaba de manera independiente, por cuenta propia, era su propio empleador	Pase (D32)
D31	¿En cuáles de estas categorías ubicaría su grupo de trabajo en ese momento? (LEER)	1. Gerente/administrador 2. Ejecutivo medio (director, encargado, supervisor, asesor), empleado medio, técnico o de soporte 3. Empleado de base (limpieza, reparaciones, chóferes, seguridad, mensajería) 99. Otro (Especifique) _____	
D32	¿Era usted empleado público o privado?	1. Público 2. Privado	
D33	¿En su trabajo, supervisaba usted el trabajo de otros?	1. Sí 2. No Ns/Nr	
D34	¿En qué lugar realizaba usted este trabajo?	1. Oficina o negocio, empresa o industria 2. En la calle 3. En su casa 4. En la casa de otra persona 5. Otro (Especifique) Ns/Nr	
D35	¿Tenía que darle parte del dinero que ganaba con su trabajo a otra persona? (No se refiere a familiares, cónyuge o a clientes)	1. Sí 2. No 99. Ns/Nr	
D36	¿Tenía que reportar a otra persona la cantidad de horas que trabajaba? (no se refiere a familiares, cónyuge o a clientes)	1. Sí 2. No Ns/Nr	

Si D33 o D34=1 → REGRESE D28 y RECLASIFIQUE COMO EMPLEADO FIJO (1)			
D37	¿Tenía empleados bajo su cargo? (Personas que trabajaban para él (ella))	1. Sí 2. No Ns/Nr	
D38	¿Cuántos empleados tenía bajo su cargo?		
Ahora permítame completar algunos datos sobre su pareja o cónyuge así como de usted mismo, recuerde que esto se hace sólo con fines de clasificación y que sus respuestas son totalmente anónimas			
D39	SI D2= 4 o mayor → D41 ¿En cuál de las siguientes situaciones de trabajo se encuentra su cónyuge o pareja actual?	1. Jubilado o pensionado 2. Trabajaba antes pero ahora es estudiante 3. Trabajaba antes pero ahora es ama de casa 4. Problema de salud 5. Busca su primer empleo 6. Estudiante (nunca ha trabajado) 7. Quehaceres domésticos (ama de casa, nunca ha trabajado) 8. Problema de salud o deshabilitación (nunca ha trabajado) 9. Ns/Nr	
D40	¿Trabaja su pareja?		
D41	Clasificación de la pareja		
D42	¿Cuántas personas entre 12 y 17 años viven en el hogar?		
D43	¿Cuántos niños menores de 12 años?		
D44	¿Votó usted en las pasadas elecciones presidenciales del 2004?	1. Sí 2. No Ns/Nr	PASE D45
D45	¿Por el candidato de qué partido votó usted? (NO LEER)	1. PRD 2. PLD 3. PRSC 4. Otro Ns/Nr	
D46	¿En sentido general, es usted simpatizante o militante de algunos de los partidos de la República Dominicana?	1. Sí 2. No	
D47	¿De qué partido es usted simpatizante o militante? (NO LEER)	1. PRD 2. PLD 3. PRSC 4. Otro (Especifique) 5. Ninguno Ns/Nr	

D48	Si usted tuviera que clasificar ese partido en cuanto a la orientación política que tiene, diría que éste es: (LEER)	1. Un partido de extrema izquierda 2. Un partido de izquierda pero tendente hacia el centro 3. Un partido de derecha pero tendente hacia el centro 4. Un partido de extrema derecha 5. Otro (Especifique) Ns/Nr
D49	En materia religiosa, ¿usted se define como creyente o no creyente?	1. Creyente 2. No creyente Ns/Nr
D50	¿De qué denominación religiosa se considera usted?	3. Católico 4. Mormón 5. Testigo de Jehová 6. Evangélico 7. Adventista del Séptimo Día 8. Budista 9. Islámico 98. Otros _____ 99. Ninguna Ns/Nr
D51	¿Con qué frecuencia asiste usted a la iglesia a la que pertenece o realiza cultos relativos a su religión?	1. Varias veces a la semana 2. 1 vez la semana 3. 2 a 3 veces al mes 4. 1 vez al mes (12 veces al año) 5. 6 a 11 veces al año 6. Menos de 6 veces al año 7. Nunca Ns/Nr
D52	En cuanto a su pertenencia a sindicatos, usted diría que:	1. Es un miembro actual 2. Fue miembro, pero ya no lo es 3. Nunca ha sido miembro 4. Ns/Nr
Si le pidiera que se auto-clasificara en diversos aspectos:		
D53	¿A qué clase social diría usted que pertenece?	1. Alta 2. Media 3. Baja 4. Marginal Ns/Nr
D54	Usted considera que vive en una zona	1. Urbana 2. Suburbana 3. Rural
		Bienes Sí No

Anexo C

Guía de discusión de las pruebas cognitivas

1. Introducción: Etapa de calentamiento

1.1. Introducción

- Gracias por su presencia.
- Importancia de su colaboración para llevar a cabo el estudio.
- Anonimato y confidencialidad.

1.2. Motivación

- Interés en todas y cada una de las opiniones.
- No respuestas correctas e incorrectas.
- Libertad y confianza para expresar lo que sienten y piensan en forma individual.

1.3. Procedimiento

- Participación guiada por un moderador.
- No tienen que esperar que le den la palabra.
- Solicitud de permiso para la grabación.

1.4. Conocimiento y presentación

- Presentación del moderador.
- Presentación de los participantes, actividades generales, principales motivaciones y preocupaciones actuales.

2. Discusión grupal: conceptualización trabajo/ocupación

2.1 Cuando se habla de una actividad que se realiza para ganar dinero, ¿en qué piensan? ¿Cómo la llaman?

2.2 ¿Existen diferentes tipos de trabajos? Una persona puede trabajar de una forma... Otra, de una forma... (dejar hablar de manera espontánea, luego indagar). Qué tipo de trabajo tiene una persona que tenga...

- Trabajo remunerado
- Trabajo por paga/trabajo pagado
- Trabajo fijo
- Empleo fijo

2.3 Cuando la persona no tiene un empleo fijo (como lo han definido), ¿qué tipo de trabajador es?

2.4 ¿Cómo se le llama? (dejar hablar de manera espontánea, luego indagar y explorar ideas y diferencias entre estos).

- Trabajo por cuenta propia (ejemplos)
- Trabajo independiente (ejemplos)
- Chiripero (ejemplos)

Nota: Explorar diferenciación entre: un empleado fijo de una compañía, empresa o institución, y un trabajador a cuenta propia/independiente.

2.5 ¿Qué es importante a la hora de decir que una persona tiene “un buen trabajo fijo”?

2.6 Cuando una persona no tiene un trabajo fijo (no es empleado), ¿cuáles son las ventajas que tiene? ¿Qué tiene de bueno? ¿Y las desventajas? ¿Qué tiene de malo este tipo de empleo?

2.7 Les voy a leer algunas (...). Díganme cómo le llaman a éstos: ¿ocupación, oficio, trabajo? En cada caso (...), díganme qué entienden cuando se las mencione:

- Empleado u obrero del Gobierno
- Empleado u obrero de una empresa del Gobierno
- Empleado u obrero de una empresa o negocio privado
- Empleado servicio doméstico (fijo)
- Trabajador por cuenta propia profesional
- Trabajador por cuenta propia
- Trabajador por cuenta propia artista o artesano
- Trabajador por cuenta propia: oficio especializado

- Trabajador por cuenta propia no especializado
- Agricultor versus parcelero
- Patrón de empresa/negocio (constituido o no en sociedades)
- Ganadero/hacendado
- Ayudante familiar remunerado

2.8 Cuando las personas hablan de su trabajo principal, ¿a qué se están refiriendo?

2.9 Cuando oyen hablar sobre la principal fuente de manutención, ¿en qué piensan?
¿Es esto lo mismo que lo anterior o no?

2.10 Aproximadamente, ¿cuántas horas le dedican al trabajo principal? (¿día o semana?) (indagar cómo realizan el cálculo: diario o semanal).

2.11 ¿Tienen algo que ver las horas que se trabajan con el tipo de trabajo? ¿Cuántas horas trabaja un empleado a tiempo completo? ¿Medio tiempo?

2.12 Cuando las personas se refieren a otro trabajo que no es el principal, ¿cómo se refieren a éste? ¿Esto lo hacen para aumentar... (exploración espontánea), ingresos o entradas?

2.13 A continuación les voy a leer unas afirmaciones que las personas utilizan para describirse a sí mismas. En cada caso, quiero que me digan qué entienden cuando oyen a una persona decir que es:

- Reservada
- Que generalmente confía en los demás
- Que se dedica a hacer su trabajo a fondo
- Tranquila, maneja bien el estrés (**ver palabra estrés**)
- Que tiene una imaginación activa
- Sociable, extrovertida
- Que tiende a buscar las fallas de los demás
- Que tiende a ser un poco haragana
- Que se pone nerviosa fácilmente
- Que tiene poco interés por las artes

Agradecimientos a los participantes

Anexo D

Cuadros de frecuencias simples, por dominios geográficos

Cuadro 1

Distribución porcentual de la población de 18 años y más, por lugar de residencia, según el tiempo que le gustaría dedicar a actividades laborales y sociales

Atributos y tiempo que le gustaría dedicar	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
P1_a. Al trabajo que realiza para ganarse la vida				
Mucho menos tiempo	5.2	8.2	4.4	3.0
Un poco menos de tiempo	9.9	13.5	8.9	7.3
El mismo tiempo	22.7	21.2	23.9	22.7
Un poco más de tiempo	16.1	12.0	16.1	20.3
Mucho más tiempo	29.2	28.5	30.5	28.3
No sabe o no responde	1.6	1.5	2.0	1.3
No aplica	15.3	15.1	14.2	17.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P1_b. A los oficios, trabajos de mantenimiento o quehaceres de su hogar				
Mucho menos tiempo	10.3	14.0	10.9	5.7
Un poco menos de tiempo	14.6	16.9	13.9	13.2
El mismo tiempo	29.9	28.0	29.3	32.5
Un poco más de tiempo	20.7	17.6	21.6	22.7
Mucho más tiempo	22.2	21.9	22.1	22.7
No sabe o no responde	0.6	0.5	0.4	0.8
No aplica	1.8	1.2	1.7	2.5
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P1_c. A estar con su familia				
Mucho menos tiempo	2.6	2.5	2.5	2.8
Un poco menos de tiempo	5.6	4.3	6.3	6.0
El mismo tiempo	16.0	11.8	16.5	19.5
Un poco más de tiempo	19.5	13.7	20.7	24.0
Mucho más tiempo	55.3	67.1	52.4	47.0
No sabe o no responde	0.7	0.3	1.1	0.5
No aplica	0.4	0.3	0.5	0.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P1_d. A estar con sus amigos				
Mucho menos tiempo	12.3	12.3	12.3	12.3
Un poco menos de tiempo	19.7	22.0	18.1	19.2
El mismo tiempo	28.7	28.8	28.5	28.8
Un poco más de tiempo	21.0	19.9	19.7	23.8
Mucho más tiempo	16.8	16.3	18.9	14.7
No sabe o no responde	0.7	0.2	1.3	0.3
No aplica	0.8	0.5	1.2	0.9
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 1, continuación...

Tiempo que le gustaría dedicar	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
P1_e. A la diversión/esparcimiento				
Mucho menos tiempo	19.6	18.1	19.6	21.2
Un poco menos de tiempo	17.3	19.4	16.7	16.0
El mismo tiempo	25.4	25.5	24.7	26.3
Un poco más de tiempo	17.3	14.6	19.1	17.8
Mucho más tiempo	15.3	20.7	14.8	10.3
No sabe o no responde	1.3	1.2	1.6	1.2
No aplica	3.8	0.5	3.5	7.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 2

Distribución porcentual de la población de 18 años y más, por lugar de residencia, según opinión sobre la relación entre el trabajo y el dinero

Atributos y grado de acuerdo/desacuerdo	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
P2_a. El único objetivo de un trabajo es ganar dinero				
Totalmente en desacuerdo	11.1	13.7	11.1	8.5
En desacuerdo	30.0	40.6	25.9	24.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6.0	5.4	6.7	5.7
De acuerdo	36.5	25.3	39.7	43.7
Totalmente de acuerdo	15.6	14.8	15.7	16.2
No sabe o no responde	0.9	0.2	0.9	1.5
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P2_b. Disfrutaría tener un trabajo donde me paguen aunque no necesitara el dinero				
Totalmente en desacuerdo	6.6	5.4	7.1	7.2
En desacuerdo	22.0	20.7	22.9	22.2
Ni acuerdo ni desacuerdo	6.5	3.6	7.7	7.8
De acuerdo	47.3	49.8	46.3	46.2
Totalmente de acuerdo	15.5	19.1	13.6	14.3
No sabe o no responde	2.0	1.3	2.4	2.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 3

Distribución porcentual de la población de 18 años y más, por lugar de residencia, según el grado de importancia que le otorga a diversos atributos relacionados con un buen trabajo

Atributos y grado de importancia	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
P3_a. Tenga estabilidad, es decir, que no tenga miedo a que en cualquier momento pueda perder el trabajo				
Nada importante	2.9	2.3	3.9	2.3
Poco importante	8.7	8.7	9.2	8.2
Ni importante ni poco importante	4.4	3.3	4.9	4.8
Importante	47.9	49.2	45.3	49.7
Muy importante	34.1	34.0	34.7	33.3
No sabe o no puede decidir	2.0	2.5	2.0	1.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P3_b. Tenga un buen sueldo o buenos ingresos				
Nada importante	0.6	0.3	0.4	1.2
Poco importante	3.1	2.5	4.0	2.7
Ni importante ni poco importante	2.6	1.0	3.6	2.8
Importante	44.1	38.5	45.9	47.7
Muy importante	48.7	57.6	44.9	44.3
No sabe o no puede decidir	0.9	0.2	1.2	1.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P3_c. Dé oportunidades para subir/avanzar				
Nada importante	0.5	0.0	0.7	0.7
Poco importante	3.2	2.1	3.6	3.8
Ni importante ni poco importante	2.2	0.7	2.8	3.0
Importante	46.8	42.6	46.8	51.0
Muy importante	46.1	54.3	44.4	39.8
No sabe o no puede decidir	1.3	0.3	1.7	1.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P3_d. Sea un trabajo interesante (que le guste)				
Nada importante	0.7	0.7	0.9	0.5
Poco importante	4.7	3.8	4.9	5.3
Ni importante ni poco importante	3.9	3.6	4.1	3.8
Importante	51.8	46.9	52.7	55.7
Muy importante	38.2	44.7	36.7	33.3
No sabe o no puede decidir	0.8	0.3	0.7	1.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 3, continuación...

Atributos y grado de importancia	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
P3_e. Permita trabajar sin demasiados controles				
Nada importante	1.3	1.0	1.2	1.8
Poco importante	7.2	8.6	6.9	6.2
Ni importante ni poco importante	5.2	3.9	5.9	5.5
Importante	52.6	50.2	52.1	55.5
Muy importante	32.5	36.2	32.0	29.5
No sabe o no puede decidir	1.2	0.2	1.9	1.5
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P3_f. Permita servir/ayudar a otros				
Nada importante	0.7	0.5	0.8	0.7
Poco importante	4.5	5.6	4.3	3.7
Ni importante ni poco importante	3.7	1.6	5.2	3.8
Importante	52.5	50.8	50.5	56.5
Muy importante	37.4	41.1	37.6	33.5
No sabe o no puede decidir	1.3	0.3	1.6	1.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P3_g. Sea útil/importante para la sociedad				
Nada importante	0.7	0.7	0.7	0.8
Poco importante	4.7	4.9	4.8	4.3
Ni importante ni poco importante	5.4	5.1	5.6	5.3
Importante	56.4	56.1	56.3	57.0
Muy importante	32.1	33.2	31.9	31.3
No sabe o no puede decidir	0.7	0.0	0.8	1.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P3_h. Dé libertad para decidir los días o el horario de trabajo				
Nada importante	2.4	1.6	3.1	2.3
Poco importante	9.4	14.3	8.9	5.0
Ni importante ni poco importante	6.3	5.8	7.1	5.8
Importante	50.7	46.4	48.4	57.8
Muy importante	30.1	30.9	31.3	27.7
No sabe o no puede decidir	1.2	1.0	1.2	1.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 3, continuación...

Atributos y grado de importancia	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
P3_i. Asegure la salud/tenga un buen seguro médico				
Nada importante	0.5	0.3	0.8	0.3
Poco importante	2.2	1.3	3.5	1.5
Ni importante ni poco importante	2.7	1.3	2.9	3.8
Importante	32.3	25.5	30.7	41.2
Muy importante	61.0	71.4	59.9	51.8
No sabe o no puede decidir	1.3	0.2	2.3	1.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P3_j. Tenga buenos beneficios adicionales				
Nada importante	0.7	0.3	1.5	0.0
Poco importante	2.9	1.8	3.3	3.3
Ni importante ni poco importante	5.9	5.8	5.9	6.0
Importante	54.2	51.0	54.0	57.7
Muy importante	35.4	40.8	34.5	31.0
No sabe o no puede decidir	1.0	0.3	0.8	2.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P3_k. Dé oportunidades para mejorar el trabajo				
Nada importante	0.3	0.3	0.4	0.2
Poco importante	2.3	1.0	2.9	2.8
Ni importante ni poco importante	2.7	1.8	3.2	2.8
Importante	48.4	45.1	48.7	51.5
Muy importante	45.0	51.5	43.2	40.7
No sabe o no puede decidir	1.3	0.3	1.6	2.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 4

Distribución porcentual de la población de 18 años y más, por lugar de residencia, según preferencia en torno al tipo de empleado y de institución que escogerían para trabajar si lo pudieran

Preferencia	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
P4_a. Tipo de empleado				
Ser un empleado	25.4	23.2	22.8	31.0
Trabajar independiente	72.1	75.3	75.3	64.7
No sabe o no responde	2.5	1.5	1.9	4.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P4_b. Tamaño de la empresa				
Empresa pequeña	19.3	15.6	20.9	20.8
Empresa grande	75.0	80.8	74.1	70.2
No sabe o no responde	5.7	3.6	5.0	9.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P4_c. Tipo de empresa o institución				
Empresa privada	75.1	84.5	74.0	66.8
Institución del Gobierno	19.3	13.3	19.6	24.8
No sabe o no responde	5.6	2.2	6.4	8.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 5

Distribución porcentual de la población de 18 años y más, por lugar de residencia, según opinión en torno al trabajo como empleado fijo y sobre la familia

Atributo y grado de acuerdo/desacuerdo	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
P5_a. Las personas que tienen un empleo fijo tienen más estabilidad en el trabajo				
Totalmente en desacuerdo	4.1	5.6	3.7	3.0
En desacuerdo	16.5	18.8	17.6	12.8
Ni de acuerdo ni desacuerdo	6.2	6.7	6.7	5.0
De acuerdo	51.3	52.1	49.2	53.2
Totalmente de acuerdo	19.7	15.5	20.9	22.3
No sabe o no responde	2.2	1.3	1.9	3.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P5_b. El ser empleado fijo interfiere más con la vida familiar que si uno trabaja de manera independiente				
Totalmente en desacuerdo	2.6	3.3	2.3	2.3
En desacuerdo	18.9	19.2	18.9	18.5
Ni de acuerdo ni desacuerdo	8.6	7.6	8.8	9.5
De acuerdo	54.6	56.7	52.8	54.7
Totalmente de acuerdo	13.4	12.3	15.5	11.8
No sabe o no responde	1.9	0.8	1.7	3.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P5_c. Los sindicatos son muy importantes para mantener la estabilidad de los empleados en su trabajo				
Totalmente en desacuerdo	3.4	3.1	3.9	3.0
En desacuerdo	10.4	14.0	11.1	6.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9.8	11.0	9.2	9.2
De acuerdo	53.0	52.3	52.3	54.5
Totalmente de acuerdo	15.1	15.8	15.1	14.5
No sabe o no responde	8.4	3.8	8.5	12.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P5_d. Sin la presencia de los sindicatos, las condiciones laborales de los trabajadores serían mucho peores que las actuales				
Totalmente en desacuerdo	3.9	5.1	4.4	2.2
En desacuerdo	13.5	15.8	14.1	10.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9.4	9.2	8.8	10.3
De acuerdo	49.4	52.5	46.9	49.3
Totalmente de acuerdo	14.9	13.5	16.4	14.3
No sabe o no responde	8.9	3.9	9.3	13.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 7

Distribución porcentual de la población de 18 años y más, por lugar de residencia, según opinión en torno a si trabaja o tiene algún negocio por el cual obtiene dinero, pago o salario, sea de manera fija o variable

P12: Tiene trabajo o negocio	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
Sí	49.0	54.4	49.2	43.3
No	51.0	45.6	50.8	56.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 8

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada, por lugar de residencia, según área o renglón económico en el que se ubica el trabajo

P8: Área o renglón económico	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
Agricultura/ganadería	10.6	2.4	4.1	30.4
Industrias manufactureras	8.2	7.3	9.8	7.3
Electricidad/gas/agua	2.5	3.6	1.4	2.7
Construcción	6.5	8.2	7.0	3.5
Comercio al por mayor y al detalle	20.7	23.6	22.2	15.0
Hoteles/bares/restaurantes	5.4	5.7	5.1	5.4
Transporte	6.8	7.9	6.2	6.2
Comunicación	1.8	1.5	3.3	0.0
Financiero/seguros	7.0	9.7	6.5	4.2
Artesanías	2.1	.9	3.3	1.9
Servicios educativos	7.5	7.9	7.3	7.3
Servicios de salud	3.9	3.9	5.4	1.5
Estilista	4.0	4.8	3.8	3.1
Servicios legales	1.5	1.2	2.7	0.0
Servicios industriales (mecánicos, herreros, electricistas)	1.1	1.2	1.4	0.8
Otros servicios	10.2	10.0	10.3	10.4
Otras áreas	0.3	0.3	0.3	0.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 9

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada, por lugar de residencia, según opinión en torno a la situación que mejor define su trabajo actual

P9: Trabajo fijo vs. trabajo independiente	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
Trabaja para una oficina, negocio, empresa, industria, institución	58.5	55.6	60.2	60.0
Trabaja de manera independiente, por cuenta propia	41.5	44.4	39.8	40.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 10

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada en una empresa, negocio o industria, por lugar de residencia, según autodefinición en torno a la jerarquía de su posición en su trabajo

P10: Jerarquía de la posición	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
Gerente/administrador	5.3	4.9	5.9	5.1
Ejecutivo medio (director, encargado, supervisor, asesor)	18.3	17.4	21.6	14.7
Empleado medio, técnico o de soporte	44.8	50.5	45.9	36.5
Empleado de base (limpieza, reparaciones, chóferes, seguridad)	30.4	23.9	26.6	43.7
Otros	1.2	3.3	0.0	0.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 11

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada en una empresa, industria o institución, por lugar de residencia, según sector donde labora

P11: Sector	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
Público	24.2	29.3	22.1	21.2
Privado	75.8	70.7	77.9	78.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 12

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada en una empresa, industria o institución, por lugar de residencia, según manifiesta supervisar a otros en su trabajo

P12: Supervisa a otros	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
Sí	29.2	28.3	32.0	26.3
No	70.8	71.7	68.0	73.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 13

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada en una empresa, industria o institución y que supervisa el trabajo de otros, por lugar de residencia, según lugar donde realiza su trabajo

P13: Lugar donde realiza su trabajo	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
Oficina o negocio, empresa o industria	13.6	15.6	15.0	8.7
En la calle	36.9	36.7	38.1	35.6
En su casa, terreno o propiedad	40.2	40.8	39.5	40.4
En la casa, terreno o propiedad de otra persona	9.3	6.8	7.5	15.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 14

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada en una empresa, industria o institución y que supervisa el trabajo de otros, por lugar de residencia, según opinión en torno a si tiene que dar parte del dinero ganado con su trabajo a otra persona

P14: Tiene que darle dinero a otra persona	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
Sí	0.0	0.0	0.0	0.0
No	100.0	100.0	100.0	100.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 15

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada en una empresa, industria o institución y que supervisa el trabajo de otros, por lugar de residencia, según opinión en torno a si tiene que reportar la cantidad de horas que trabaja a otra persona

P15: Tiene que reportar cantidad de horas	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
Sí	0.0	0.0	0.0	0.0
No	100.0	100.0	100.0	100.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 16

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada en una empresa, industria o institución y que no supervisa el trabajo de otros, por lugar de residencia, según tenencia de trabajadores dependientes

P16: Tenencia de trabajadores	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
Tiene	24.9	32.0	27.9	10.6
No tiene	74.9	68.0	72.1	88.5
No sabe o no responde	0.3	0.0	0.0	1.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 17

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada en una empresa, industria o institución con empleados a su cargo, por lugar de residencia, según la cantidad de estos empleados

P17: Cantidad de empleados	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
0	2.0	0.0	4.9	0.0
1	29.3	25.5	24.4	63.6
2	23.2	25.5	26.8	0.0
3	13.1	8.5	19.5	9.1
4	8.1	6.4	12.2	0.0
5	6.1	8.5	0.0	18.2
6	8.1	12.8	4.9	0.0
7	2.0	4.3	0.0	0.0
9	1.0	2.1	0.0	0.0
10	1.0	0.0	2.4	0.0
15	3.0	2.1	2.4	9.1
20	2.0	4.3	0.0	0.0
100	1.0	0.0	2.4	0.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 18

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada en una empresa, industria o institución, por lugar de residencia, según la cantidad de horas que trabaja un día normal de la semana

P18: Cantidad de horas	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
0	0.2	0.3	0.3	0.0
1	0.5	0.0	0.8	0.8
2	1.1	1.5	0.8	1.2
3	2.1	1.8	2.2	2.3
4	6.4	7.6	6.0	5.4
5	6.6	5.7	6.8	7.3
6	9.6	10.6	9.2	8.8
7	5.6	6.0	7.3	2.7
8	34.9	35.6	32.2	37.7
9	8.4	9.7	8.7	6.5
10	12.1	10.3	11.7	15.0
11	1.3	1.0	1.5	0.6
12 o más	11.2	9.9	12.5	11.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 19

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada, por lugar de residencia, según cantidad de horas que trabaja los sábados

Características	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
P19_a. Trabaja los sábados				
Sí	68.8	64.4	72.9	68.5
No	31.3	35.6	27.1	31.5
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P19_b. Cantidad de horas que trabaja los sábados				
0	0.2	0.5	0.0	0.0
2	1.2	0.5	1.9	1.1
3	2.6	2.8	1.9	3.4
4	13.6	16.4	14.9	8.4
5	12.1	8.9	12.6	15.2
6	11.2	12.2	11.2	10.1
7	6.8	8.0	6.7	5.6
8	25.6	25.8	23.8	28.1
9	5.3	7.5	3.3	5.6
10	8.8	8.0	8.9	9.6
11	0.6	0.5	0.7	0.6
12 o más	12.2	9.0	14.0	12.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 20a

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada, por lugar de residencia, según cantidad de horas que trabaja los domingos

Características	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
P20_a. Trabaja los domingos				
Sí	38.2	38.7	38.8	36.9
No	61.5	60.7	61.2	62.7
No sabe o no responde	0.3	0.6	0.0	0.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P20_b. Cantidad de horas que trabaja los domingos				
2	2.5	1.6	4.2	1.0
3	3.3	3.9	3.5	2.1
4	10.6	12.5	13.3	4.2
5	14.4	13.3	15.4	14.6
6	10.4	9.4	9.8	12.5
7	3.8	0.8	7.7	2.1
8	23.2	26.6	19.6	24.0
9	6.8	10.9	2.1	8.3
10	10.1	6.3	9.8	15.6
11	0.3	0.8	0.0	0.0
12 o más	14.7	14.1	14.7	15.5
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 21

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada, por lugar de residencia, según opinión en torno a si realiza otro trabajo para aumentar sus ingresos

P21: Realiza otro trabajo	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
Sí	13.3	13.9	15.4	9.6
No	86.7	86.1	84.6	90.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 22

Distribución porcentual de la población de 18 años y más, empleada y con otro trabajo además del principal, por lugar de residencia, según opinión en torno a la situación que mejor define su segundo trabajo al momento de la entrevista

P:22 Definición del segundo trabajo	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
Trabaja para una oficina, negocio, empresa, industria, institución	34.4	26.1	38.6	40.0
Trabaja de manera independiente, por cuenta propia	65.6	73.9	61.4	60.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 23

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada y con un segundo trabajo además del principal que realiza de manera independiente, por lugar de residencia, según el lugar donde realiza su segundo trabajo

P:23: Lugar del segundo trabajo	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
En la calle	34.5	41.2	34.3	20.0
En su casa o terreno	50.0	44.1	51.4	60.0
En la casa, terreno o propiedad de otra persona	4.8	8.8	0.0	6.7
Oficina o negocio, empresa o industria	10.7	5.9	14.3	13.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 24

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada y con un segundo trabajo además del principal que realiza de manera independiente, por lugar de residencia, según opinión en torno a si da parte del dinero que gana con su trabajo a otras personas

P:24 Tiene que darle dinero a otra persona	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
Sí	-	-	-	-
No	100.0	100.0	100.0	100.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 25

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada y con un segundo trabajo además del principal que realiza de manera independiente, por lugar de residencia, según opinión en torno a si reporta la cantidad de horas que trabaja a otras personas

P:25 Tiene que reportar cantidad de horas	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
Sí	-	-	-	-
No	100.0	100.0	100.0	100.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 26

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada, por lugar de residencia, según las condiciones de trabajo que prefiere, en función de la cantidad de dinero que gana y el número de horas que trabaja

P:26: Cantidad de dinero vs. horas	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
Más horas y ganar más dinero	71.3	70.7	74.0	68.1
La misma cantidad de horas y ganar lo mismo que gana ahora	22.4	21.5	20.1	26.9
Menos horas y ganar menos dinero	5.1	6.6	4.1	4.6
No sabe o no responde	1.3	1.2	1.9	0.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 27

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada, por lugar de residencia, según su autopercepción del trabajo que posee

Atributos y grado de acuerdo/desacuerdo	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
P27_a. Mi trabajo es estable, no tengo miedo a perder el trabajo en cualquier momento				
Totalmente en desacuerdo	3.3	2.4	3.3	4.6
En desacuerdo	17.2	17.2	16.8	17.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7.9	5.4	8.1	10.8
De acuerdo	50.0	52.3	50.4	46.5
Totalmente de acuerdo	21.4	22.4	21.4	20.0
No sabe o no responde	0.2	0.3	0.0	0.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P27_b. Tiene buen sueldo o ingresos				
Totalmente en desacuerdo	6.0	3.9	6.0	8.8
En desacuerdo	27.1	23.6	29.3	28.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19.1	14.5	20.1	23.5
De acuerdo	39.3	47.1	37.4	31.9
Totalmente de acuerdo	8.3	10.6	7.0	7.3
No sabe o no responde	0.2	0.3	0.3	0.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P27_c. Mis oportunidades de subir o avanzar son altas				
Totalmente en desacuerdo	5.2	3.0	5.1	8.1
En desacuerdo	23.2	24.8	20.1	25.8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13.8	10.6	14.6	16.5
De acuerdo	45.4	47.7	45.5	42.3
Totalmente de acuerdo	12.0	13.6	14.4	6.5
No sabe o no responde	0.4	0.3	0.3	0.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P27_d Mi trabajo es interesante, me gusta lo que hago				
Totalmente en desacuerdo	2.0	1.8	1.6	2.7
En desacuerdo	8.8	7.3	8.9	10.4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7.1	3.0	8.7	10.0
De acuerdo	58.2	57.4	55.8	62.7
Totalmente de acuerdo	24.0	30.5	24.9	14.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 27, continuación...

Atributos y grado de acuerdo	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
P27_e. No tengo que rendirle cuentas a nadie, trabajo sin demasiados controles				
Totalmente en desacuerdo	6.0	6.0	5.4	6.9
En desacuerdo	26.9	26.9	29.0	23.8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7.8	5.7	8.4	9.6
De acuerdo	41.5	41.4	39.6	44.2
Totalmente de acuerdo	17.6	19.9	17.6	14.6
No sabe o no responde	0.2	0.0	0.0	0.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P27_f. Mi trabajo me permite servir o ayudar a otros				
Totalmente en desacuerdo	3.1	2.7	3.8	2.7
En desacuerdo	9.8	9.1	8.9	11.9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10.3	8.2	10.6	12.7
De acuerdo	60.2	64.4	56.1	60.8
Totalmente de acuerdo	15.9	15.7	19.5	11.2
No sabe o no responde	0.6	0.0	1.1	0.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P27_g. Mi trabajo es útil/importante para la sociedad				
Totalmente en desacuerdo	0.6	0.6	0.8	0.4
En desacuerdo	6.6	7.9	5.1	6.9
Ni acuerdo ni en desacuerdo	8.9	8.2	8.7	10.0
De acuerdo	63.5	62.8	63.7	64.2
Totalmente de acuerdo	19.9	19.9	21.4	17.7
No sabe o no responde	0.5	0.6	0.3	0.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P27_h. Mi trabajo me da oportunidad para mejorar mis conocimientos y/o habilidades para el trabajo.				
Totalmente en desacuerdo	2.4	1.5	1.6	4.6
En desacuerdo	12.8	10.9	11.7	16.9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11.8	9.4	13.0	13.1
De acuerdo	59.3	66.2	55.6	55.8
Totalmente de acuerdo	13.4	12.1	17.9	8.8
No sabe o no responde	0.3	0.0	0.3	0.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 27, continuación...

Atributos y grado de acuerdo/desacuerdo	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
P27_i. Mi salud está asegurada/tengo un buen seguro médico				
Totalmente en desacuerdo	20.5	18.4	22.0	21.2
En desacuerdo	29.8	31.4	28.7	29.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7.4	4.5	10.3	6.9
De acuerdo	30.0	30.2	27.6	33.1
Totalmente de acuerdo	11.5	14.5	10.8	8.5
No sabe o no responde	0.8	0.9	0.5	1.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P27_j. Tengo buenos beneficios adicionales				
Totalmente en desacuerdo	8.6	6.9	9.5	9.6
En desacuerdo	29.8	34.1	27.1	28.1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13.2	10.3	15.4	13.8
De acuerdo	42.0	43.5	41.2	41.2
Totalmente de acuerdo	5.7	4.5	6.2	6.5
No sabe o no responde	0.6	0.6	0.5	0.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P27_k. Tengo un horario cómodo				
Totalmente en desacuerdo	5.8	3.6	6.2	8.1
En desacuerdo	13.8	13.3	13.6	14.6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11.3	10.3	10.6	13.5
De acuerdo	53.4	58.0	51.8	50.0
Totalmente de acuerdo	15.4	14.5	17.6	13.5
No sabe o no responde	0.3	0.3	0.3	0.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 28

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada, por lugar de residencia, según su valoración sobre las condiciones de su trabajo

Atributos y valoración de frecuencia	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
P28_a. Usted se encuentra muy cansado al terminar de trabajar				
Nunca	13.9	13.9	13.0	15.0
Rara vez	11.9	12.7	13.0	9.2
A veces	35.3	40.2	33.9	31.2
Con mucha frecuencia	13.1	10.6	14.4	14.6
Siempre	25.7	22.7	25.7	29.6
No sabe o no responde	0.1	0.0	0.0	0.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P28_b. Tiene que realizar un fuerte esfuerzo físico en su trabajo				
Nunca	32.9	39.3	32.8	25.0
Rara vez	14.8	15.4	16.5	11.5
A veces	23.9	24.2	21.4	26.9
Con mucha frecuencia	14.1	10.3	14.4	18.5
Siempre	14.3	10.9	14.9	17.7
No sabe o no responde	0.1	0.0	0.0	0.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P28_c. Considera usted que su trabajo es muy tenso/estresante				
Nunca	22.6	24.5	22.5	20.4
Rara vez	14.0	14.5	13.3	14.2
A veces	32.9	32.3	32.8	33.8
Con mucha frecuencia	12.0	10.3	12.5	13.5
Siempre	18.3	18.4	19.0	17.3
No sabe o no responde	0.2	0.0	0.0	0.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 29

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada, por lugar de residencia, según opinión en torno a las horas que dedica al trabajo en un día habitual

P:29: Sobre las horas dedicadas al trabajo	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
Mi empleador decide la hora en que comienzo y la hora en que termino de trabajar	42.8	40.5	43.4	45.0
Puedo decidir la hora en que empiezo a trabajar y cuando termino	25.3	25.7	24.9	25.4
Tengo total libertad para decidir la hora en que empiezo y termino de trabajar	31.6	33.8	31.4	28.8
No sabe o no responde	0.3	0.0	0.3	0.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 30

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada, por lugar de residencia, según opinión en torno a la organización de su trabajo

P:30: Sobre la organización del trabajo	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
Puedo decidir libremente cómo organizo mi trabajo diario	42.9	45.6	42.3	40.4
Puedo decidir cómo organizo mi trabajo diario, dentro de ciertos límites	29.6	27.8	30.6	30.4
No tengo libertad de decidir cómo organizo mi trabajo	27.0	26.6	26.8	27.7
No sabe o no responde	0.5	0.0	0.3	1.5
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 31

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada, por lugar de residencia, según valoración en cuanto a la posibilidad de necesitar tomarse algunas horas durante el horario de trabajo para resolver asuntos personales

P31: Posibilidad de tomar horas para asuntos personales	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
Nada difícil	51.4	55.6	52.0	45.0
No muy difícil	19.8	18.4	18.7	23.1
Un poco difícil	19.2	18.4	17.9	21.9
Muy difícil	9.5	7.6	11.1	9.6
No sabe o no responde	0.2	0.0	0.3	0.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 32

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada, por lugar de residencia, según la valoración de frecuencia en que la vida laboral interfiere en la vida familiar, y viceversa

Atributos y valoración de frecuencia	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
P32_a. Las exigencias de su trabajo interfieren con su vida familiar				
Nunca	51.7	58.0	49.6	46.5
Rara vez	12.1	9.1	17.1	8.8
A veces	25.1	22.7	22.2	32.3
Con mucha frecuencia	5.6	5.1	5.1	6.9
Siempre	5.4	5.1	6.0	5.0
No sabe o no responde	0.1	0.0	0.0	0.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P32_b. Las exigencias de su familia interfieren con su trabajo				
Nunca	58.4	62.2	58.3	53.8
Rara vez	16.8	14.8	19.2	15.8
A veces	16.0	16.6	12.7	20.0
Con mucha frecuencia	5.2	2.7	5.4	8.1
Siempre	2.7	2.4	3.8	1.5
No sabe o no responde	0.8	1.2	0.5	0.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 33

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada, por lugar de residencia, según valoración sobre el uso que han dado a sus experiencias, conocimientos y habilidades adquiridas en los trabajos desempeñados en el pasado, en el trabajo actual

P33: Uso de conocimientos adquiridos en el trabajo actual	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
Casi ninguno	16.8	13.9	18.7	17.7
Algunos	38.2	34.1	38.2	43.5
Muchos	24.8	25.4	25.2	23.5
Casi todos	14.8	21.1	12.5	10.0
No sabe o no responde	5.4	5.5	5.4	5.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 34

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada, por lugar de residencia, según valoración sobre qué tanto le servirían las experiencias, conocimientos y habilidades adquiridas en la presente actividad laboral para buscar un nuevo trabajo

P34: Valoración de conocimientos adquiridos en el trabajo actual para buscar un nuevo trabajo	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
No le ayudaría para nada	3.3	3.3	2.4	4.6
Poca ayuda	11.7	7.6	9.5	20.0
Bastante ayuda	32.8	34.7	31.2	32.7
Mucha ayuda	49.5	53.8	52.6	39.6
No sabe o no responde	2.7	0.6	4.3	3.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 35

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada en una empresa, industria o institución, por lugar de residencia, según opinión en torno a si ha recibido o no algún tipo de experiencias, conocimientos y/o habilidades durante los últimos doce meses

P35: Ha recibido conocimientos durante los últimos doce meses	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
Sí	48.0	56.5	48.2	37.8
No	51.4	43.5	51.4	60.9
No sabe o no responde	0.5	0.0	0.5	1.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 36

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada en una empresa, industria o institución, por lugar de residencia, según valoración de las relaciones personales en su ambiente de trabajo

Atributos y valoraciones	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
P36_a. Relaciones personales entre los directivos y los empleados				
Muy malas	0.4	0.5	0.5	0.0
Malas	2.5	2.2	3.2	1.9
Ni buenas ni malas	9.4	4.3	9.5	15.4
Buenas	48.4	50.0	49.5	44.9
Muy buenas	35.2	40.2	33.8	31.4
No sabe o no responde	0.4	0.0	0.0	1.3
No aplica	3.7	2.8	3.5	5.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P36_b. Relaciones personales entre compañeros de trabajo/colegas/personas que trabajan en el mismo lugar				
Muy malas	1.6	1.1	2.7	0.6
Malas	1.4	0.0	0.9	3.8
Ni buenas ni malas	7.1	5.4	9.9	5.1
Buenas	49.5	52.2	45.5	51.9
Muy buenas	36.1	38.0	36.5	33.3
No sabe o no responde	0.5	0.0	0.0	1.9
No aplica	3.8	3.3	4.5	3.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 37

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada en una empresa, industria o institución, por lugar de residencia, según el orgullo y lealtad organizacionales sentidos en el trabajo

Atributos y grado de acuerdo/desacuerdo	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
P37_a. Estoy dispuesto a esforzarme mas allá de lo requerido en mi trabajo para que mi empresa u organización alcance el mayor éxito posible				
Totalmente en desacuerdo	0.5	0.5	0.5	0.6
En desacuerdo	5.2	4.3	4.5	7.1
Ni acuerdo ni desacuerdo	6.9	1.7	9.8	9.0
De acuerdo	62.6	66.3	58.6	64.1
Totalmente de acuerdo	24.4	27.2	26.1	18.6
No sabe o no responde	0.4	0.0	0.5	0.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P37_b. Me siento orgulloso de trabajar en mi empresa u organización				
Totalmente en desacuerdo	1.4	0.0	1.4	3.2
En desacuerdo	7.7	4.9	9.0	9.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9.6	9.2	7.7	12.8
De acuerdo	60.0	61.4	61.3	56.4
Totalmente de acuerdo	20.6	24.5	19.4	17.9
No sabe o no responde	0.7	0.0	1.2	0.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P37_c. Aunque me ofrecieran mucho más dinero, rechazaría otro trabajo con tal de quedarme en esta organización o empresa				
Totalmente en desacuerdo	19.6	22.8	16.7	19.9
En desacuerdo	31.9	32.6	32.0	30.8
Ni acuerdo ni desacuerdo	13.9	14.1	14.0	13.5
De acuerdo	25.4	24.5	27.5	23.7
Totalmente de acuerdo	6.4	5.4	7.7	5.8
No sabe o no responde	2.8	0.6	2.1	6.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 38

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada en una empresa, industria o institución, por lugar de residencia, según autovaloración sobre qué tan fácil sería sustituirla si renunciara al trabajo que realiza

P38: Autovaloración sobre reemplazo ante renuncia	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
Muy fácil	41.6	52.7	35.6	37.2
Relativamente fácil	16.9	13.6	18.9	17.9
Ni fácil ni difícil	19.6	15.8	24.3	17.3
Relativamente difícil	11.0	7.1	11.3	15.4
Muy difícil	8.9	10.9	8.6	7.1
No sabe o no responde	2.0	0.0	1.4	5.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 39

Distribución porcentual de la población de 18 años y más empleada en una empresa, industria o institución, por lugar de residencia, según su valoración de probabilidad de renunciar al trabajo durante los próximos 12 meses

P39: Renunciará al trabajo en los próximos 12 meses	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
Nada probable	35.6	32.1	35.1	40.4
Poco probable	23.0	22.8	24.8	20.5
Probable	23.3	21.2	22.5	26.9
Muy probable	17.3	23.9	16.2	10.9
No sabe o no responde	0.9	0.0	1.4	1.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 40

Distribución porcentual de la población de 18 años empleada en una empresa, industria o institución, por lugar de residencia, según su grado de preocupación ante la posibilidad de ser reemplazado en su trabajo actual

P40: Preocupación ante posibilidad de ser reemplazado	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
No me preocupa en lo absoluto	23.1	23.9	21.2	25.0
Me preocupa poco	23.0	28.3	23.9	15.4
Me preocupa en cierta medida	23.3	19.0	23.4	28.2
Me preocupa mucho	30.1	28.8	31.1	30.1
No sabe o no responde	0.5	0.0	0.4	1.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 41

Distribución porcentual de la población de 18 años o empleada en una empresa, industria o institución, por lugar de residencia, según su valoración de algunas decisiones que debe tomar una persona para evitar el desempleo

Atributos y grado de acuerdo/desacuerdo	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
P41_a. Aceptar un trabajo que requiera aprender y dominar nuevos conocimientos y/o habilidades				
Totalmente en desacuerdo	0.4	0.0	0.9	0.0
En desacuerdo	4.6	2.2	5.9	5.8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2.5	1.6	2.7	3.2
De acuerdo	63.2	70.7	59.9	59.0
Totalmente de acuerdo	28.5	25.5	30.6	28.8
No sabe o no responde	0.9	0.0	0.0	3.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P41_b. Aceptar un trabajo con un menor salario del que gana actualmente				
Totalmente en desacuerdo	21.4	17.9	18.5	29.5
En desacuerdo	36.8	37.0	40.1	32.1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8.4	6.0	8.1	11.5
De acuerdo	23.8	25.5	23.9	21.8
Totalmente de acuerdo	9.3	13.6	9.0	4.5
No sabe o no responde	0.4	0.0	0.5	0.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 41, continuación...

Atributos y grado de acuerdo/desacuerdo	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
P41_c. Aceptar un trabajo como temporero				
Totalmente en desacuerdo	9.8	6.0	9.5	14.7
En desacuerdo	33.3	35.3	37.8	24.4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9.6	7.1	7.7	15.4
De acuerdo	37.9	40.8	33.8	40.4
Totalmente en desacuerdo	8.4	9.8	10.4	3.8
No sabe o no responde	1.1	1.1	0.9	1.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P41_d. Aceptar un trabajo que requiera trasladarme a una localidad más lejana que la actual				
Totalmente en desacuerdo	14.6	16.8	13.1	14.1
En desacuerdo	30.4	24.5	34.2	32.1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13.3	10.9	13.1	16.7
De acuerdo	32.4	39.7	28.4	29.5
Totalmente de acuerdo	7.8	7.6	9.5	5.8
No sabe o no responde	1.4	0.5	1.8	1.9
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 42

Distribución porcentual de la población de 18 años y más que trabaja independiente, por lugar de residencia, según razones por las que trabaja como tal

P42: Razones para trabajar independiente	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
Pone su propio horario	35.9	36.7	39.5	29.8
Le permite trabajar sin demasiados controles	22.4	18.4	23.8	26.0
Gana más dinero que si fuera un empleado	21.9	24.5	21.8	18.3
No encuentra trabajo fijo	19.6	20.4	14.9	24.9
No sabe o no responde	0.2	0.0	0.0	1.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 43

Distribución porcentual de la población de 18 años y más que no está empleada o trabaja independiente, por lugar de residencia, según ha sido empleada o generó ingresos por un periodo no menor de un año

P43: Generó ingresos por un periodo no menor de un año	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
Sí	45.8	55.4	47.5	34.7
No	53.6	44.3	52.1	64.2
No sabe o no responde	0.6	0.2	0.4	1.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 44

Distribución porcentual la población de 18 años y más que en algún momento de su vida estuvo empleada por un periodo no menor de un año, por lugar de residencia, según el año en que dejó de trabajar como empleado o dejó de generar ingresos por cualquier tipo de trabajo independiente o negocio

P44: Tiempo en que dejó de trabajar, independiente o negocio	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
Antes de 1989	9.8	10.3	9.2	8.1
De 1990 a 1994	7.2	8.6	7.2	5.1
De 1995 a 1999	17.4	19.6	16.8	14.9
De 2000 a 2005	65.3	60.9	66.6	70.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 45

Distribución porcentual de la población de 18 años y más que en algún momento de su vida estuvo empleada por un periodo no menor de un año, por lugar de residencia, según la principal razón por la que dejó de trabajar o de generar ingresos como trabajador independiente

P45: Razones por las que no trabaja independiente	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
Llegué a la edad de jubilación	6.3	4.3	7.2	7.8
Jubilación anticipada	28.3	31.9	28.3	22.7
Jubilación anticipada sin solicitar	1.1	0.9	1.2	1.3
Incapacitación permanente	10.0	6.4	12.4	11.7
El lugar de trabajo cerró	8.1	5.5	11.6	6.5
Despido	21.7	26.4	16.7	22.7
El contrato de trabajo terminó	6.3	8.1	4.8	5.8
Responsabilidades familiares	14.2	11.5	14.3	18.2
Matrimonio	2.7	3.4	2.4	1.9
Estudios	1.4	1.7	1.2	1.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 46

Distribución porcentual de la población de 18 años y más que no está empleada o trabaja independiente, por lugar de residencia, según opinión en torno a si desearía tener un trabajo independiente o negocio que le genere ingresos, en la actualidad o en el futuro

P46: Desearía tener un trabajo independiente actualmente o en el futuro	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
Sí	68.5	70.3	68.2	67.1
No	29.4	28.3	29.4	30.4
No sabe o no responde	2.1	1.4	2.5	2.5
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 47

Distribución porcentual de la población de 18 años y más que no está empleada o trabaja independiente, por lugar de residencia, según su valoración en torno a la posibilidad de conseguir un trabajo fijo o iniciar un trabajo independiente

P47: Buscaría un trabajo fijo o iniciaría un trabajo independiente	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
Nada probable	15.7	14.4	14.8	18.0
Poco probable	29.0	28.1	29.2	29.7
Probable	34.0	38.2	32.8	31.5
Muy probable	17.4	18.9	19.7	13.3
No sabe o no responde	3.9	0.5	3.6	7.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 48

Distribución porcentual de la población de 18 años y más que no está empleada o trabaja independiente, por lugar de residencia, según su opinión en torno a si está buscando un trabajo para tener un sueldo fijo o iniciaría un trabajo independiente

P48: Busca un trabajo fijo	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
Sí	30.7	35.6	27.7	29.5
No	68.8	64.4	71.8	69.4
No sabe o no responde	0.6	0.0	0.6	1.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 49

Distribución porcentual de la población de 18 años y más que no está empleada o trabaja independiente, por lugar de residencia, según la frecuencia con que ha realizado actividades para conseguir un trabajo fijo, durante los últimos 12 meses

Actividades y frecuencia	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
P49_a. Se registró en una agencia de empleos del Gobierno				
1 ó 2 veces	6.3	7.5	6.1	5.4
Más de 2 veces	2.9	4.0	2.5	2.3
No	90.5	88.2	90.9	92.1
No sabe o no responde	0.4	0.2	0.6	0.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P49_b. Se registró en una agencia privada para conseguir empleo				
1 ó 2 veces	8.1	11.1	8.3	5.0
Más de 2 veces	4.2	6.1	3.8	2.9
No	87.2	82.8	86.6	92.1
No sabe o no responde	0.5	0.0	1.3	0.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P49_c. Respondió anuncios/clasificados de ofertas de empleo				
1 ó 2 veces	5.7	9.7	4.4	3.4
Más de 2 veces	2.7	4.5	1.9	2.0
No	91.1	85.6	93.0	94.1
No sabe o no responde	0.5	0.2	0.8	0.5
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P49_d. ¿Puso un anuncio o clasificado ofreciendo su trabajo en un periódico u otro medio?				
1 ó 2 veces	1.8	1.7	1.5	2.3
Más de 2 veces	2.4	2.6	2.1	2.5
No	95.4	95.8	95.5	95.0
No sabe o no responde	0.4	0.0	0.9	0.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P49_e. Llenó solicitudes/aplicó directamente en una oficina, negocio, empresa/industria/institución pública o privada				
1 ó 2 veces	13.7	16.7	12.5	12.2
Más de 2 veces	8.2	10.6	7.8	6.5
No	77.7	72.2	79.4	81.1
No sabe o no responde	0.4	0.5	0.4	0.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 49, continuación...

Opciones	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
P49_f. Pidió ayuda/recomendaciones a familiares, amigos o colegas para conseguir un trabajo				
1 ó 2 veces	13.4	16.0	12.3	12.2
Más de 2 veces	9.7	13.0	8.0	8.6
No	74.9	69.6	76.9	77.5
No sabe o no responde	2.1	1.4	2.8	1.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P49_g. Pidió ayuda/recomendaciones de políticos amigos para conseguir un trabajo				
1 ó 2 veces	9.5	8.3	9.7	10.4
Más de 2 veces	5.9	8.7	4.5	4.7
No	84.0	82.5	84.5	84.7
No sabe o no responde	0.7	0.5	1.3	0.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P49_h. Participó en concursos compitiendo con otros para ser evaluado para un trabajo				
1 ó 2 veces	3.4	5.4	2.7	2.3
Más de 2 veces	1.4	1.2	1.5	1.6
No	93.4	91.0	93.9	95.0
No sabe o no responde	1.8	2.4	1.9	1.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 50

Distribución porcentual de la población mayor de 18 años y más desempleada, por lugar de residencia, según opinión en torno a si ha tenido algún tipo de capacitación o entrenamiento para mejorar conocimientos y habilidades para el trabajo, durante los últimos 12 meses

P50: Ha recibido capacitación y entrenamiento en los últimos 12 meses	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
Sí	18.4	24.2	18.4	13.8
No	81.2	75.8	81.4	85.3
No sabe o no responde	0.4	0.0	0.3	0.9

Cuadro 51

Distribución porcentual de la población de 18 años y más desempleada, por lugar de residencia, según su principal fuente de ingresos

P51: Principal fuente de ingresos	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
Pensión	6.7	5.4	8.1	6.2
Beneficios por desempleo	1.3	2.5	0.8	0.9
Ingresos de su pareja	27.5	29.6	26.0	27.4
Ingresos familiares	47.5	43.3	48.3	50.0
Asistencia/ayuda social	1.0	0.7	0.8	1.5
Trabajos ocasionales	6.1	7.2	6.3	5.0
Remesas del exterior	6.8	7.9	7.1	5.6
No sabe o no responde	1.9	1.4	1.3	2.9
Trabajo por sueldo	0.4	1.4	0.0	0.0
Negocio propio	0.8	0.4	1.3	0.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 52

Distribución porcentual de población mayor de 18 años y más, por lugar de residencia, según autoevaluación sobre aspectos relativos a su personalidad

Atributos y grado de acuerdo/desacuerdo	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
P52_a. Es discreto				
Totalmente en desacuerdo	0.6	0.3	0.4	1.2
En desacuerdo	1.9	1.8	1.2	2.8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2.3	2.0	2.4	2.5
De acuerdo	62.5	60.2	64.3	62.7
Totalmente de acuerdo	32.0	35.5	31.5	29.2
No sabe o no responde	0.7	0.2	0.3	1.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P52_b. Tiene confianza en los demás				
Totalmente en desacuerdo	3.3	2.8	3.9	3.2
En desacuerdo	17.2	24.7	16.3	10.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18.4	17.4	18.5	19.3
De acuerdo	49.0	46.1	50.3	50.5
Totalmente de acuerdo	11.1	8.9	10.3	14.5
No sabe o no responde	0.9	0.2	0.8	1.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P52_c. Se dedica a hacer su trabajo a fondo				
Totalmente en desacuerdo	0.9	1.2	0.7	1.0
En desacuerdo	4.6	3.9	4.7	5.3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6.9	4.3	8.9	7.2
De acuerdo	60.3	60.5	60.3	60.0
Totalmente de acuerdo	24.3	28.5	22.4	22.3
No sabe o no responde	3.0	1.6	3.1	4.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P52_d. Es tranquilo, maneja la tensión/el estrés				
Totalmente en desacuerdo	1.7	1.3	2.0	1.8
En desacuerdo	5.1	5.1	4.8	5.3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7.4	6.7	7.5	8.0
De acuerdo	62.8	62.2	65.7	59.8
Totalmente de acuerdo	22.0	24.7	19.2	22.7
No sabe o no responde	1.0	0.0	0.8	2.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 52, continuación...

Atributos y grado de acuerdo/desacuerdo	Lugar de residencia			
	Total	Santo Domingo	Resto urbano	Resto rural
P52_e. Tiene una imaginación activa				
Totalmente en desacuerdo	0.6	0.2	0.3	1.3
En desacuerdo	4.2	3.5	3.7	5.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8.0	8.7	7.7	7.7
De acuerdo	65.1	66.0	66.4	62.7
Totalmente de acuerdo	20.3	21.5	20.3	19.2
No sabe o no responde	1.8	0.2	1.6	3.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P52_f. Es sociable, extrovertido				
Totalmente en desacuerdo	0.6	0.0	0.5	1.3
En desacuerdo	5.5	5.8	5.9	4.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11.8	12.3	11.5	11.7
De acuerdo	61.3	60.2	63.2	60.0
Totalmente de acuerdo	19.2	21.5	17.6	18.7
No sabe o no responde	1.7	0.2	1.3	3.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P52_g. Tiende a buscar las fallas de los demás				
Totalmente en desacuerdo	17.1	13.2	16.5	21.8
En desacuerdo	37.7	39.6	39.1	34.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11.0	11.2	12.0	9.7
De acuerdo	25.9	28.8	23.3	26.3
Totalmente de acuerdo	6.0	6.3	7.1	4.5
No sabe o no responde	2.1	1.0	2.0	3.5
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
P52_h. Tiende a ser haragán				
Totalmente en desacuerdo	34.9	36.5	32.8	35.8
En desacuerdo	38.3	40.8	37.5	36.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6.1	4.9	6.8	6.5
De acuerdo	15.0	13.7	15.9	15.2
Totalmente de acuerdo	4.3	4.1	5.3	3.2
No sabe o no responde	1.5	0.0	1.7	2.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuadro 53

**Distribución porcentual de población mayor de 18 años y más, por género,
lugar de residencia, nivel socioeconómico, nivel de escolaridad
y rango de edades**

Variables demográficas y socioeconómicas	Total
Genero	
Masculino	45.4
Femenino	54.6
Total	100.0
Lugar de residencia	
Santo Domingo	31.1
Resto urbano	38.3
Resto rural	30.6
Total	100.0
Nivel socioeconómico	
Bajo	59.4
Medio	30.4
Alto	10.2
Total	100.0
Nivel de escolaridad	
Primaria	42.1
Secundaria	41.3
Universitaria	15.1
Post universitaria	1.4
No responde	0.1
Total	100.0
Rangos de edades	
18- 34	50.2
35- 44	20.3
45 y más	29.5
Total	100.0

Anexo E

Características del mercado de trabajo de la República Dominicana

Por Adolfo Martí

1. La fuerza económica laboral dominicana

Entre el conjunto de informes del Banco Central de la República Dominicana destacan los indicadores del mercado laboral que permiten monitorear el comportamiento del mercado de trabajo. Dicha información se basa en la elaboración de encuestas trimestrales que describen la población económicamente activa (PEA) ocupada y desocupada, su clasificación y la composición según los dominios de estudio (rama de actividad económica, categoría o grado ocupacional, nivel educativo, zona geográfica o grupos de edad). De igual manera, la información detalla los ingresos de la población en función de las horas trabajadas por deciles, los ingresos por rama de actividad económica, y la población ocupada formal, informal y declarante de ingresos.¹

De estas fuentes se desprende que la fuerza económica laboral de la República Dominicana presenta en 2005 una tasa global de participación de 55.9%, una tasa de ocupación de 45.9% y una tasa de desocupación ampliada cercana al 17.0% (que incluye personas disponibles para trabajar, aunque no busquen trabajo, y la PEA). Estos indicadores son el reflejo de una población ocupada donde el 30.4% ha lo-

¹ Los informes trimestrales del Banco Central (1991-2005) amplían estas informaciones sobre el mercado de trabajo.

grado solamente un nivel de educación primaria, con ingresos bajos y mayormente empleada en el sector privado (41.7%). La población activa se encuentra principalmente ocupada en el comercio al por mayor y menor (25.2%), en el sector agrícola y ganadero (22.9%) y en otros servicios² (18.2%). El grado ocupacional de esos sectores está mayormente representado por trabajadores no calificados (15.69%), operarios y artesanos (14.41%) y profesionales intelectuales (14.06%).

Los datos de la encuesta de fuerza de trabajo muestran un crecimiento promedio de la ocupación del 2.9% anual entre 1995-2005 que, siendo inferior al de la fuerza de trabajo (3.1%), se tradujo en un aumento de la tasa de desempleo (de 15.8% en 1995 a 17.9% en 2005). Pero el desempleo bajó en 2005, afectando tanto a las mujeres como a los jóvenes. Ya los jóvenes de 19 años y menos han ido registrando una disminución en su tasa de participación (del 31.2% en 1995 a 28.0% en 2005). Ello puede tener como signo positivo un proceso de retención creciente en las aulas escolares a favor de niños y adolescentes en edad de estudiar.

No obstante estas tendencias de mejorías relativas en el mercado de trabajo, el drama humano del desempleo es muy extendido, pues casi 17 de cada 100 personas en edad activa, esto es 715,817 hombres y mujeres, están afectados por el desempleo. El problema es mucho mayor entre las mujeres (446,270) y entre los jóvenes (20-39 años), en que 21 de cada 100 no encuentran un empleo acorde con sus expectativas.

Ya el informe de la Secretaría de Estado de Trabajo (2003)³ de la República Dominicana había destacado que aun cuando el desempleo registra una cierta mejoría entre 1996-2000, los datos muestran un deterioro en el subempleo o empleo precario. Así, el subempleo por insuficiencia de jornada trabajada (subempleo visible)⁴ aumentó del 9.5 al 12.7% de la fuerza de trabajo, incidiendo en este último año sobre unas 465,000 personas. Por su parte, el subempleo por insuficiencia de ingresos (subempleo invisible)⁵ aumentó del 26.3 al 31.2%, afectando en el último año a cerca de 1,150,000 personas.

Para el año 2005, el incremento del empleo precario refleja un deterioro de la estructura del mercado de trabajo. La ocupación en los sectores informales o tradicionales⁶ creció a un mayor ritmo (3.6% anual) que el empleo en los sectores formales (-3.0%), incrementándose la proporción de ocupados en actividades tradicionales de baja productividad e ingresos. Así, unas 59,890 personas se incorporaron como nuevos ocupados en el sector informal o economía campesina, con lo cual la ocupación en estas actividades rezagadas aumentó a 1,725,000 personas.

² “Otros servicios”: categoría usada por el Banco Central y organismos que producen estadísticas sobre el mercado de trabajo.

³ República Dominicana. Secretaría de Estado de Trabajo. (2003). *Mercado de trabajo en República Dominicana: Problemas y desafíos para una política de empleo y trabajo decente*.

⁴ “Subempleo visible”: Se refiere a los ocupados que declaran trabajar menos de 40 horas semanales, pero desean trabajar más tiempo y el mercado no se los permite.

⁵ “Subempleo invisible”: Se refiere a las personas que aun cuando trabajan más de 40 horas a la semana, devengan un ingreso o salario inferior al salario mínimo legal. Para efectos de estos cálculos se ha utilizado como norma de salario mínimo el que corresponde a la pequeña empresa (1,296 pesos mensuales en 1996, y 1,757 en 2000).

⁶ Como parte de la fuerza de trabajo en sectores informales o tradicionales se ha considerado a los patrones y asalariados en establecimientos con menos de 5 ocupados, así como a los trabajadores independientes y familiares no remunerados (que no son profesionales ni técnicos), y el servicio doméstico.

Estas cifras suponen un gran desafío para la política económica y de empleo, ya que no sólo se trata de crear empleos para jóvenes, mujeres o adultos desempleados con determinadas calificaciones, sino también de estimular la productividad y dotar de recursos productivos (tierra, tecnología, capital físico, crédito, capacitación) a pequeños productores y trabajadores independientes del campo, así como a microempresarios y trabajadores por cuenta propia del área urbana.

Tomando en consideración las estadísticas del mercado de trabajo ofrecidas por el Banco Central en el año 2005 vemos que, desde el punto de vista de las actividades económicas, las ramas que más contribuyeron a la creación de empleos fueron las de otros servicios (22.6%), comercio al por mayor y menor (20.5%), industrias (14.9%), y agricultura y ganadería (14.4%). Estos porcentajes de participación, muy similares a los arrojados en años anteriores, denotan que es precisamente en estas dos primeras ramas donde la economía dominicana ha presentado los últimos años la mayor generación de empleos concentrados en actividades informales. Dichas actividades referidas más por los comercios pequeños y los servicios personales e independientes, se caracterizan fundamentalmente por una baja productividad e ingresos de su fuerza de trabajo.

En cuanto a la población formal, según los llamados grupos ocupacionales, el mayor aumento de la ocupación se registra entre los trabajadores no calificados (15.7%), los operarios y conductores (14.4%), los profesionales intelectuales (14.1%) y los técnicos de nivel medio (13.6%). Las ponderaciones así registradas pudieran evidenciar que el comportamiento de las actividades económicas más dinámicas en la creación de empleos durante 2005 estuvo repartido de manera casi uniforme entre los distintos grupos de ocupación. Anteriormente, los trabajadores de servicios y los empleados de oficina llegaban a representar un peso importante en los grupos de trabajo.

Por su parte, las estadísticas que describen a la población según su nivel educativo muestran una cierta mejoría en los niveles de educación de la fuerza de trabajo en tanto se registra un mayor crecimiento de los trabajadores con niveles de educación secundaria (32.5%) y universitaria (33.6%). Aún así, se imponen grandes brechas en el nivel educativo de la fuerza laboral, pues casi el 3.5% no cuenta con ningún grado de instrucción (contrario al 2.9% del año 2000) y todavía un 30% de la población ocupada tiene algún grado de educación primaria. Este mayor desafío se presenta en las áreas rurales donde las oportunidades de educación son más precarias. De igual manera, si bien los que tienen educación secundaria generaron un incremento de 25.7% en sus ingresos (pasando de 32.49 a 46.2 pesos/hora), los universitarios un 17.3% (al pasar de 78.3 a 91.9 pesos/hora), y los que tienen algún grado de educación primaria sólo aumentaron en un 6.7% sus ingresos (pasando de 28.5 a 30.4 pesos/hora). Los resultados son importantes, porque describen cómo al obtener un mayor nivel educativo, la población que trabaja puede mejorar sus condiciones económicas, situación no tan latente en años precedentes.

1.1. Magnitud de la mano de obra

Hace ya muchos años, Joseph Ramos (1968)⁷ enunció que dos hechos determinan el marco en que se realizan los estudios sobre el empleo y el mercado de trabajo de un país: el crecimiento intenso de la población y el aumento relativamente considerable de la producción por habitante. Ese fue el caso muy evidente en las décadas en el periodo de posguerra. En ese entonces, el empleo crecía más lentamente que la población.

El autor se preguntaba si, debido al rápido desarrollo demográfico, las economías durante ese periodo podrían considerarse débiles o, en cambio, el veloz aumento del producto per cápita podría ser considerado signo de fortaleza. En esencia, lo que cabe analizar es en qué medida la menor participación de la mano de obra es explicada por los cambios demográficos y en qué medida corresponde a variaciones en los propios grados de participación por edad y sexo. Igualmente cabría analizar qué relación tienen con el ingreso per cápita esos índices de participación por edad y sexo (rurales y urbanos), y por qué, y cómo varía de un país a otro y en el curso del tiempo el promedio de horas de trabajo por semana.

La unidad más obvia para medir el papel de la mano de obra en el crecimiento económico es su importancia numérica. Cuanto mayor es la magnitud de la mano de obra, más considerable es el producto. Esta sección estudia la magnitud, el crecimiento y los principales determinantes de la mano de obra económicamente activa del país.⁸

Efectivamente, puede verse en el cuadro 1, a partir de las estadísticas económicas publicadas por el Banco Central, cómo la República Dominicana ha visto incrementar durante 2005 el producto interno bruto por habitante en un 7.4%, situación sólo sucedida a inicios de los años setenta cuando el PIB per cápita creció 9.7% en 1973, 7.2% en 1972, 6.3% en 1971 y 8.8% en 1970. Entre 1991 y 2005, el PIB por habitante promedió un crecimiento de tan sólo 2.9%, muy cerca del crecimiento promedio de la población, de 1.9%. Así, el PIB por habitante fue de 873.5 pesos, representando un equivalente, en términos del PIB nominal (sin efecto de los precios), de 3,247 dólares, un indicador récord en la historia dominicana. Ello supone, obviamente, que la mejoría en los indicadores económicos del país, de alguna manera, guarda una asociación con el crecimiento de la fuerza de trabajo a escala nacional y a una mejoría de sus condiciones económicas.

⁷ El libro *Economía y trabajo en América Latina* (1968) de Joseph Ramos ofrece mayor detalle sobre este punto.

⁸ La mano de obra (población) económicamente activa (PEA) incluye todas las personas (definidas como las que tienen cierta edad mínima) que pueden y quieren ejecutar una actividad ofrecida normalmente en el mercado y retribuida con dinero.

Cuadro 1
Producto interno bruto de la República Dominicana, 1991- 2005

Años	Población (En miles)	PIB corriente				PIB real (A precios de 1970)	
		(Millones de RD\$)	(Per cápita RD\$)	(Millones de US\$)	(Per cápita US\$)	(Millones RD\$)	(Per cápita RD\$)
1991	6,967.9	96,333.0	13,825.3	7,479.3	1,073.4	3,772.2	541.4
1992	7,128.8	112,697.7	15,808.8	8,901.9	1,248.7	4,073.1	571.4
1993	7,293.4	121,808.3	16,701.2	9,690.4	1,328.7	4,193.6	575.0
1994	7,424.6	137,566.4	18,528.6	10,697.2	1,440.8	4,375.0	589.3
1995	7,558.1	162,282.6	21,471.4	11,994.3	1,586.9	4,579.3	605.9
1996	7,694.0	183,361.2	23,831.6	13,335.4	1,733.2	4,907.4	637.8
1997	7,832.4	214,863.7	27,432.6	15,067.6	1,923.7	5,307.6	677.6
1998	7,973.3	241,977.1	30,348.5	15,877.8	1,991.4	5,702.0	715.1
1999	8,116.7	278,629.6	34,328.0	17,392.6	2,142.8	6,166.7	759.8
2000	8,262.7	324,561.6	39,280.5	19,814.5	2,398.1	6,668.2	807.0
2001	8,411.3	366,232.1	43,540.7	21,680.2	2,577.5	6,910.5	821.6
2002	8,562.5	402,432.4	46,999.2	21,714.6	2,536.0	7,216.6	842.8
2003	8,716.5	503,300.0	57,740.8	16,626.3	1,907.4	7,081.5	812.4
2004	8,873.3	777,187.5	87,587.1	18,653.2	2,102.2	7,219.8	813.7
2005	9,032.9	884,939.0	97,968.5	29,333.2	3,247.4	7,890.1	873.5

La República Dominicana tiene en el año 2005 una población de 9 millones de habitantes. El crecimiento de dicha población se estima por quinquenios o cada 10 años. La estructura de la población dominicana es predominantemente joven, con una edad media de 25 años pero con tendencia al envejecimiento, debido a los cambios en la estructura por edad generados por la transición demográfica caracterizada por una drástica reducción de la tasa de fecundidad, tasa que ha pasado de 7.5 hijos por mujer en la década de los años sesenta a 3.0 hijos por mujer al finalizar el milenio.⁹ En plena transición demográfica, el país ha empezado a evolucionar a una población más vieja, según consigna un estudio sobre “Escenarios para una política de población y desarrollo”, del Consejo Nacional de Población y Familia y el Fondo de las Naciones Unidas para las Poblaciones, el cual subraya que el proceso de envejecimiento es lento y muy inicial aún.

⁹ Un informe sobre los resultados de ENDESA (2005) describe el panorama poblacional dominicano conforme a los datos del Censo de 2002 y las perspectivas establecidas en la indagación, en la que resalta que el decrecimiento de la fecundidad ha determinado la reducción del ritmo de crecimiento de los nacimientos anuales. El documento de Censdem, Onaplan y Development Associates (1999): “República Dominicana: Proyecciones nacionales de población por sexo y grupos de edad, 1990-2025” presenta una estimación de la tasa global de fecundidad, para el quinquenio 2000-2005, de 2.7 hijos por mujer y para el quinquenio 2005-2010, de 2.5 hijos por mujer.

Cuadro 2
Tasa de crecimiento porcentual del producto interno bruto per cápita
de la República Dominicana, 1991- 2005

Años	(Miles)	PIB corriente				PIB real (A precios de 1970)	
		(Millones de RD\$)	(Per cápita RD\$)	(Millones de US\$)	(Per cápita US\$)	(Millones RD\$)	(Per cápita RD\$)
1991	2.31	59.74	56.14	35.06	32.01	0.94	-1.33
1992	2.31	16.99	14.35	19.02	16.33	7.98	5.54
1993	2.31	8.08	5.64	8.86	6.40	2.96	0.63
1994	1.80	12.94	10.94	10.39	8.44	4.32	2.48
1995	1.80	17.97	15.88	12.13	10.14	4.67	2.82
1996	1.80	12.99	10.99	11.18	9.22	7.17	5.27
1997	1.80	17.18	15.11	12.99	10.99	8.15	6.24
1998	1.80	12.62	10.63	5.38	3.52	7.43	5.53
1999	1.80	15.15	13.11	9.54	7.61	8.15	6.24
2000	1.80	16.48	14.43	13.92	11.91	8.13	6.22
2001	1.80	12.84	10.85	9.42	7.48	3.63	1.80
2002	1.80	9.88	7.94	0.16	-1.61	4.43	2.58
2003	1.80	25.06	22.85	-23.43	-24.79	-1.87	-3.61
2004	1.80	54.42	51.69	12.19	10.21	1.95	0.15
2005	1.80	13.86	11.85	57.26	54.48	9.29	7.35

Las perspectivas del crecimiento de la población dominicana para el periodo 2005-2015, de acuerdo a las proyecciones de la Oficina Nacional de Planificación (Onaplan) recogidas por el citado estudio, indican que durante el periodo la estructura de edades de la población dominicana irá ensanchándose en la franja de las edades centrales, disminuyendo la proporción de niños y aumentando, al mismo tiempo, la proporción de la tercera edad. El estudio advierte que este proceso ocasionará una demanda creciente de servicios sociales para las personas en edad productiva, debido a que la disminución de la proporción de niños es un proceso que ocurre lentamente. Por ello se haría necesario principalmente satisfacer los requerimientos de los niños, quienes al llegar al año 2015 representarían una proporción de entre 25 y 30% de la población total.

El fenómeno de la migración, sobre el cual se prevé un saldo negativo decreciente en los próximos años, es otro condicionante importante en la dinámica de la demografía dominicana, en mayor medida por el flujo de haitianos de las últimas décadas y en menor proporción por la llegada de españoles, italianos, franceses y canadienses, entre otros, por el crecimiento del sector turístico y otros factores. Además, por la importante emigración de dominicanos, en primer lugar a Estados Unidos y en segundo lugar a Europa.

El perfil cada vez más urbano del país es otra variable fundamental en el caso dominicano. Mientras en 1993 el porcentaje de matriculación urbana rondaba el 56%, más de 10 años después ha llegado a superar el 70%, señalando nuevas tendencias en el mercado de trabajo a escala nacional.

1.2. Dinámica de la población

En términos relativos, la dinámica demográfica indica que la población dominicana se incrementó con tasas de crecimiento variables entre períodos intercensales. Desde 1920 hasta 1935 el ritmo de crecimiento medio anual alcanzaba la cifra de 3.5%. Sin embargo, durante los 15 años que separaron los censos de población de 1935 y 1950, la población nacional disminuyó su tasa de crecimiento a 2.4%. Este último resultado permite formular dos hipótesis con miras a la explicación del fenómeno. La primera es que el censo de 1920 tuvo una omisión considerablemente mayor que el de 1935. La segunda alude a que, en ausencia de un descenso brusco de la fecundidad durante el periodo 1935-1950, la no verificación de un aumento sensible de los niveles de mortalidad y/o de la migración hacia el exterior, el descenso en el ritmo de crecimiento poblacional entre 1935 y 1950 podría deberse a un nivel de omisión importante en el censo de 1950.

Durante el periodo que medió entre los censos de 1950 y 1960, la tasa de crecimiento alcanzó un valor de 3.6%, muy parecida a la del período 1920-1935. Este hecho parecería apuntalar la segunda hipótesis para explicar el descenso de la tasa de crecimiento del periodo 1935-1950. A partir de 1960 la población dominicana empezó a exhibir un ritmo de expansión en forma decreciente. La tasa de crecimiento medio anual pasó de 2.9% entre 1960 y 1970 a 2.7% en los casi 12 años que separaron los censos de población de 1970 y 1981.

Ese descenso continuó en los periodos siguientes, de modo que entre 1981 y 1993 era de 2.3% y en el lapso transcurrido entre los censos de 1993 y 2005 se había reducido a sólo 1.8%. Esa disminución relativa del crecimiento poblacional durante las últimas cuatro décadas del siglo XX se explica por la aparición de dos fenómenos de ocurrencia simultánea. Primero, a partir de la década de los años sesenta, cuando luego de la caída de la dictadura se abrieron las puertas a la emigración. Segundo, a finales de la década de los sesenta empezó a verificarse el descenso de la fecundidad en la República Dominicana, fenómeno que tendió a producir una disminución del tamaño de las familias, con el consabido efecto de reducción del ritmo de crecimiento de la población.

1.3. Factores determinantes de las horas de trabajo

El número total de *horas-hombre* de trabajo suministradas semanalmente a la economía es igual al producto de tres factores esenciales: 1) la magnitud de la población; 2) la razón de la fuerza económicamente activa con la población (o *índice general de participación de la mano de obra*); y 3) el promedio de horas semanales que cada trabajador puede cumplir. Por lo tanto, las variaciones del número total de horas-hombre suministradas a la economía estarán determinadas por los cambios de estos tres factores. Un estudio de los determinantes de la oferta de servicios laborales en la economía requerirá por consiguiente un análisis de los determinantes del crecimiento demográfico, del índice de participación de la fuerza de trabajo y de la semana laboral media.

1.3.1. La participación de la mano de obra

La tasa general de participación de una economía puede cambiar a causa de las variaciones de la distribución de edad de la población o de los cambios en los índices específicos en la participación por edad/sexo; o por ambas causas. La primera, determinada

por el crecimiento demográfico, se considera por consiguiente como un factor exógeno. La segunda revela una sensibilidad sistemática al ingreso por habitante del país.

Cuadro 3
Indicadores demográficos de la República Dominicana, 1991-2005
(Como porcentaje del total de la población)

Año	Ocupados				Desocupados		
	PET	PEA	Ocupados	Total	Cesantes	Nuevos	Inactivos
1991	73.01	40.17	32.32	7.86	6.70	1.16	32.84
1992	72.47	42.34	33.76	8.58	7.56	1.02	30.13
1993	72.09	41.35	33.13	8.22	7.60	0.61	30.74
1994	72.24	38.48	32.33	6.15	5.42	0.73	33.76
1995	72.75	37.74	31.76	5.98	5.09	0.90	35.01
1996	74.80	39.37	32.80	6.57	3.30	3.27	35.42
1997	74.50	40.29	33.86	6.43	3.04	3.39	34.21
1998	80.40	42.33	36.23	6.10	3.60	2.50	38.07
1999	79.63	42.60	36.71	5.89	2.77	3.12	37.03
2000	77.33	42.75	36.81	5.95	3.82	2.13	34.58
2001	77.83	42.30	35.69	6.61	4.24	2.38	35.53
2002	78.52	43.23	36.27	6.96	4.24	2.73	35.29
2003	78.32	42.81	35.55	7.26	4.53	2.73	35.51
2004	78.68	44.33	36.18	8.16	4.41	3.75	34.35
2005	79.10	44.20	36.27	7.92	4.60	3.33	34.90
Promedio (95-2005)	77.44	42.00	35.28	6.71	3.97	2.75	35.45

En la República Dominicana, 2.9 millones de personas conforman la población en edad de trabajar (PET), representando en 2005 el 79.1% del total. En el cuadro 3 se nota que, dentro de ella, el 44.2% pertenece a la fuerza de trabajo, esto es a la llamada población económicamente activa (PEA). Este porcentaje ha variado en las últimas décadas. Entre 1995 y 2005, la PEA promedia un 42% del total de la población, elevándose dicha composición a 44.2% en 2005. La magnitud del crecimiento de la mano de obra dominicana ha sido fundamentalmente determinada por la tasa general de participación en el país y por sus condiciones sociales y económicas.

La tasa general de participación de la mano de obra ha mantenido un ritmo estable entre los años 1991 y 2005, cercana al 55% de la población. Sin embargo, la PEA y el total de ocupados han visto elevar su composición en el total de la población, al pasar de 40.2 y 32.3% en 1991 a porcentajes de 44.2 y 36.3% en 2005, respectivamente. Este aumento puede responder en parte a un cambio de la distribución de edades de la población, en detrimento de los grupos adultos y en beneficio de los jóvenes y/o ancianos, como se muestra en los cuadros 5 y 6. En el periodo 1991-2005 se observó un constante descenso del porcentaje de la PET y de la PEA con respecto

a la población total correspondiente a los años más jóvenes (10-19), quedando casi inalterados dichos porcentajes en los tramos de 20/39 y los de 40/59 años.

Según un documento de la Secretaría de Estado de Trabajo de la República Dominicana,¹⁰ durante el segundo quinquenio de la década de los noventa, la PET¹¹ creció a escala nacional a una tasa anual promedio de 4.5%, explicada exclusivamente por un alto crecimiento de la PET urbana (9.0% anual), ya que la PET rural decreció en términos absolutos (-1.4% anual). Estas tendencias muestran las fuertes corrientes migratorias rural/urbanas que prevalecen en la República Dominicana.

En el cuadro 4 puede apreciarse cómo en la década 1995-2005 la PET creció a una tasa promedio de 2.7%, mientras que la PEA o fuerza de trabajo registró un extraordinario crecimiento del 3.1% anual, concentrado también en las áreas urbanas.¹² En 2005, la PEA urbana creció un 27.8% y la PEA rural creció 20.3%. Este fenómeno refleja, además de las corrientes migratorias, un importante aumento de las tasas de participación urbana (54.9% en 1996, 56.9% en 2000 y 54.6% en 2005).¹³

Si apreciamos el contenido del cuadro 4 por tramos de edades, comprobamos que la tasa global de participación ha variado principalmente determinada por los tramos de edades más altos, esto es, en la población que trabaja que tiene más de 40 años. Así, en el tramo entre 40-59 años, la PET y la PEA crecieron a tasas de crecimiento promedio superiores al 5% entre 1995 y 2005. Igualmente, entre 1992 y 2005, la PET y la PEA, para el tramo 40-59 años, experimentaron un crecimiento promedio de entre 3 y 5%.

Contemplando las variaciones de la población por sexo, el mayor crecimiento estuvo determinado por la población masculina entre 40-59 años (2.5%), seguido del tramo entre 10-19 años (2.3%), 20-39 años (1.7%) y mayores de 60 años (-0.5%). En tanto, la población femenina estuvo determinada por las mujeres mayores de 60 años (13.6%), seguido del tramo entre 10-19 años (2.9%), 20-39 (1.9%) y las que están entre 40-59 (-1.7%).

¹⁰ República Dominicana. Secretaría de Estado de Trabajo. (2003). *Problemas y desafíos para una política de empleo y trabajo decente*.

¹¹ Corresponde a la población de 10 años y más, según la encuesta de fuerza de trabajo del Banco Central.

¹² La tasa de participación (TP) mide la proporción de población en edad de trabajar (PET) que participa en el mercado de trabajo como ocupados o desocupados ($TP = PEA / PET \times 100$).

¹³ Dada la procedencia de la fuente y las diferencias metodológicas, los rangos de edades presentados en los cuadros 4, 5, 6 y 7 son distintos a los empleados en *Actitudes hacia el trabajo 2005*.

Cuadro 4

Tasa de crecimiento porcentual de la población en edad de trabajar (PET), 1992- 2005

Años	Población en edad de trabajar (PET)				
	Total	10-19	20-39	40 - 59	60 y más
1992	1.55	1.40	1.82	1.44	1.07
1993	1.78	1.92	1.50	1.89	2.26
1994	2.01	2.01	2.01	2.01	2.01
1995	1.96	0.17	3.62	2.07	0.58
1996	5.23	0.05	0.99	16.55	19.69
1997	1.39	1.40	1.40	1.38	1.41
1998	9.86	9.50	3.99	20.23	13.45
1999	0.82	-3.46	3.93	-1.82	7.00
2000	-1.14	-2.05	0.90	-0.09	-7.71
2001	2.46	1.00	-0.76	5.78	11.50
2002	2.70	3.05	1.37	3.81	4.11
2003	1.53	1.22	3.69	1.92	-5.33
2004	2.27	3.94	1.63	2.34	0.24
2005	2.33	2.16	0.90	3.45	5.55

Si suponemos que toda la fuerza económicamente activa se concentra en el grupo de 15-64 años, los movimientos de la razón entre la fuerza total económicamente activa y la población de 15-64 años reflejarán sobre todo la distribución de la edad de toda la población entre periodos censales. Aplicando este método podemos extraer la conclusión muy general de que aproximadamente la mitad de la distribución de la tasa general de participación entre 1991 y 2005 respondió simplemente a los cambios observados en la distribución por edad de la población. Inversamente, más o menos la mitad de la disminución de la tasa general de participación es resultado de los movimientos observados en los propios índices de participación por edad/sexo.

1.3.2. La variación del promedio de horas-trabajo por semana

En nuestro análisis de la cantidad de servicios de la fuerza de trabajo utilizables en la economía, el factor referido a la duración y al cambio de la semana de trabajo promedio desempeña un papel esencial. Teóricamente, las variaciones de las horas semanales de trabajo pueden compensar las fluctuaciones de los índices de variación de las tasas de participación por edad/sexo y el ingreso por habitante. Sin embargo, los datos disponibles para el país indican que las horas de trabajo para el periodo 1991-2005 son en general constantes, de modo que el movimiento de las tasas de participación no se compensa. Más aún, parece haber una tendencia a largo plazo de las horas de trabajo a disminuir de acuerdo con el movimiento del ingreso por habitante, reforzando así las tendencias observadas en las tasas de participación de la mano de obra.

Según las estadísticas del Mercado de Trabajo del Banco Central en 2005, las horas trabajadas a la semana se reseñan según los 10 deciles de ingresos. Tradicio-

nalmente en el país se trabaja cerca de 42.03 horas/día a la semana, presentando valores superiores en los deciles más bajos de ingresos. Del total de horas trabajadas a la semana, el mayor promedio se presenta en el sector del transporte y las comunicaciones (47.00), seguido de la explotación de minas y canteras (46.17), las industrias manufactureras (44.78), y comercio al por mayor y menor (43.48). Es de destacar, sin embargo, que en el periodo 1995-2005, la cantidad de horas trabajadas fue ligeramente superior, promediando unas 42.93 horas/hombre de trabajo a la semana. En ese periodo, la mayor cantidad de horas trabajadas también pertenece al sector de transporte y comunicaciones (48.58), seguido de electricidad, gas y agua (44.95), explotación de minas y canteras (44.78), industrias manufactureras (44.66) y comercio al por mayor y menor (44.44).

1.3.3. Grados de participación por edad y por sexo y cambios demográficos

El problema de la determinación de la tasa de participación por edad/sexo puede analizarse como un problema económico relacionado con la distribución del tiempo entre diferentes áreas (ocio, la actividad del mercado, la actividad del hogar y el nivel de escolaridad). Cada miembro de la economía tiene diferentes posibilidades de utilización de una unidad de tiempo. Así, las tasas de participación de la mano de obra serán sensibles a las diferencias no solo de sexo, sino también de edad. Los ingresos desechados y la duración del periodo de rendimientos de la instrucción y la experiencia varían con la edad del individuo.

Cuadro 5
Distribución porcentual de la población en edad de trabajar, 1991-2005

Años	PET / Población	Tramos de edades como % de la PET			
		10-19	20-39	40 - 59	60 y más
1991	73.01	31.73	40.87	17.99	9.40
1992	71.37	31.69	40.98	17.97	9.36
1993	69.76	31.73	40.87	17.99	9.40
1994	68.52	31.73	40.87	17.99	9.40
1995	67.31	31.18	41.54	18.01	9.28
1996	66.12	29.64	39.86	19.95	10.55
1997	64.96	29.64	39.86	19.95	10.55
1998	63.81	29.54	37.73	21.83	10.90
1999	62.68	28.29	38.89	21.26	11.56
2000	61.57	28.03	39.69	21.48	10.79
2001	60.49	27.63	38.45	22.18	11.75
2002	59.42	27.72	37.95	22.42	11.91
2003	58.37	27.64	38.76	22.50	11.10
2004	57.34	28.09	38.51	22.52	10.88
2005	56.32	28.04	37.97	22.76	11.22
Promedio (95-05)	61.67	28.68	39.02	21.35	10.95

Como ya vimos, en el año 2005 la población apta para trabajar representa el 56.3% de la población dominicana. De este porcentaje, el 28.0% está en el rango entre 10-19 años, el 38.0% entre 20-39 años, el 22.8% entre 40-49 años y el 11.2% tiene 60 o más años. Como podemos apreciar en el cuadro 5, las variaciones son leves, sin oscilaciones bruscas. Entre 1991 y 2005, los tramos de edad entre 40-59 años y 60 ó más (es decir, los de mayor edad) son los renglones que han experimentado una mayor tasa de crecimiento promedio de 12.5 y 8.9% en dicho periodo.

No obstante, la PEA representó en 2005 el 44.2% de la población dominicana. De ese porcentaje, el 10.48% está en el rango entre 10-19 años, el 53.8% entre 20-39 años, el 29.2% entre 40-49 años y el 6.6% tiene 60 o más años. De los indicadores relacionados con la PEA, los tramos de edad que han experimentado mayor crecimiento promedio entre 1991-2005 son los tramos entre 10-19 años y 20-39, con tasas medias de 12.5 y 5.9%, respectivamente.

Cuadro 6
Indicadores de la población económicamente activa (PEA), 1991-2005

Años	PEA/ Población	Tramos de edades como % de la PEA			
		10-19	20-39	40 - 59	60 y más
1991	40.17	15.46	56.78	21.47	6.29
1992	42.34	16.59	55.83	20.97	6.61
1993	41.35	15.58	57.09	21.04	6.29
1994	38.48	13.24	58.33	22.27	6.15
1995	37.74	12.33	58.84	23.00	5.83
1996	39.37	11.94	55.28	25.42	7.36
1997	40.29	12.97	55.21	24.90	6.93
1998	42.33	11.89	53.31	27.95	6.85
1999	42.60	11.35	54.58	26.64	7.43
2000	42.75	10.29	55.00	28.17	6.53
2001	42.30	9.05	54.77	29.09	7.09
2002	43.23	9.25	54.72	29.21	6.82
2003	42.81	8.64	55.15	29.71	6.50
2004	44.33	10.38	53.75	29.35	6.52
2005	44.20	10.48	53.76	29.18	6.58
Promedio (95-05)	42.00	10.78	54.94	27.51	6.77

Considerada como una inversión, la educación será más lucrativa para los jóvenes que para los envejecientes, porque aquellos cosecharán sus resultados durante un período más largo, y porque las diferentes oportunidades laborales de los jóvenes tienen menor remuneración. Por consiguiente, la participación de los jóvenes en la fuerza laboral probablemente será menor que la de los trabajadores de más edad. Como se ha asociado el desarrollo económico con una vida más prolongada de los individuos, podemos suponer que se elevará el nivel educacional del trabajador medio y que, por lo tanto, las tasas de participación en los años venideros tenderán a iniciarse descendiendo con el crecimiento económico.

Cuadro 7
Distribución porcentual de la población ocupada, 1991-2005

Años	Ocupados / Población	Tramos de edades como % de la población ocupada			
		10-19	20-39	40 - 59	60 y más
1991	32.32	12.26	55.99	24.32	7.42
1992	33.76	12.68	55.32	24.19	7.82
1993	33.13	12.12	56.61	23.83	7.44
1994	32.33	10.55	57.80	24.69	6.96
1995	31.76	10.10	57.87	25.38	6.64
1996	32.80	8.72	55.03	27.94	8.30
1997	33.86	10.00	54.73	27.35	7.93
1998	36.23	9.79	52.11	30.48	7.63
1999	36.71	9.38	53.26	29.26	8.10
2000	36.81	8.98	53.95	29.78	7.29
2001	35.69	7.74	53.16	31.02	8.08
2002	36.27	7.73	52.53	31.85	7.89
2003	35.55	6.68	53.60	32.17	7.55
2004	36.18	7.80	52.79	31.81	7.59
2005	36.27	8.55	51.76	31.96	7.73
Promedio (95-05)	35.28	8.68	53.71	29.91	7.70

2. Análisis y movimientos de la distribución del ingreso en la República Dominicana

Estudiar la forma en que se distribuyen los ingresos totales de una sociedad resulta de sumo interés para un análisis clave de políticas públicas. Unos mismos ingresos totales pueden distribuirse de modo muy diferente en unas sociedades o en otras, lo cual obviamente tiene repercusiones muy directas sobre el consumo y la calidad de vida de sus habitantes. Así, el debate actual muestra no pocos escépticos acerca de las ventajas del crecimiento económico: algunos se empeñan en sostener que éste no llega a los más pobres, o que sus beneficios arriban en menor medida a los que menos poseen, acen- tuando así las diferencias preexistentes. Es por eso que, al ser muy lenta la reducción de la pobreza, los países necesitan analizar las posibilidades de las políticas públicas de reducir la desigualdad económica y social a través de efectos redistributivos.

Desde el punto de vista técnico, sin embargo, el problema de la desigualdad de ingresos presenta no pocos desafíos. Su análisis requiere censos o encuestas de amplia base muy confiables, con información sobre ingresos monetarios y no monetarios y con mediciones repetidas a lo largo del tiempo que mantengan los mismos criterios metodológicos. Por tales razones no ha sido posible revisar momentos históricos de larga data en cuanto al problema de desigualdad que hoy se miden a través de los diversos índices e indicadores de mayor aceptación.

Este trabajo de investigación confía realizar tres contribuciones al estudio del mercado de trabajo en la República Dominicana durante el periodo 1991-2005. Prime- ramente, pretende suministrar la descripción más completa posible de la estructura

y las tendencias de la magnitud, la calidad y la distribución de los sectores primario, secundario y terciario de la mano de obra dominicana. Segundo, pretende disponer de cada sección en una estructura teórica inteligible que evidencie el comportamiento de la distribución del ingreso y los niveles de desigualdad existentes en el mercado de trabajo de la República Dominicana. Por último, pretende ofrecer una interpretación general o hipótesis de las tendencias del empleo en el país.

2.1. Diferencia entre pobreza y distribución del ingreso

En el contexto del análisis del bienestar de una sociedad y sus cambios a través del tiempo suelen mezclarse y confundirse los conceptos de pobreza y de distribución. Aún cuando dichos conceptos se encuentran relacionados, en términos analíticos y prácticos presentan características distintas. La teoría supone que el bienestar de una sociedad aumenta con el nivel de ingreso (por tanto, cae con la pobreza), y disminuye con altos niveles de desigualdad de los ingresos.

Siguiendo a Atkinson (1987),¹⁴ tanto la pobreza como la desigualdad son relevantes y la superación de una no involucra necesariamente la mejora de la otra. La desigualdad a veces se estudia como parte de análisis más amplios que incluyen *pobreza* y *bienestar*, destacándose las metodologías que analizan la diferencia entre ingresos promedios, la desigualdad por estratos de ingresos entre personas, y la diferencia entre los ingresos de ricos y pobres dentro de un país o entre países.

2.2. Cómo medir la desigualdad de ingresos

La desigualdad se entiende de diferentes maneras. Es sujeto de debate si la desigualdad debe incluir conceptos éticos, como el deseo de un sistema particular de incentivos, o si simplemente significa diferencias de ingresos. Normalmente, el concepto de desigualdad se entiende como la dispersión de una distribución, sea del ingreso, como del consumo o de algún otro indicador de bienestar o atributo de una población. Estudios preparados por organismos internacionales como el Banco Mundial¹⁵ indican que la pobreza y la desigualdad están fuertemente relacionadas: “Dado un ingreso medio, cuanto más desigual es la distribución del ingreso, mayor será el porcentaje de la población que vive en pobreza”.

Una modalidad para obtener la diferencia entre los ingresos de los ricos y los pobres dentro de un país es a través del análisis de deciles, quintiles y sus cambios. Un decil se define como el 10% de la población. Análogamente, un quintil se define con el 20%. Esta metodología ordena la cantidad de personas de una economía en forma ascendente en función del ingreso que posean. Así, al tomar el primer decil (o quintil) y calcular su ingreso medio y/o acumulado, se obtiene una medida de la participación relativa de este grupo en el total de los ingresos de la sociedad. Indicadores de desigualdad tradicionales consideran las razones entre el último decil (quintil) y el primero. Estos indicadores muestran cuántas veces es la diferencia de la participación de los ingresos de los más ricos de una sociedad respecto de los más pobres. Adicionalmente, si consideramos las razones entre los deciles (quintiles) inmediatamente

¹⁴ Atkinson, Anthony (1987): *On the Measurement of Poverty*. *Econometrika*, 55: 749-764.

¹⁵ Para más información sobre este punto, *Lucha contra la pobreza*, un informe sobre el desarrollo en el mundo elaborado por el Banco Mundial (2000-2001).

contiguos podremos apreciar si la desigualdad es “homogénea en la población” o si se concentra en algún grupo en particular.

2.3. Distribución del ingreso y desigualdad

Es conocido que la falta de oportunidades y de capacidad de generación de ingresos en un país son factores determinantes de la pobreza y la desigualdad en la distribución del ingreso. Las oportunidades para obtener fuentes de ingresos estables y suficientes dependen del nivel educativo de la persona, de sus condiciones de salud y de las características del mercado de trabajo. Por ello, para mejorar las condiciones de vida de sus habitantes, un país puede evaluar el impacto de las políticas y analizar la calidad del crecimiento en diferentes periodos de tiempo a través de indicadores que reflejen la desigualdad de ingresos entre los hogares.

Para calcular la distribución nacional de ingresos y gastos en un país es imprescindible comparar y analizar las tendencias que puedan surgir fruto de las estadísticas del mercado de trabajo. Es de reconocer, sin embargo, que la comparación de los diversos estudios pudiera crear dificultades al tiempo de definir ingresos y gastos, cruzar fuentes de información, así como seleccionar indicadores de desigualdad. Es necesario también considerar informaciones relativas al aporte monetario de las remesas y transferencias, las cuales pueden afectar sensiblemente el patrón de comportamiento entre los deciles (quintiles) de la estratificación de los hogares. La intención puede ser analizar la desigualdad o dispersión de ingresos o gastos en un momento dado o realizar comparaciones en distintos periodos o a lo largo del tiempo.

2.4. Distribución del ingreso dominicano

Utilizando las estadísticas referentes al mercado de trabajo entre los años 1991 y 2005, puede llegarse a analizar la distribución del ingreso por deciles entre los habitantes que se encontraban ocupados (trabajando en el mercado de trabajo), según la *rama de actividad económica*. De este modo, para los años antes y después de la Encuesta Nacional de Gastos e Ingresos de los Hogares (ENGIH) de 1998, podemos comparar resultados interesantes. De una cobertura del 45% de la población ocupada en el año 1991 se desprende que el primer decil de la población, el 10% más pobre, tenía entonces una participación de un 1.6% del ingreso total de la población, mientras que el 10% más rico participaba con el 39.8% del ingreso. Esto quiere decir que el 10% más rico ganaba 25.1 veces lo que ganaba el 10% más pobre.

Cuadro 8

Número de veces en que el porcentaje más rico supera al porcentaje más pobre, 1991-2005

Año	Número de veces				
	10%	20%	30%	40%	50%
1991	25.07	11.24	7.14	5.29	4.08
1992	25.80	11.31	7.32	5.30	4.07
1993	19.58	9.34	6.28	4.67	3.65
1994	21.94	11.59	7.68	5.63	4.35
1995	19.30	10.20	6.88	5.14	4.01
1996	17.77	9.64	6.51	4.83	3.77
1997	18.84	9.49	6.49	4.78	3.74
1998	15.44	8.71	6.02	4.59	3.63
1999	19.98	10.31	7.00	5.23	4.06
2000	17.85	9.82	6.73	5.07	3.99
2001	15.46	8.88	6.21	4.71	3.73
2002	16.65	9.07	6.29	4.72	3.69
2003	16.88	9.03	6.20	4.71	3.70
2004	15.60	8.66	6.02	4.55	3.60
2005	17.45	9.44	6.42	4.84	3.80
1995-05	17.38	9.39	6.43	4.83	3.79

Los indicadores laborales parecen indicar que la brecha de desigualdad en los ingresos de las familias ocupadas (trabajando en el mercado de trabajo) mejoró de manera cíclica entre 1995 y 2005. Las brechas de desigualdad económica del 10% más pobre han evidenciado características cíclicas, creciendo en algunos años y decreciendo en otros. Pero en 2005 la desigualdad entre el 10% más rico y el 10% más pobre aumentó en 1.9 veces. Los ingresos por hora de los más ricos se incrementaron en 16.4% con respecto a 2004, mientras que los ingresos de los más pobres han decrecido en 4.9%. Es así que los resultados del mercado de trabajo resultan desfavorables para la clase más pobre con respecto a años anteriores, al indicar que el 10% de los más ricos gana 17.5 veces lo que ganan los más pobres.

Un análisis temporal de la concentración de ingresos laborales a escala nacional entre 1991 y 2005, utilizando datos estrictamente comparables a partir de la Encuesta de Hogares del Banco Central, permite emplear como variable de análisis el ingreso por trabajo para los asalariados con 40 o más horas de trabajo por semana. En esa distribución, las tres principales ramas de actividad que incorporaron mayor cantidad de horas trabajadas en el 10% más pobre fueron el sector de transporte y comunicaciones (57.56), explotación de minas y canteras (50.49), y las de comercio al por mayor y menor (47.93). En el 10% más rico, las tres principales ramas de actividad estuvieron concentradas en el sector de electricidad, gas y agua (44.40), industrias manufactureras (41.10), y en la rama de intermediación financiera y seguros (38.96).

La economía dominicana evidencia mayor grado de desigualdad de ingresos en la medida en que la economía se transforma de un sector primario (agroexportador) a un sector de servicios (bancos, seguros, turismo, etc.). Así, relacionando los ingresos

promedio por horas trabajadas se tiene que las tres áreas en las cuales están concentrados los ingresos del 10% más pobre del país son la agricultura y la ganadería calificada (30.5%), trabajadores no calificados (25.2%) y operadores y conductores (8.1%). Por su parte, las ocupaciones en las cuales están concentrados la mayor parte de los ingresos del 10% más rico es como gerentes y administradores (59.8%), profesionales e intelectuales (30.9%) y en los técnicos de nivel medio (11.6%).

2.5. La distribución de gastos

A partir del Tomo III sobre “Gastos e Ingresos de los Hogares” de la Encuesta Nacional de Gastos e Ingresos de los Hogares (ENGHI) de 1998 puede, hasta ahora, derivarse el consumo final de los hogares. El documento precisa la poca conveniencia de considerar para el análisis los gastos de consumo, debido a la subestimación de la información. No obstante, la parte más importante a destacar es aquella que describe la composición o finalidad del gasto de las familias dominicanas.

En esencia, el 33.2% del gasto de las familias está dedicado a alimentos, bebidas y tabaco; 15.9% a transporte; 9.3% a vivienda; 7.9% a vestuario y calzado; 7.6% a muebles, accesorios y equipos domésticos; 7.2% a hoteles y restaurantes; 6.7% a bienes y servicios diversos; 5.4% a educación; 4.1% a salud; y sólo 2.7% a diversión, entretenimiento y cultura. Puede también destacarse que, en sentido general, las familias dominicanas destinan el 77.7% de sus gastos totales a gastos de consumo. Estos porcentajes varían según los dominios de estudio, pues en el Distrito Nacional representan el 82.0%, en el resto urbano 77.5% y en el resto rural 70.2%.

Cuando se analizan los gastos corrientes por hogar y quintiles de ingreso, los resultados de la ENGHI indican una relación directa con los ingresos. De este modo, el informe dice que “los hogares de altos ingresos tienen un gasto corriente total 4.9 veces mayor que el registrado por los de menores ingresos y sólo en el caso de los quintiles 4 y 5, este gasto supera el promedio por hogar registrado a escala nacional.

”La distribución del gasto corriente por hogar y por quintiles revela, que al adicionar a los gastos de consumo final de los hogares, las transferencias sociales en especie para obtener el gasto de consumo final efectivo, se cumple que, a medida que el nivel de ingreso aumenta, la proporción de este tipo de gasto disminuye. Este análisis por quintiles de ingreso muestra también que los gastos de consumo final guardan relación directa con los ingresos de los hogares. De esta manera, en el quintil 5 el consumo final resultó cinco veces mayor que el del quintil 1, lo que sugiere un consumo de bienes y servicios de mejor calidad”.

Así, las estimaciones de indicadores de desigualdad para las distribuciones de ingresos y gastos encontradas previamente no permiten hacer comparaciones que brinden una idea clara de cuál ha sido la evolución de la desigualdad en el mediano y largo plazo, debido a diferencias en la cobertura y definiciones de cada una de las variables. Así, la falta de indicadores de ingresos o gastos comparables en el tiempo ha hecho imposible el análisis formal de los cambios en las distribuciones de estos indicadores de bienestar.

De igual manera, es común encontrar en la documentación económica confusiones que tienden a considerar que un aumento en la pobreza está asociado necesariamente a una mayor concentración de los ingresos y viceversa, que mayor concentración es sinónimo de mayores tasas de pobreza. Sin embargo, si bien en la economía domini-

cana durante los últimos 20 años ha habido algunos progresos en la reducción de la tasa de pobreza, sí resulta obvio que la concentración de los ingresos se ha mantenido en niveles aún altos.

3. La dimensión de la economía informal de la República Dominicana

Una característica común en cualquier economía es la coexistencia de actividades económicas que son registradas en la contabilidad nacional con otras que no lo son. Las actividades que son registradas pueden, aun siendo legales, poseer un componente ilegal tratado como “*evasión*”. Las no registradas ocurren en un sector de la economía que escapa de la regulación gubernamental. Pero, más allá de las definiciones y malas interpretaciones acerca del tamaño del sector informal, la evidencia empírica muestra que los países con marcos jurídicos débiles, inestabilidad económica y mayores tasas impositivas cuentan con una economía informal de mayor tamaño.

En diferentes países, la coexistencia de actividades que pueden ser registradas o no utilizan nombres diferentes: economía *informal*, economía *subterránea*, economía *sumergida*, economía *descalza*, economía *de proximidad*, economía *paralela* o simplemente *mercado negro*. Pero la definición es la misma. Se trata de un sector de la economía que no aparece en las estadísticas oficiales, donde la mayor parte de sus actividades no están formalmente organizadas, no se lleva algún tipo de contabilidad, no poseen planes de expansión como empresas generadoras de dividendos y las transacciones se llevan a cabo principalmente en efectivo y sin pagar impuestos.

3.1. Enfoques y mediciones de la informalidad

Cuando se busca en la documentación económica analizar la dimensión de una economía informal, fundamentalmente se reconocen cuatro enfoques: el enfoque de la economía dual (OIT); el enfoque de la actividad económica no regulada (De Soto); el enfoque estructuralista (Mesa y Lago); y el enfoque por estimaciones macroeconómicas (Gutmann, Beige y Tanzi).

Los orígenes del concepto de economía informal se identifican con una investigación que hizo la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los trabajadores de Ghana (1971).¹⁶ Postula un modelo *dualista* de oportunidades de ingreso de la fuerza laboral urbana, basado principalmente en la diferencia entre el empleo asalariado y el “*autoempleo*”. En este enfoque, el empleo informal se define como un sector de actividades marginales de baja productividad. *El sector informal urbano está compuesto por la suma de los trabajadores autoempleados (menos los profesionales técnicos), los familiares no asalariados (microempresarios) y el servicio doméstico.*

Un segundo enfoque sobre el sector informal fue popularizado por el economista peruano Hernando de Soto desde una perspectiva radicalmente diferente, tomando en consideración la organización económica de la vivienda, el comercio y el transporte en Lima. Para De Soto (1989), en su libro *El otro sendero*, la economía informal abarca todas las actividades económicas extralegales, incluyendo tanto la producción mercantil y el comercio como la producción de subsistencia directa. Los orígenes del

¹⁶ Keith Hart (1971). “Informal Income Opportunities and urban employment in Ghana”. Conferencia sobre “Desempleo urbano en África”. Instituto de Estudios del Desarrollo (IDS) de la Universidad de Sussex.

fenómeno se encuentran en la excesiva regulación estatal, *midiendo la informalidad con encuestas a los participantes de las actividades extralegales*.

Una tercera perspectiva presentada por la escuela institucionalista se califica de “estructuralista”, ya que se concentra en la estructura de las relaciones entre las actividades reguladas por el Estado y las no reguladas. Define al sector informal considerando todas las actividades con *ingreso-ganancias* no reguladas por el Estado. Para ello, utilizan dos estrategias empíricas: una estima el tamaño del sector informal por la *proporción de la fuerza laboral que esté excluida de la cobertura legal relativa al empleo* (protección contra despidos, compensación por desempleo, seguro de accidentes, ausencias pagadas y pensiones por jubilación). La otra, agrega a las mencionadas categorías de mano de obra informal la *proporción de trabajadores asalariados desprotegidos*.

El cuarto planteamiento trata de medir la magnitud de la economía informal o irregular como una proporción del producto interno bruto (PIB), tomando como base varias suposiciones macroeconómicas. Estos métodos de relación monetaria se basan en la suposición de que las transacciones informales se llevan a cabo principalmente en efectivo, con el fin de evitar ser detectadas por las autoridades fiscales.

La idea consiste en llegar a *calcular el dinero en circulación que se requiere para la operación de las actividades legales y sustraer esa cifra del volumen monetario real*. La diferencia multiplicada por la velocidad del dinero (PIB/M1) proporciona una estimación de la magnitud de la economía informal. Un segundo indicador, a través del “método de energía física” (1987), consiste en *establecer la proporción del consumo de electricidad con respecto al PIB durante un periodo base y compararla luego con cifras posteriores*.

3.2. Aspectos de la economía informal

Entre los factores que fundamentalmente determinan la economía informal de un país se citan tres aspectos: los aspectos jurídicos, los aspectos fiscales y los aspectos socioeconómicos. Es conocido que el *marco jurídico de un país* permite definir un sistema de “reglas claras” que motiven la posibilidad de aumentar o disminuir el flujo de capital extranjero y, por ende, aumentar o disminuir la tasa de desempleo.

Es así como surge lo que algunos autores contemporáneos denominan “el costo de la Ley”, haciéndola inaplicable, rígida e inflexible y desligándose del hombre y su quehacer. En sentido amplio, la forma en que se estructure el sistema legal determina el precio de acceder al mercado. En muchos países, acceder a la legalidad es tan costoso que produce la distorsión del mercado y segrega a los sectores menos favorecidos de la población.

Otro de los aspectos que contribuyen a la informalización de la economía es el *aspecto fiscal*. Este cobra relevancia en la medida en que una gran masa de la fuerza de trabajo no se encuentra insertada dentro de un plan o sistema que permita llevar un control para obtener información de las operaciones. Suponen la no necesidad de aumentar la recaudación de impuestos para asegurar los recursos que permitan la aplicación de la Ley.

Para ello, aumentar los impuestos resultaría ingenuo, si lo que se persigue es erradicar la economía informal, ya que el incumplimiento de las leyes tributarias y la evasión fiscal no son las causas del problema, sino sus consecuencias. Además, otro de los aspectos estudiados de la economía pública formula como aspectos influyentes en la

informalización de la economía lo que tiene que ver con las *condiciones socioeconómicas* de un país.

El aumento de la pobreza y el bajo índice de estudiantes permanentes en las esferas bajas de la población contribuye a aumentar una economía informal, ya que al haber un incremento de la pobreza producto de la inflación, el poder adquisitivo de los ciudadanos merma y, por consiguiente, la persona busca mecanismos para poder subsistir. Las actividades de una economía informal están aglutinadas, en su mayoría, en el comercio, los servicios y el transporte. Los trabajadores informales están caracterizados por bajos niveles de escolaridad promedio y baja capacitación, siendo esto una desventaja en comparación con el sector formal.

3.3. Factores que contribuyen a la economía informal

Muchas han sido las causas que han dado lugar al crecimiento de la economía informal, aunque dentro de las que han sostenido mayor incidencia en la sociedad pueden ubicarse cuatro factores: el desempleo, las migraciones, el contrabando y la inflación.

El *desempleo* es el factor que más ha originado la aparición de la economía informal debido a las pocas posibilidades de empleo que ofrecen los sectores formales de la economía. Los altos índices de desempleo provocan el desencadenamiento de un problema socioeconómico en donde está presente la “economía del buhonero” en ciudades de mayor desarrollo urbanístico. Se caracteriza por ser un tipo de actividad de venta al mayor o al detalle de diversos bienes en plena vía pública o en ciertos espacios urbanos (de manera ambulante o en establecimientos improvisados), sin el cumplimiento de los requisitos legales que el ejercicio de la actividad comercial requiere.

Un segundo factor que contribuye al desarrollo de la economía informal es el relacionado al *proceso migratorio*. Esta relacionado con el desempleo constituido por flujos migratorios, tanto de carácter nacional (que provienen de medios rurales en busca de mejores condiciones de trabajo), como de carácter internacional (que provienen de otros países latinoamericanos). Se origina un problema migratorio cuando los ciudadanos se encuentran atraídos por las posibles expectativas de poder encontrar un mejor trabajo que brinde mejores satisfacciones y condiciones de vida.

El *contrabando* es otro de los factores desencadenantes de la economía informal, que consiste en la introducción en el país de mercancías procedentes del exterior, sin el cumplimiento de los trámites legales establecidos para una operación de esa naturaleza. Este desarrollo progresivo de la actividad del contrabando alienta su capacidad de distribución de mercancías (predominantemente de textiles, cigarrillos y bebidas alcohólicas, entre otros productos), dando lugar a la presencia de grandes flujos de personas dedicadas a este tipo de acto ilícito que afecta y que produce una serie de riesgos para el normal desenvolvimiento de la economía del país.

La *inflación* también ha sido uno de los factores que tienen mayor incidencia y gran repercusión en la configuración de una economía informal. El crecimiento sostenido de los precios ha traído como consecuencia el desajuste y desequilibrio en los sectores económicos, que provoca la caída de importantes grupos empresariales. Estos sectores se ven en la imperiosa necesidad de realizar una reducción de personal para tener mayor producción y salir adelante, quedando un sinnúmero de personas desamparadas que, al observar la realidad social, no tienen otra alternativa que dedicarse

a la economía informal. La informalidad se convierte así en una vía de escape para satisfacer de esta forma las necesidades de vida.

3.4. Características de la economía informal dominicana

En la República Dominicana la economía informal se ha agudizado en la medida en que se acentúan las crisis económicas. Esto trae como consecuencia que existan demasiados buhoneros, servicios domésticos, chóferes, y pocas empresas manufactureras en pequeñas escalas o micro empresas con posibilidades de crecer. Se sostiene que un aumento de la economía informal se debe a la falta de estrategias de crecimiento por parte del Estado. Por eso se ha podido demostrar que una verdadera política económica de la micro, pequeña y mediana empresa generadora de empleo podría imposibilitar el desplazamiento de mano de obra hacia las áreas menos productivas.

Una de las prescripciones de política para reducir la pobreza derivadas de la visión tradicional de los mercados de trabajo, compatible con la expansión de la economía informal, ha sido incentivar la consolidación del empleo formal a toda costa. Según esta visión de la OIT, el sector informal puede alcanzar una productividad importante, siempre que un gobierno decida enfrentar el costo de ejecutar políticas de empleo.

En muchos países de la región, una parte de los trabajadores que conforman el sector informal se encuentran en adecuadas alternativas de ingresos trabajando bajo un esquema de organización eficiente y adaptable. La tendencia mundial hacia la reducción del tamaño de las empresas y el aumento de la subcontratación también afecta la estructura del empleo en un país. En consecuencia, intentar reducir la informalidad no parece suficiente desde el punto de vista de la reducción de la pobreza. Adicionalmente, es necesario entender la lógica del sector informal y preguntarnos cómo pueden mejorar las condiciones de vida dentro del mismo.

Una de las principales ocupaciones en los últimos estudios acerca del sector informal dominicano es sobre las estimaciones de su magnitud: una aproximación de cuánto es lo que representan las transacciones que se realizan en el sector informal respecto del resto de la economía (esto es, en términos de PIB). Si consideramos las cifras del mercado de trabajo suministradas por el Banco Central, podríamos inferir que la magnitud de las transacciones de la economía informal sería equivalente a un 30% del producto interno bruto y que el equivalente a un 41.7% de las *horas-hombre* trabajadas se desarrollan en las actividades informales. Es decir, un 30% de la producción y un 42% del trabajo.

Eso nos permite obtener algunas conclusiones iniciales. En primer lugar, que social y económicamente la informalidad es grande, ya que, si el 42% de las *horas-hombre* están en el sector informal, el Gobierno sólo controla 6 de cada 10 horas que se trabajan. En otras palabras, una gran parte de los dominicanos trabajan fuera de la ley. La segunda conclusión es que, pese a su importancia cuantitativa, las actividades informales tienen una productividad baja puesto que, como hemos visto, el 42% del trabajo hace solamente el 30% del producto.

Las crisis económicas que ha experimentado la República Dominicana han generado una reestructuración profunda del mercado de trabajo. Estos cambios han traído como consecuencia el surgimiento de un sector informal urbano de considerable envergadura. Dicha problemática nace en la República Dominicana, al igual que en

todos los países latinoamericanos, en las décadas de los sesenta y setenta, en cuanto el comercio se incrementa y se agudizan recesiones económicas. Se trata de un país rico en recursos naturales, pero que ha experimentado políticas públicas desacertadas que han posibilitado obstáculos al trabajo, contribuyendo a que un alto porcentaje de la ciudadanía no tenga más recurso que vivir y trabajar al margen de la ley.

La economía informal dominicana se encuentra concentrada en aquellas actividades que permiten una mínima subsistencia y poco uso de capital. De hecho, un porcentaje del trabajo que desarrollan los dominicanos en el mercado informal, lo hacen porque tienen un trabajo formal y una parte del esfuerzo productivo desarrollado informalmente. Entre las cinco actividades en donde se concentra el mayor número de trabajo informal están el comercio (25.2%), las agrícolas y ganaderas (22.9%), otros servicios (18.2%), la construcción (10.5%) y el transporte y las comunicaciones (10.1%). En estas actividades se destaca también el comercio al menor, al detalle o al menudeo, conocido como la “economía del buhonero”. Así, muchos reivindican permanentemente su derecho a trabajar prescindiendo del Estado, sin pagar impuestos y sin obedecer sus regulaciones respecto a la actividad económica que desempeñan.

Si analizamos las estadísticas del mercado de trabajo dominicano podemos evidenciar razones que motiven la expansión de la economía informal. Una de las razones que explica la permanencia de altas tasas de desempleo es el bajo nivel educativo nacional. En este sentido, se nota cómo la mayor parte del trabajo informal es realizado por trabajadores poco calificados. Así, en promedio, el 12.0% de las personas que trabajan en el sector informal no tienen ningún nivel educativo, el 57.4% alcanza un nivel de educación primaria, 24.2% un nivel secundario y sólo 6.3% alcanza algún grado universitario.

Con respecto a las horas promedio trabajadas a la semana, puede comprobarse la magnitud que representan los trabajadores de la llamada economía informal. Si bien los patrones o socios activos en el país promedian a la semana unas 46.0 *horas-hombre* y los empleados del sector privado 27.5, los trabajadores por cuenta propia trabajan 47.2 horas, es decir 19.7 horas más a la semana que los empleados privados. Esta información es coherente con la prueba de que el 97.3% de la gente que trabaja por cuenta propia lo hace de manera informal, a diferencia del 65.1% de los patrones socios activos y el 25.9% de los empleados privados.

Otra característica alarmante del mercado de trabajo dominicano es la relativa al tipo de oficio que realizan los trabajadores que trabajan por cuenta propia o de manera informal. Notamos cómo, en los trabajadores informales, el 24.6% son no calificados, el 22.5% son trabajadores en el área de servicios, 20.9% trabaja como operarios y artesanos, 15.9% trabaja en las actividades técnicas relacionadas a la agricultura y la ganadería, y 9.8% como operarios y conductores. Es de destacar que solo el 1.7% opera como gerentes y administradores privados. Es una característica también bien marcada que la gente que trabaja en el sector informal es, en su mayor parte, producto del retiro de su edad económicamente activa. Eso ha ido cambiando en los últimos años. De esta manera, 46.0% de la ocupación empleada de manera independiente e informal tiene entre 20-39 años, 34.9% tiene entre 40 y 59 años, 10.9% con más de 60 años, y sólo el 8.1% de los trabajadores informales está en el tramo entre 10 y 19 años.

Referencia

- Alemán, J. L. (1994). *Empleo y apertura externa en la República Dominicana*. Estudios sociales No. 97. (pp. 10-20). Santo Domingo: Centro de Investigación y Acción Social de la Compañía de Jesús.
- Arendt, H. (2005). *La condición humana*. Barcelona: Paidós Surco 15.
- Aristy, J. (1996). *Políticas encaminadas a la reducción de la pobreza y a la generación de empleo*. Agenda nacional de desarrollo. *Planes de acción para las diez principales prioridades*, Vol. 2 PUCMM/CUEPS. Santo Domingo: GAD/Editora Centenario.
- Báez, C. y M. Matillé. (1994). *Mercado laboral para las mujeres formadas en ocupaciones no tradicionales. Caso Los Mina Norte*. Banco Interamericano de Desarrollo (BID) / Fundación APEC de Crédito Educativo, Inc. (Fundapec). Santo Domingo: Editora Palma.
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Oficina del Economista Jefe (1998). El desempleo en América Latina y el Caribe a mediados de los años 90. *Documento de trabajo No 377* [preparado por Márquez, G.]. Washington, D.C.
- Bauman, Z. (2001). *La sociedad individualizada*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- Bauman, Z. (2003). *Modernidad líquida*. Argentina: Fondo de Cultura Económica.
- Beck, U. (2000). *Un nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.
- Beck, U. (2002). *Libertad o capitalismo: conversaciones con Johannes Willms*. Barcelona: Paidós.
- Cabral, M. (1975). *La inflación dominicana, distribución del ingreso y empleo*. Academia de Ciencias de la República Dominicana. *Anuario*, Vol. 1, pp. 431-462. Santo Domingo: Instituto Tecnológico de Santo Domingo.
- Cabral, M. (1992). *Microempresas y pequeñas empresas en la República Dominicana, resultados de una encuesta nacional*. Fondo de Desarrollo para la Microempresa (Fondomicro). Santo Domingo.
- Ceara, M. (1992). *Empleo, deuda y crecimiento económico: un modelo macro. Ensayos de Economía*. Centro de Investigación Económica para el Caribe (CIECA). Santo Domingo.

- CEPAL (1998). Los mercados laborales en América Latina: su evolución en el largo plazo y sus tendencias recientes. *Serie reformas económicas, No 11*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Dauhajre, A., E. Riley, R. Mena, y J. A. Guerrero (1989). *Impacto económico de las zonas francas industriales de exportación de la República Dominicana*. Fundación Economía y Desarrollo. Santo Domingo.
- Dauhajre, A., J. Achecar, y A. Swindale (1994). *Estabilización, apertura y pobreza en República Dominicana. 1986-1992*. Santo Domingo: Fundación Economía y Desarrollo.
- Dauhajre, A., J. Aristy, E. Riley, R. Mena, S. Félix, H. Guiliani, y J. De Castro (1996). *Programa macroeconómico de mediano plazo para la República Dominicana: 1996-2000*. Santo Domingo: Editora Corripio.
- De Peña, J. (1977). *Breve historia del movimiento sindical dominicano*. Santo Domingo: Ediciones Dominicanas Populares.
- Del Rosario, G. y T. Hidalgo (1986). *Metodología para calcular el índice de salario nominal y su aplicación en la economía dominicana*. Santo Domingo: Banco Central de la República Dominicana.
- Díez Nicolás, J. (2000). *La escala de postmaterialismo como medida del cambio de valores en las sociedades contemporáneas* [en España 2000, entre el localismo y la globalidad. La Encuesta Europea de Valores en su tercera aplicación, 1981-1999]. Fundación Santa María, Universidad de Deusto, Madrid: Ediciones SM.
- Drucker, P. (1993). *La sociedad poscapitalista*. Barcelona: Norma.
- Duarte, I., C. J. Gómez, y M. Ariza (1991). *Menores en circunstancias especialmente difíciles en la República Dominicana*. Santo Domingo: Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) / Profamilia/ IEPD.
- Duarte, I., R. Brea, y R. Tejada (1998). *Cultura política y democrática en la República Dominicana: resultados de la segunda encuesta nacional de cultura política y democrática (DEMOS- 97)*. Santo Domingo: Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra/ Programa de Apoyo a las Iniciativas Democráticas/ Asociación Probienestar de la Familia (Profamilia) / Instituto de Estudios de Población y Desarrollo (IEPD).
- Fondomicro (1993). *Evolución de las microempresas y pequeñas empresas en la República Dominicana. 1992-1993*. Santo Domingo: Fondomicro.
- Fondomicro (1995). *Indicadores de las microempresas en la República Dominicana, 1994-1995*. Santo Domingo: Fondomicro.
- Fondomicro (1996a). *Cambios en el tamaño y el empleo de las microempresas y pequeñas empresas en la República Dominicana, 1992-1995*. Santo Domingo: Fondomicro.
- Fondomicro (1996b). *Dinámica de las microempresas y pequeñas empresas de mujeres en la República Dominicana, 1992-1995: una perspectiva dinámica*. Santo Domingo: Fondomicro.
- Fondomicro (1998). *Microempresas y fuerza laboral en la República Dominicana, 1997-1998*. Santo Domingo: Fondomicro.
- Fundación APEC de Crédito Educativo (Fundapec) (1992). *Encuesta nacional de mano de obra ENMO- 91*. Santo Domingo: Fundapec.
- García, N. E. y M. Valdivia (1985). *Crisis externa, ajuste interno y mercado de trabajo: República Dominicana, 1980-83*. Monografía sobre empleo, No 49. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo (OIT), Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe (PRE-ALC).
- Gregory, P. (1997). *Empleo y desempleo en la República Dominicana*. Santo Domingo: Banco Central de la República Dominicana.

- Hernández, L. y C. Hernández (1996). *La seguridad social en Santo Domingo*. Santo Domingo: Editora Corripio.
- Hernández, L. (1998). *La negociación colectiva en Santo Domingo*. Santo Domingo: Fundación Institucionalidad y Justicia (Finjus).
- Hoetink, H. (1997). *El pueblo dominicano: apuntes para su sociología histórica*. República Dominicana: Ediciones Librería La Trinitaria.
- Inglehart, R. (1990). *Culture shift in advanced industrial society*. New Jersey: Princeton University Press.
- Inglehart, R. y W. E. Baker (Febrero, 2000). *Modernization, cultural change and the persistence of traditional values*. American Sociological Review. 65 Vol. pp. 19–51.
- Liz, R. E. (1993). *Crecimiento económico, empleo y capacitación*. Seminario sobre “Políticas de concertación para la reforma social y disminución de la pobreza”. Santo Domingo, República Dominicana [Realizado el 23 y 24 de noviembre por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Pontificia Universidad Católica, Madre y Maestra (PUCMM)].
- Lizardo, J. (1994). *Condiciones de los menores en la República Dominicana*. Santo Domingo: IEPD/ UNICEF.
- Lozano, W. (1987). *Desempleo estructural, dinámica económica y fragmentación de los mercados de trabajo urbanos: el caso dominicano*. Ciencia y sociedad, Vol. 12, No 3, Santo Domingo, Instituto Tecnológico de Santo Domingo.
- Martí Gutiérrez, A. (1997). *Instrumental para el análisis de la economía dominicana. Base de datos (1947-1995)*. Santo Domingo: Editora Búho.
- Moya, F. y M. Ortiz (1994). *Microempresas y microempresarios en la República Dominicana. 1993-1994*. Santo Domingo: Fondomicro.
- Nicasio, I. y J. De la Rosa (1998). *Historia, metodología y organización de los censos en República Dominicana, 1920-1993*. Santo Domingo: Editora Búho.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1975). Generación de empleo productivo y crecimiento económico: El caso de la República Dominicana. *Anuario de estadísticas del trabajo, No 57*. Ginebra, 1975.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1995). Actores y cultura laboral en la industria de exportación: una comparación entre Costa Rica y la República Dominicana. [Autor: Pérez Sáinz, J. P]. *Documento de trabajo No 6*. Costa Rica, 1995.
- Ortiz, M. (1996). *Perfil de las microempresas en la República Dominicana y características de las microempresas de Santiago, 1995-1996*. Censo de servidores públicos. Santo Domingo: Fondomicro.
- Pichardo Muñoz, A. (2004). *12 ensayos de futuro sobre economía y sociedad*. Santo Domingo: Banco Central de la República Dominicana.
- Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM) y Centro Universitario de Estudios Políticos y Sociales (CUEPS) (1996). Lucha contra la pobreza, enfatizando la generación de empleo. *Agenda nacional de desarrollo: planes de acción para las diez principales prioridades, Vol. 2*, República Dominicana, 1996.
- Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM) y Centro Universitario de Estudios Políticos y Sociales (CUEPS) (1996). Estrategias y políticas de lucha contra la pobreza y generación de empleo. *Agenda nacional de desarrollo: planes de acción para las diez principales prioridades, Vol. 2*, República Dominicana, 1996.
- Quiterio, G. y J. Polanco (1990). *República Dominicana: estimaciones y proyecciones de la población económicamente activa y demanda de empleos por regiones y subregiones, 1980- 2000*. Santo Domingo: Oficina Nacional de Planificación (Onaplan).
- Ramírez, N. (1993). *La fuerza de trabajo en la República Dominicana: análisis de los resultados del cuestionario*

- de hogar ampliado, encuesta demográfica y de salud 1991*. Santo Domingo: IEPD.
- Ramírez, N., A. Tatis, y D. Germán (1983). *Población y mano de obra en la República Dominicana: perspectivas de la fuerza de trabajo y del empleo-desempleo en el período 1980-1990*. Santo Domingo: IEPD.
- República Dominicana, Banco Central, Oficina Nacional de Estadística (ONE) y Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) (1968). *Estudio sobre presupuestos familiares*. Santo Domingo.
- República Dominicana, Banco Central de la República Dominicana (1997). *Boletines del mercado de trabajo*. 1991-2005. Santo Domingo.
- República Dominicana, Oficina Nacional de Planificación (Onaplan) (1968). Plataforma para el desarrollo económico y social de la República Dominicana. *Serie PLANDES No. 2. Documento de trabajo* de Onaplan. República Dominicana, 1968.
- República Dominicana, Oficina Nacional de Planificación (Onaplan) (1974). Bases para formular una política de empleo en la República Dominicana. *Serie PLANDES, No 19*. República Dominicana, 1974.
- República Dominicana: Oficina Nacional de Planificación (Onaplan), Centro de Estudios Sociales y Demográficos (Cesdem) y Asociación Probienestar de la Familia (Profamilia). (1997). *Encuesta demográfica y de salud 1996*. República Dominicana, 1997.
- Sánchez-Fung, J. R. (Agosto, 2000). *Empleo y mercados de trabajo en la República Dominicana: una revisión de la literatura*. Revista de la CEPAL No. 171. pp. 163-175.
- Vargas, L. (1995). *Fuerza de trabajo: desempleo, subempleo y salarios*. En el seminario Problemas de Población en República Dominicana [Presidido por la Oficina Nacional de Planificación (Onaplan) y el Secretariado Técnico de la Presidencia del 31 de mayo al 2 de junio de 1995]. Santo Domingo, República Dominicana, 1995.
- Weber, M. (1979). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo* (2da. edición). México: Premia Editora.

Autores

Carlos Dore Cabral es sociólogo, con estudios de doctorado en The John Hopkins University. Es director de Investigaciones de Funglode y director de la revista *Global*. Autor de varios libros, entre los que destacan *Urban Caribbean: Transition to the New Global Economy* (en colaboración con Alejandro Portes y Patricia Landolt), *Problemas sociológicos de fin de siglo* y *La nueva inmigración haitiana* (en colaboración con Rubén Silié y Carlos Segura). Ha escrito múltiples artículos en revistas especializadas de la República Dominicana, América Latina, Estados Unidos y Europa. Asimismo, es secretario de Estado, director general de la Dirección de Información, Análisis y Programación Estratégica de la Presidencia de la República Dominicana.

Francisco Cáceres Ureña es estadístico, egresado de la Universidad Autónoma de Santo Domingo, con una maestría en Demografía del Centro Latinoamericano de Demografía (Celade) y un doctorado en Demografía por la Universidad Federal de Minas Gerais, de Brasil. Es profesor de Estadísticas y Demografía de la Universidad Autónoma de Santo Domingo, director del Instituto de Estudios de Población y Desarrollo y encargado del Departamento de Encuestas de la Oficina Nacional de Estadísticas. Con una importante experiencia en el diseño y conducción de encuestas, se ha especializado en el estudio de diversos tópicos demográficos y de salud de la población. Ha publicado una serie de artículos y varios libros sobre estos temas.

Leopoldo Artiles Gil es sociólogo, doctorado por la Universidad de Minnesota. Profesor de la Escuela de Sociología de la Universidad Autónoma de Santo Domingo, fue analista comunicacional en la Dirección de Información, Análisis y Programación Estratégica (DIAPE) y coordinador del observatorio de conflictos en el Centro para el Estudio, Resolución y Prevención de Conflictos (CEPREC) de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM). También fue miembro del Equipo Técnico de la Oficina de Desarrollo Humano, del PNUD, que elaboró el Informe Nacional de Desarrollo Humano 2005. Coordina en la actualidad el Área de Investigación del Centro Cultural Poveda.

Pedro José Ortega Espinal es economista, con maestría en Metodología de la Investigación Científica y Epistemología por la Universidad Autónoma de Santo Domingo. Trabajó como investigador para la firma Gallup Dominicana desde el año 1999 hasta el 2003, fue analista de la Unidad de Análisis Económico y de la Agenda Internacional de la Dirección de Información, Análisis y Programación Estratégica (DIAPE). En la actualidad, es coordinador de la División de Estudios Especiales de esta institución. Ha impartido docencia en materia de investigación científica en la Universidad Iberoamericana (Unibe), y ha dictado seminarios en diversas entidades. Es miembro del Centro de Estudios Sociales de Funglode.

