

No. **68**

Agosto 2019

ISSN 2215 – 7816 (En línea)

# Documentos de Trabajo

*Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo*

---

Diferencias en la calidad del empleo  
público en Colombia: una comparación  
entre empleados de planta y contratistas

María Alejandra González Arenas

Serie Documentos de Trabajo 2019

Edición No. 68

ISSN 2215-7816 (En línea)

Edición digital

Agosto de 2019

© 2019 Universidad de los Andes, Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo

Carrera 1 No. 19 -27, Bloque AU

Bogotá, D.C., Colombia

Teléfono: 3394949, ext. 2073

escueladegobierno@uniandes.edu.co

<http://egob.uniandes.edu.co>

**Directora Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo**

María Margarita, Paca, Zuleta

**Autora**

María Alejandra González Arenas

**Jefe de Mercadeo y Comunicaciones, Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo**

Camilo Andrés Torres Gutiérrez

**Gestora Editorial, Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo**

Angélica María Cantor Ortiz

**Gestor de Comunicaciones, Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo**

Camilo Andrés Ayala Monje

El contenido de la presente publicación se encuentra protegido por las normas internacionales y nacionales vigentes sobre propiedad intelectual, por tanto su utilización, reproducción, comunicación pública, transformación, distribución, alquiler, préstamo público e importación, total o parcial, en todo o en parte, en formato impreso, digital o en cualquier formato conocido o por conocer, se encuentran prohibidos, y solo serán lícitos en la medida en que cuente con la autorización previa y expresa por escrito del autor o titular. Las limitaciones y excepciones al Derecho de Autor solo serán aplicables en la medida en se den dentro de los denominados Usos Honrados (Fair Use); estén previa y expresamente establecidas; no causen un grave e injustificado perjuicio a los intereses legítimos del autor o titular; y no atenten contra la normal explotación de la obra.

# Diferencias en la calidad del empleo público en Colombia: una comparación entre empleados de planta y contratistas<sup>\*</sup>

*Por: María Alejandra González Arenas<sup>†</sup>*

## Resumen

En este trabajo analizamos las diferencias existentes en términos de la calidad del empleo entre los contratos por prestación de servicios (OPS) y los contratos de planta en el sector público colombiano. Usando la Gran Encuesta Integrada de Hogares, y aprovechando los efectos de una reforma a la contratación por prestación de servicios realizada en 2007, estimamos la relación causal entre ser contratista y la calidad del empleo. Los resultados arrojan brechas que ponen en desventaja a los contratistas en aspectos como el salario mensual devengado en el empleo principal, la percepción de empleo estable y la satisfacción con las condiciones y beneficios laborales. Por el contrario, identificamos la flexibilidad en el tiempo dedicado a las labores como la única ventaja de este tipo de contratación. La evidencia sugiere que introducir algunas modificaciones a la reglamentación sobre la contratación por prestación de servicios puede tener efectos positivos en la forma en la que los contratistas perciben su trabajo, así como mejorar la imagen del Estado como empleador.

**Palabras clave:** contratación pública, contratos temporales, calidad del empleo

**Clasificación JEL:** J45, J41, J31, J38

---

<sup>\*</sup>Tesis de Maestría en Economía y Maestría en Políticas Públicas de la Universidad de los Andes. Quisiera expresar mi profunda gratitud a mis asesores Pablo Sanabria y Óscar Becerra por su apoyo, supervisión e importante contribución a este trabajo de grado. Este trabajo se realizó con apoyo de un proyecto de investigación de la Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo de la Universidad de los Andes (investigador principal: Pablo Sanabria Pulido; coinvestigador: Andrés Ham; asistente de investigación: María Alejandra González; otros colaboradores: Óscar Becerra). Algunas de las hipótesis y argumentos escritos en este documento fueron discutidos y refinados juntos. Me gustaría agradecerles por las valiosas ideas compartidas.

<sup>†</sup> Economista Universidad de Antioquia con Maestría en Economía y Maestría en Políticas Públicas de la Universidad de los Andes. Correo electrónico de contacto: [ma.gonzaleza@uniandes.edu.co](mailto:ma.gonzaleza@uniandes.edu.co)

# **Differences in the quality of public employment in Colombia: a comparison between short and long-term contracts**

*By María Alejandra González Arenas*

## **Abstract**

This paper studies the differences in the quality of employment between short and long-term contracts in the Colombian public sector. Using data from the Colombian Household Survey and the effects of an institutional reform for short-term contracts in Colombia that took place in 2007, we estimate the causal link between short-term contract schemes and the quality of employment. Results show gaps that place short-term employees at a disadvantage in aspects such as the monthly wage earned in the main job, the perception of labor stability, job satisfaction, working conditions, and labor benefits, being the flexibility of working hours the only advantage of this type of contracts. The evidence suggests that introducing some modifications to the short-term contract's regulations may have positive effects on the perception of short-term employees regarding their jobs and help improve the image of the State as an employer.

**Keywords:** Public Procurement, Short-term Contracts, Quality of Employment

**JEL Classification:** J45, J41, J31, J38

## Tabla de contenido

1. Introducción.....	4
2. Contexto y normativa del contrato por prestación de servicios en Colombia.....	8
3. Datos y estrategia empírica .....	11
3.1. Datos .....	11
3.2. Estrategia empírica.....	13
4. Resultados .....	17
5. Conclusiones y recomendaciones de política .....	27
6. Referencias .....	30
7. Anexos .....	36
Anexo 1. Número de contratos por prestación de servicios por ciudad durante 2017 .....	36
Anexo 2. Determinantes de la calidad del empleo incorporados en el modelo de regresión .....	37
Anexo 3. Estadísticas descriptivas por tipo de contratación: variables dependientes.....	38
Anexo 4. Estadísticas descriptivas por tipo de contratación: controles .....	39
Anexo 5. Construcción de indicador de percepción de calidad del empleo .....	40
Anexo 5.1. Indicador de percepción de calidad del empleo después de aplicar análisis factorial exploratorio .....	40
Anexo 5.2. Resultados con indicador de calidad del empleo .....	41
Anexo 6. Indicios sobre diferencias en calidad del empleo para un grupo de funcionarios del sector público en Colombia.....	42
Anexo 6.1. Entidad y municipio en el que laboran los encuestados .....	44
Anexo 6.2. Estadísticas descriptivas ronda 1 encuesta calidad del empleo de la Escuela de Gobierno de la Universidad de los Andes .....	45
Anexo 6.3 Diferencias en los principales determinantes de la calidad del empleo por tipo de contrato.....	46
Anexo 6.4. Otros indicadores de calidad del empleo y balance entre contratistas y empleados de planta .....	49

## 1. Introducción

¿Hay diferencias en términos de la calidad del empleo entre contratistas y empleados de planta del sector público en Colombia? Muchos países han adoptado un enfoque conocido como la Nueva Gestión Pública (NGP), definido como un conjunto de prácticas administrativas orientadas a flexibilizar estructuras y procesos, y a introducir mayor competencia en el sector público (Cejudo, 2011). Las contrataciones flexibles o contratos por desempeño se introducen como una categoría dentro de la nueva gestión pública Hood (1995), Lane (2000) y Cejudo (2011), respondiendo a la implementación de un modelo gerencial en las entidades públicas como práctica adoptada del sector privado (Barzelay, 1992 y Sanabria *et al.*, 2015). Este cambio en la forma de contratación puede tener implicaciones positivas y negativas, generando un conflicto en términos de costos para el Estado como empleador. La reducción en los costos de monitoreo (Cejudo, 2011 y Lane, 2000) y la mayor flexibilidad son algunas ventajas encontradas en la literatura. Sin embargo, la presencia de resultados negativos en calidad del empleo (Sanabria, 2012) puede constituirse en desventaja.

La vinculación por prestación de servicios para el caso colombiano, que se caracteriza por celebrarse por un término fijo y no generar relación laboral ni pago directo de prestaciones sociales hace parte de esta vertiente de la NGP (Colombia Compra Eficiente, 2018, y Borda y Díaz, 2015), y es, precisamente, el tema de interés de esta investigación. En este estudio nos centramos en analizar si existen diferencias en términos de la calidad del empleo entre funcionarios de planta y contratistas (personas contratadas por prestación de servicios) del sector público en Colombia. Usamos datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) para realizar una regresión en la que estimamos las diferencias en algunos determinantes de la calidad del empleo por tipo de contrato. Utilizamos como variables dependientes el salario mensual, las horas trabajadas a la semana y algunas variables de satisfacción con el empleo y percepción de empleo estable.

Un desafío para la estimación de un efecto causal es que la contratación por prestación de servicios puede estar relacionada con diferentes características difíciles de medir como la

habilidad, la motivación y cambios institucionales que no se incluyen en la regresión y que están relacionadas con calidad del empleo. Lo anterior genera un problema de endogeneidad por sesgo por variable omitida que abordamos a través de una estimación con variables instrumentales. Para construir el instrumento explotamos un cambio en la normativa del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, que facultó a las entidades públicas para contratar directamente la prestación de servicios, omitiendo la realización de convocatorias públicas o licitaciones, generando un aumento significativo de la contratación estatal bajo esta modalidad (Delgado y Borja, 2015) y afectando a grupos de educación (profesionales y no profesionales). Usamos la interacción entre el año de ingreso al mercado laboral y una variable indicadora si la persona es profesional o no, como instrumento que determina la probabilidad de ser contratado por OPS.

Siguiendo este enfoque y asociando las variables de interés en tres grandes grupos, encontramos diferencias significativas en la calidad del empleo entre empleados de planta y contratistas. Los contratistas se encuentran en desventaja en aspectos como los ingresos (un menor salario bruto mensual en 37 %) y la satisfacción con las condiciones y beneficios laborales (ser contratista aumenta la probabilidad de desear cambiar de trabajo (27 pp), disminuye la probabilidad de estar satisfecho (28 pp), con los beneficios ofrecidos (78 pp), con la jornada de trabajo (49 pp) y de tener una percepción de trabajo estable (50 pp)). Solo encontramos como ventaja la posibilidad de tener un uso flexible del tiempo (los contratistas trabajan en promedio cinco horas menos a la semana y tienen una mayor probabilidad de tener un segundo trabajo (11 pp)). Estos resultados se mantienen cuando limitamos la muestra a aquellas personas que tienen una jornada completa (30 o más horas a la semana). Finalmente, identificamos algunos efectos heterogéneos por género y área geográfica<sup>3</sup>.

Este artículo contribuye a varias líneas de investigación. Por un lado, aportamos a la literatura sobre los efectos de las prácticas de la denominada Nueva Gestión Pública,

---

<sup>3</sup> Una de las limitaciones que encontramos en la GEIH es que no está focalizada en empleados del sector público y, por ende, en contratistas. A partir de lo anterior, y con el fin de tener indicios sobre diferencias en calidad del empleo de un grupo focalizado, diseñamos y enviamos una encuesta por correo electrónico a los estudiantes de maestría (Maestría en Políticas Públicas, Maestría en Gestión Pública y Maestría en Salud Pública) de la Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo de la Universidad de los Andes que se identifican como funcionarios de alguna entidad del sector público. Teniendo en cuenta que los resultados de la encuesta no cuentan con representatividad estadística, ni con las condiciones de una muestra probabilística para realizar un análisis econométrico robusto, presentamos los hallazgos en el anexo 6 de este documento. Trabajos posteriores relacionados con el tema podrían enfocarse en la aplicación de encuestas de este estilo a un grupo representativo de empleados del sector público colombiano.

particularmente, la introducción de contratos flexibles y contratos de desempeño. Varios estudios han indagado por los resultados de este cambio en la temporalidad de la contratación, encontrando aspectos positivos a nivel organizacional como menores costos en términos de monitoreo y eficiencia (Cejudo, 2011, y Lane, 2000). Sin embargo, otros autores han evidenciado que bajo este tipo de contratos las organizaciones pueden enfrentar otros costos (Sanabria, 2015), como una menor motivación, un desempeño más pobre por parte de los empleados y un desincentivo por la innovación (Battaglio y Llorens, 2010, y Cogburn, 2006), presentándose un *trade-off* entre eficiencia y clima organizacional.

En segundo lugar, este trabajo aporta a la investigación sobre la definición de calidad del empleo y sus principales determinantes. La primera aproximación a la definición de calidad del empleo fue la propuesta por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través del establecimiento de cuatro postulados de trabajo decente enfocados en: i) el respeto a los derechos fundamentales del trabajador y a los estándares laborales internacionales; ii) la igualdad de oportunidades para todos en cuanto a empleo y remuneración; iii) el acceso a la seguridad social; y iv) el diálogo entre empleadores, trabajadores, interlocutores sociales y autoridades públicas (OIT, 2003). La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) también se ha pronunciado sobre el tema, de acuerdo con dicho organismo, el estudio de la calidad del trabajo requiere reunir varios marcos de medición y una gama de indicadores, destacando como aspecto importante el bienestar subjetivo en el lugar de trabajo (OCDE, 2013). Estos postulados y recomendaciones se han convertido en un marco de referencia para otras investigaciones relacionadas con el tema.

La literatura se ha enfocado, principalmente, en el estudio de la calidad del empleo como un constructo de indicadores. Diferentes trabajos han usado variables tradicionales como el salario, el acceso a la seguridad social, el horario de trabajo y el tipo de contratación para la creación de índices que midan calidad del empleo (Farné, 2002; Jiménez y Páez, 2014). Otros autores se han enfocado en revisar de manera separada variables relacionadas con la percepción de los individuos sobre aspectos como las posibilidades de capacitación, el desarrollo profesional (OCDE, s.f.; Deguilhem, Berrou y Combarous, 2017; y Jiménez, 2017), la estabilidad en el mercado laboral y la calidad del ambiente de trabajo (Stehrer, Ward



y Fernández, 2009). Finalmente, se ha relacionado calidad del empleo con la percepción de los individuos sobre los beneficios otorgados por el trabajo (Gómez, Galvis y Royuela, 2017; y Galvis, Rodríguez y Ovallos, 2019) y, de forma general, con la satisfacción con el trabajo (Farné y Vergara, 2007).

En este estudio recogemos la mayoría de variables referenciadas anteriormente para analizar el caso específico del empleo público en Colombia. Profundizamos en las diferencias por tipo de contrato, aspecto que ha sido poco abordado en la literatura sobre calidad del empleo, además introducimos el concepto de excedentes para definir lo que es un buen trabajo o un empleo de calidad (Green, 2015). Bajo este concepto, la calidad de un empleo está asociada con los incentivos otorgados por las organizaciones a sus empleados (horarios de trabajo flexibles, bonos, posibilidad de desarrollo profesional, salario emocional, entre otros). Siguiendo a Green (2015), un buen trabajo es aquel en el cual se comparte un excedente entre el empleador y el trabajador, así, para el caso de un conjunto de trabajadores homogéneos en habilidades que pertenecen a una misma empresa, si al menos uno de los trabajadores en el conjunto preferiría estrictamente continuar en su actual situación porque ha asociado un excedente compartido en la firma, se considera que está empleado en un buen trabajo o trabajo de calidad.

Por último, el trabajo contribuye a la literatura sobre las diferencias existentes en términos de calidad del empleo entre contratos a término fijo y contratos a término indefinido. Al respecto, Kompier *et al.* (2009) encuentra evidencia de que la calidad de la vida laboral, la salud y el bienestar de los empleados se distribuye de manera desigual por tipo de contrato, siendo los más afectados aquellos que tienen trabajos temporales. Lewandowski, Góra y Lis (2017) evidencian altas brechas en la calidad de las ganancias, la estabilidad laboral y el horario de trabajo. Farné y Vergara (2007) encuentran que la contratación temporal y la subcontratación ejerce un impacto negativo sobre la satisfacción de los trabajadores afectados. En contraste, Guest (2004), desde una visión de la gestión organizacional, usa un modelo teórico de contrato psicológico, identificando que en algunos casos los contratos temporales generan efectos positivos con respecto a los contratos permanentes, atribuyéndolo a que en parte estos se constituyen en el contrato de elección de los individuos.

Este trabajo reconcilia ambas posiciones, si bien los resultados arrojan brechas preponderantemente negativas en muchos de los indicadores analizados, encontramos algunos aspectos positivos de la contratación por prestación de servicios sobre la calidad del empleo público en Colombia. Brindamos evidencia empírica y enfatizamos en el mecanismo mediante el cual los tipos de contratación afectan la calidad, reconociendo e intentando corregir el problema de endogeneidad. Adicionalmente, el trabajo surge en un momento crucial en el que se han venido presentando cambios en la normativa vigente sobre la contratación por prestación de servicios desde diferentes instancias (Congreso de la República de Colombia<sup>4</sup>, Tribunal de Cundinamarca<sup>5</sup> y Presidencia de la República de Colombia<sup>6</sup>). De tal manera que los resultados pueden derivar en recomendaciones de política que apoyen dichos cambios.

Finalmente, el resto del documento está organizado de la siguiente manera, la sección 2 describe el contexto y la normativa sobre la contratación por prestación de servicios en Colombia. La sección 3 discute la estrategia de identificación y la fuente de los datos. La sección 4 reporta los resultados de la estimación cuantitativa y presenta algunas pruebas de robustez y fuentes de heterogeneidad. Finalmente, la sección 5 presenta algunas conclusiones y recomendaciones de política.

## **2. Contexto y normativa del contrato por prestación de servicios en Colombia**

El contrato por prestación de servicios (OPS) es una modalidad de contratación estatal que se suscribe con personas naturales o jurídicas, con el objeto de realizar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de una entidad pública (Colombia Compra Eficiente, 2018). La normativa actual se rige por el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública (Ley 80 de 1993, artículo 32), y estos contratos no generan relación laboral ni prestaciones sociales y se deben celebrar por el término estrictamente

---

<sup>4</sup> Proyecto de ley: “Por medio del cual se expide el régimen de trabajo decente para los contratistas de prestación de servicios y se dictan otras disposiciones en materia de contratación administrativa y modernización estatal”.

<sup>5</sup> Reglamentación artículo 135 del Plan de Desarrollo (decreto 1273 de 2018), que indica que la seguridad social de los contratistas debe descontarse mes vencido y deben hacerlo directamente las entidades contratantes.

<sup>6</sup> El Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 deroga parte del decreto 1273 de 2018 y da vía libre al Congreso de la República para que aborde los aspectos relacionados con las condiciones laborales de los contratistas.

indispensable. En la tabla 1 presentamos las diferencias entre los contratos por prestación de servicios y los contratos de planta en el sector público colombiano, evidenciando a simple vista que los contratistas parecen gozar de menores beneficios que los empleados de planta; sin embargo, de acuerdo con la normativa no debe existir subordinación lo que de cumplirse puede constituirse en una ventaja para las personas con este tipo de contrato.

**Tabla 1.** Características del contrato de prestación de servicios y otros tipos de contratación en el sector público colombiano

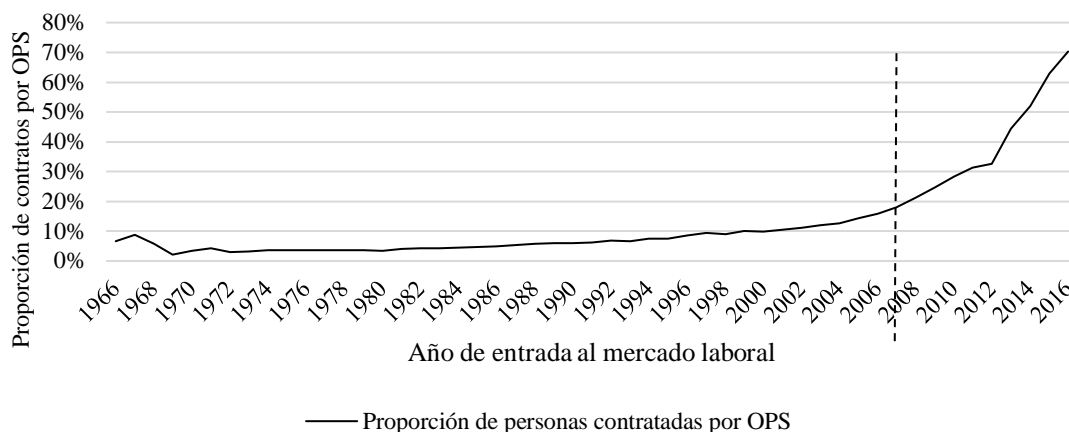
Características	Contratos de planta	Contrato por prestación de servicios
Relación laboral/subordinación	Sí	No
El contrato contempla el pago proporcional del seguro de salud y el aporte al fondo de pensiones a cargo del empleador y el empleado	Sí	No
El contrato contempla el pago de cesantías	Sí	No
El contrato contempla el pago de primas	Sí	No
El contrato contempla el pago de vacaciones	Sí	No
Liquidación de prestaciones sociales	Sí	No

**Fuente:** elaboración propia con datos de Ley 80 de 1993; Delgado y Borja (2015); y Martínez y Ramírez (2008)

Durante la primera década de los 2000, mediante el artículo 2 de la Ley 1150 de 2007 se realizaron modificaciones al Estatuto General de Contratación de la Administración Pública en lo que respecta al contrato de prestación de servicios. Esta ley facultó la posibilidad de contratar directamente la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, lo que ha ocasionado que las diferentes entidades del Estado puedan celebrar este tipo de contratos sin necesidad de realizar una convocatoria pública o recibir varias ofertas (Ley 1150 de 2007; Colombia Compra Eficiente, 2018). Este cambio en la normativa permitió un aumento en la probabilidad de tener un contrato por prestación de servicios después de 2007. Lo anterior se ve reflejado en el cambio que ha tenido la tendencia de la proporción de personas contratadas por OPS por año de ingreso al mercado laboral, pasando de una proporción de contratistas cercana a 20 % cuando el año de ingreso es 2007 a una proporción de hasta 70 % cuando el año es 2017 (cálculos propios con datos de la GEIH, ver figura 1)<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Discutimos los datos de la GEIH y la construcción de la variable año de ingreso al mercado laboral en la sección 3 de este documento.

**Figura 1.** Porcentaje de personas contratadas por OPS de acuerdo con el año al que ingresan al mercado laboral

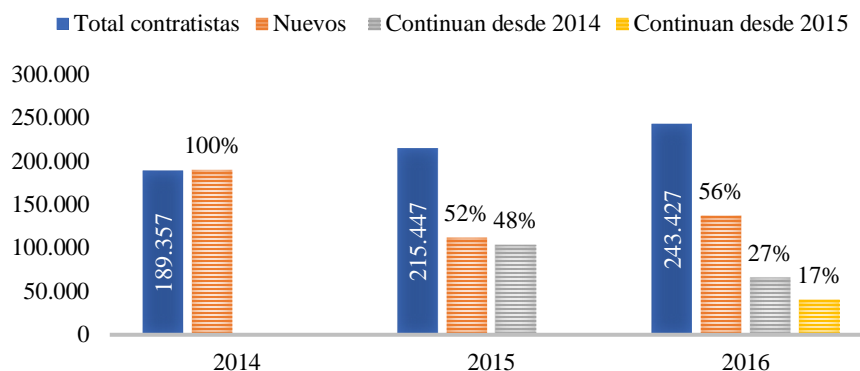


**Fuente:** elaboración propia con datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares

Este cambio en la probabilidad de ser contratista se ha visto reflejado en el aumento del número de contratos por prestación de servicios en los últimos años. Al analizar estadísticas de Colombia Compra Eficiente (2017)<sup>8</sup> evidenciamos que el número de contratos por prestación de servicios en el sector público pasó de 189.357 en 2014 a 243.427 en 2016 (ver figura 2), en la mayoría de los casos con el objetivo de desempeñar funciones permanentes de la administración pública (Lozano, 2017). Bogotá, Cali y Cartagena son las ciudades con mayor proporción de contratos de este tipo por año durante el periodo 2014-2017 (ver resultados por municipio en el anexo 1).

<sup>8</sup> Colombia Compra Eficiente (agencia nacional de contratación pública) es una entidad descentralizada de la rama ejecutiva del orden nacional, fue creada en 2011 con el objetivo de administrar el sistema electrónico de compra pública en Colombia. Esta agencia cuenta con una plataforma denominada SECOP I donde se administra el número y valor de los contratos de las entidades públicas, mediante esta plataforma se identifica el número de contratos por prestación de servicios que suscriben las entidades públicas.

**Figura 2.** Contratos por prestación de servicios 2014, 2015 y 2016<sup>9</sup>



**Fuente:** elaboración propia con datos de Colombia Compra Eficiente

Finalmente, los cambios más recientes en la normativa que rige este tipo de contratación se han dado en lo que respecta al pago de las prestaciones sociales de los contratistas. El decreto 1273 de 2018 reglamentó que el pago de las prestaciones sociales de los trabajadores independientes debía efectuarse mes vencido a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA)<sup>10</sup>; adicionalmente, estos pagos a la seguridad social los debía hacer directamente la entidad contratante, descontando 100 % del valor sobre el salario pactado en los contratos<sup>11</sup>. Sin embargo, el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 derogó parte del decreto, manteniendo vigente solo el cambio en el pago mes vencido y dejando la puerta abierta para que sea a través de la rama legislativa que se realicen cambios en las condiciones laborales de los contratistas. A partir de lo anterior, indagar por brechas existentes en diferentes dimensiones de la calidad del empleo sigue constituyéndose en una necesidad para la construcción de recomendaciones de política basadas en evidencia.

### 3. Datos y estrategia empírica

#### 3.1. Datos

Para analizar las diferencias en términos de la calidad del empleo entre contratistas y empleados con contrato de planta en el sector público colombiano, usamos los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) durante el período 2008-2017. Esta encuesta es

<sup>9</sup>Presentamos datos desde 2014, teniendo en cuenta que no contamos con información pública que haga seguimiento focalizado a las personas con esta modalidad de contrato en años anteriores.

<sup>10</sup>Esta medida entró en vigencia el 1° de octubre de 2018.

<sup>11</sup>Esta medida fue derogada por el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022.

aplicada mensualmente a un grupo representativo de hogares de la población colombiana (muestra total anual de 232.000 hogares, aproximadamente), cada mes se encuestan hogares distintos, de tal forma que contamos con un conjunto de datos de corte transversal que incluye información sobre los resultados del mercado laboral, los ingresos de los hogares, y los aspectos demográficos y características del hogar.

Usamos diez indicadores identificados previamente en la literatura como principales determinantes de la calidad del empleo (ver descripción en anexo 2). Específicamente, variables como salario mensual, horas trabajadas a la semana, tenencia de trabajo secundario, conformidad con el tipo contrato, deseo de cambiar de trabajo, satisfacción con el trabajo, satisfacción con beneficios, satisfacción con la jornada, percepción de empleo estable y percepción de empleo compatible con la familia (Farné, 2002; Jiménez y Páez, 2014; y Gómez, Galvis y Royuela, 2017). La muestra analizada está compuesta por los trabajadores del sector público entre 18 y 60 años de las 23 ciudades principales del país encuestados durante el período 2008-2017, los tamaños finales de la muestra son 84.460 hombres y 83.432 mujeres. Identificamos como trabajadores del sector público a todas aquellas personas que indican que trabajan en alguna entidad del Gobierno y que, además, indican que la empresa que los contrató es la misma para la que trabajan.

Teniendo en cuenta que la encuesta no indaga por el tipo de vinculación que tienen los empleados, asumimos como contratistas a todas aquellas personas que indican que trabajan para el sector público a través de un contrato a término fijo<sup>12</sup>. De igual forma, asumimos como empleados de planta a todas aquellas personas que indican que trabajan para el sector público a través de un contrato a término indefinido. El tamaño del grupo de contratistas es de 15.054 personas, lo que equivale a una proporción de 9 % del total de empleados del sector público identificados (167.892 personas). Finalmente, utilizamos como variables de control la edad, el género, el estado civil, los años de escolaridad y el tiempo que las personas llevan trabajando en la entidad (ver estadísticas descriptivas en los anexos 3 y 4).

---

<sup>12</sup> Estas características son validadas al realizar una revisión a la normativa sobre los tipos de contratación existentes en el sector público colombiano. Encontramos que, a diferencia de los contratos por prestación de servicios, en su mayoría, los demás tipos de vinculación se realizan por término indefinido.

Si bien la encuesta tiene algunas limitaciones a la hora de reconocer la población de interés (personas que trabajan por prestación de servicios en el sector público en Colombia), varios motivos justifican el uso de esta fuente de información. Primero, la encuesta recopila datos importantes sobre dimensiones de la calidad del empleo a nivel de individuo. En segundo lugar, no existen bases de datos que contengan información pública sobre calidad del empleo para empleados del sector público y esta debilidad se profundiza cuando se habla de contratistas (Sanabria, 2015, y Fasecolda, 2018). Finalmente, dado el enfoque en temas laborales de la GEIH, esta se constituye en la principal fuente de información utilizada por los diferentes trabajos que indagan por calidad del empleo en Colombia.

### ***3.2. Estrategia empírica***

Este documento tiene como objetivo analizar si existen diferencias en términos de la calidad del empleo entre empleados de planta y contratistas del sector público en Colombia. La principal amenaza para la identificación es que la contratación por prestación de servicios puede estar relacionada con la calidad del empleo, a través de factores no observables como la habilidad, la motivación y cambios institucionales que no pueden ser controlados en nuestro análisis econométrico. Si es así, nuestra variable de tipo de contratación capturaría el efecto de algunas características individuales sobreestimando o subestimando el efecto real de la misma, esto implicaría una correlación entre nuestra variable explicativa y el término de error, de tal manera que podríamos estar enfrentados a un problema de endogeneidad.

Para abordar este problema, identificamos el efecto de la contratación por prestación de servicios en la calidad del empleo a través del uso de variables instrumentales. Explotamos un cambio en la normativa ocurrido durante el año 2007 que facultó a las entidades públicas para contratar directamente la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, omitiendo la realización de convocatorias públicas o licitaciones (Ley 1150 de 2007 y Colombia Compra Eficiente, 2018). Este cambio ocasionó que después de 2007 aumentara significativamente la probabilidad de estar contratado bajo esta modalidad (Delgado y Borja, 2015 y cálculos propios con datos de la GEIH), afectando de forma distinta a grupos de educación (profesionales y no profesionales). De esta manera, usamos la interacción entre el año de inserción al mercado laboral y una variable indicadora de si la persona es profesional

o no, como instrumento que determina la probabilidad de ser contratado por OPS. Realizamos una estimación de mínimos cuadrados en dos etapas (MC2E), la primera etapa del modelo es de la forma:

$$OPS_{it} = (\text{año de ingreso al ML}^* \text{ no profesional})_{it} \pi_1 + X_{it} \pi_2 + \gamma_t + \gamma_m + \gamma_o + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

Donde  $OPS_{it}$  es una variable categórica que toma el valor de 1 si el individuo trabaja por prestación de servicios y 0 de lo contrario;  $\text{año de ingreso al ML}^* \text{ no profesional}_{it}$  es la interacción entre el año de inserción al mercado laboral del individuo<sup>13</sup> y una variable indicadora de si la persona es profesional o no (toma valor de 1 cuando la persona no es profesional).  $X_{it}$  es una matriz que contiene un conjunto de variables control o características observables del individuo y  $\gamma_t, \gamma_m$  y  $\gamma_o$  son efectos fijos de tiempo, municipio y ocupación. Utilizamos los valores predichos de este modelo de primera etapa en la segunda etapa (ecuación 2), para estimar el efecto causal de la contratación por prestación de servicios en la calidad del empleo en el sector público colombiano. De tal manera que estimamos una ecuación de la forma:

$$\text{Calidad del empleo}_{it} = \widehat{OPS}_{it} \delta + X_{it} \beta + \gamma_t + \gamma_m + \gamma_o + U_{it} \quad (2)$$

Donde  $\text{Calidad del empleo}_{it}$  corresponde a cada una de las variables dependientes analizadas.  $OPS_{it}$  indica si la persona está contratada por prestación de servicios y corresponde a los valores predichos de esta variable después de la estimación de la primera etapa. El coeficiente de interés para esta investigación es  $\delta$ , que mide la diferencia promedio en la calidad del empleo provocado por la contratación por prestación de servicios. De esta manera, si el coeficiente toma valores positivos/negativos y significativos, quiere decir que, en comparación con las personas que tienen un contrato de planta (y que además tienen las mismas características observables), tener un contrato por prestación de servicios aumenta/disminuye la calidad del empleo.

---

<sup>13</sup> Construimos esta variable con base en datos de la GEIH. Así, el año de ingreso al mercado laboral corresponde a la suma entre el año de nacimiento del individuo más el nivel de escolaridad, más seis años (edad a la que normalmente se ingresa al sistema educativo en Colombia). Para tener una mayor precisión en los datos, validamos que el año de nacimiento del individuo sea equivalente al año en el que respondió la encuesta menos la edad que indicaba tener en el año de presentación de la encuesta. Finalmente, asumimos que las personas de la muestra ingresan al mercado laboral mínimo a los 18 años de edad.



Las especificaciones también incluyen efectos fijos de tiempo, municipio y ocupación, y varias covariables a nivel de individuo. Así,  $\gamma_m$  son efectos fijos a nivel municipal que permiten controlar por cualquier característica del municipio invariante en el tiempo que pueda afectar la calidad del empleo, como las condiciones geográficas o los rasgos institucionales a largo plazo.  $\gamma_t$  son dummies de tiempo que controlan eventos anuales que afectan de la misma manera a los hogares colombianos, como otras reformas a nivel nacional o fluctuaciones macroeconómicas.  $\gamma_o$  son dummies de ocupación que se controlan por las características propias invariantes en el tiempo de cada una de las ocupaciones que pueden afectar los resultados en la calidad del empleo.  $X_i$  es un vector de covariables a nivel de individuo, que incluye la edad, el género, el estado civil (1 = casado, 0 = de lo contrario), el nivel de escolaridad y el tiempo trabajando en la entidad. Finalmente, estimamos las regresiones usando el estimador de MC2E y usamos errores estándar robustos.

Nuestro supuesto de identificación es que una vez controlamos por las características observables de los individuos<sup>14</sup> e incluimos efectos fijos de tiempo, municipio y ocupación, la interacción entre el año de inserción al mercado laboral y la variable indicadora de si el individuo es profesional o no, solo afecta la calidad del empleo a través de los efectos de la contratación por prestación de servicios. Creemos que este supuesto es plausible teniendo en cuenta que el análisis realizado a la normativa que rige la contratación por prestación de servicios permite identificar que existen factores institucionales en Colombia como la Ley 1150 de 2007 que han llevado a un aumento en la probabilidad de ser contratado bajo esta modalidad con el paso del tiempo (Delgado y Borja, 2015).

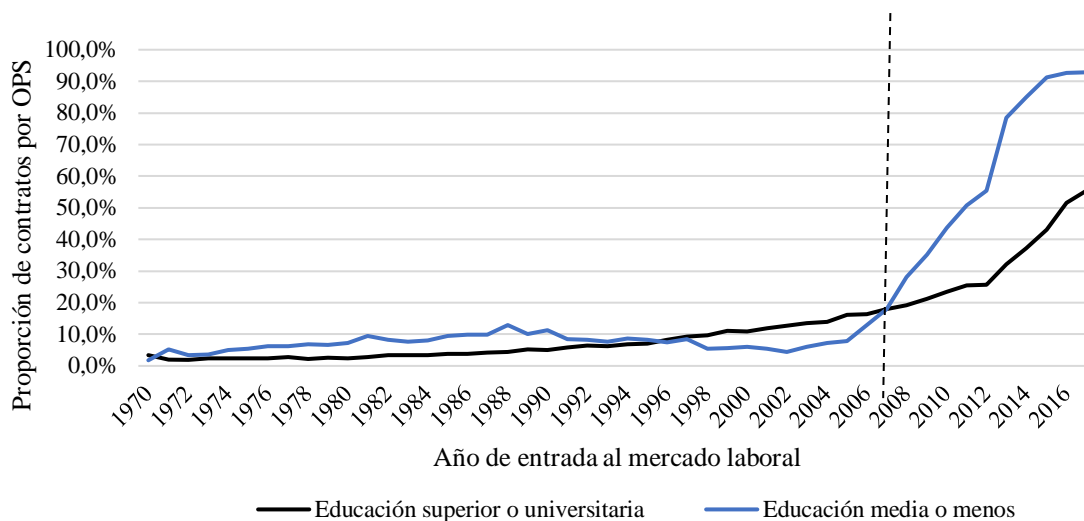
Corroboramos este cambio en la probabilidad al analizar los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares. Evidenciamos que los efectos de este cambio en la normativa han afectado de forma distinta a grupos de educación (profesionales y no profesionales). Específicamente identificamos que, si bien la probabilidad de ser contratado por prestación de servicios aumentó para ambos grupos, el grupo de los no profesionales (personas con educación media o menos) pasó de tener una tendencia poco clara antes de 2007 a una

---

<sup>14</sup> Incluidas el año de ingreso al mercado laboral y la dummy de no profesional por separado.

tendencia significativamente creciente después del cambio en la normativa y superior al comportamiento del segundo grupo (educación superior o universitaria), quien venía presentando una tendencia creciente incluso desde antes de 2007 (ver figura 3).

**Figura 3.** Proporción de contratistas por año de inserción al mercado laboral y nivel educativo<sup>15</sup>



**Fuente:** elaboración propia con datos de la GEIH

Una preocupación válida que puede afectar la condición de exclusión del instrumento puede ser que ingresar al mercado laboral más tarde o ser profesional son aspectos que por separado pueden estar relacionados con calidad del empleo, a través del nivel de experiencia de los individuos. Sin embargo, aliviarnos esta preocupación incluyendo dichas variables por separado en la regresión, controlando por otras relacionadas con la experiencia (edad y escolaridad de la persona) e incluyendo efectos fijos de ocupación. Adicionalmente, teniendo en cuenta que no es posible separar el efecto de la experiencia del efecto del cambio en regulación, explotar conjuntamente la fecha de entrada al mercado laboral y el efecto diferencial por grupos educativos (ser profesional o no) se convierte en una herramienta útil, usando como factor clave que antes de 2007 la posibilidad de tener contrato por prestación de servicios era baja para la población en general, mientras que después de 2007 se experimenta un aumento y este es diferencial entre individuos.

<sup>15</sup> Número de personas con nivel de escolaridad superior o universitaria: 131.805; número de personas con nivel de escolaridad media o menos: 36.083.

Otra preocupación podría ser que las personas que estudian más tiempo y, por ende, ganan más dinero tengan la potestad de elegir cierto tipo de contrato. Sin embargo, por lo menos para el caso del sector público no se da esta relación, teniendo en cuenta que, por un lado, existen pocas modalidades de contratación (Ley 909 de 2004 y Sanabria, 2015) y, por otro, para acceder a los contratos de planta, como el de carrera administrativa es necesario presentarse a concursos públicos, los cuales no están disponibles de manera frecuente. De acuerdo con Sanabria (2015) la contratación en el sector público colombiano es lenta, debido en parte a la limitada capacidad de la Comisión Nacional del Servicio Civil (entidad encargada de los procesos de reclutamiento y selección de los empleados vinculados por carrera administrativa al sector público) para responder de forma rápida a la demanda de trabajo por parte de las entidades. Lo anterior ha llevado a que se implementen procesos de contratación temporal como el de prestación de servicios, impactando tanto a profesionales como a no profesionales.

#### **4. Resultados**

En esta sección, presentamos los principales resultados del análisis empírico basado en el modelo descrito por las ecuaciones (1) y (2). Ejecutamos regresiones por mínimos cuadrados en dos etapas MC2E para determinar si existen diferencias en términos de la calidad del empleo entre contratistas y empleados con contratos de planta en el sector público colombiano. En todos los casos, incluimos controles a nivel de individuo y efectos fijos a nivel de municipio, año y ocupación. Posteriormente, presentamos algunas estimaciones adicionales para probar la solidez de los resultados principales y realizamos un análisis de heterogeneidad, con el fin de identificar si existe un efecto diferencial por género y municipio en las brechas en calidad del empleo por tipo de contrato.

La tabla 2 presenta los resultados de la estimación de la primera etapa del modelo (ecuación 1), arrojando resultados acordes con lo discutido en la sección anterior. Particularmente, evidenciamos que ser empleado por prestación de servicios está correlacionado de forma positiva y significativa con la interacción entre el año de ingreso al mercado laboral y la variable indicadora de ser profesional o no. Como lo reconoce la

literatura econométrica, los modelos de variables instrumentales son muy sensibles a los problemas de especificación en presencia de instrumentos débiles (Bound *et al.*, 1995; Rosales *et al.*, 2009; y Wooldridge, 2002), para descartar la presencia de instrumento débil calculamos los estadísticos F de forma separada para los coeficientes relacionados con el instrumento. El valor F asociado a la regresión auxiliar es 345,3 y el valor F asociado a los coeficientes relacionados con el instrumento es de 115,66, lo que nos permite intuir que se cumple la condición de relevancia del instrumento.

**Tabla 2.** Resultados primera etapa de MC2E, relevancia

<b>Variables</b>	<b>OPS</b>
Educación media o menos = 1	-0,0194*** (0,00325)
Año de ingreso al mercado laboral	0,0111*** (0,00111)
Interacción educación media o menos = 1 y año de ingreso al ML	0,00139*** (0,000188)
Año de ingreso al mercado laboral al cuadrado	3,79e-05*** (1,23e-05)
Interacción educación media o menos = 1 y año de ingreso al ML al cuadrado	0,00027*** (1,64e-05) (0,00104)
Controles a nivel individual	Sí
Efectos fijos de tiempo, municipio y ocupación	Sí
N	149.552

**Fuente:** elaboración propia con datos de la GEIH

**Notas:** regresión auxiliar de mínimos cuadrados en dos etapas. La variable dependiente es OPS, variable categórica que indica si el individuo es contratado por prestación de servicios o no. Las variables independientes de interés son la interacción entre el año de ingreso al mercado laboral y una variable indicadora de si el individuo es profesional o no y la tendencia cuadrática de dicha interacción. Incluimos como variables de control: sexo, edad, edad al cuadrado, estado civil, nivel de escolaridad y tiempo trabajando en la entidad, adicionalmente incorporamos las variables año de ingreso al mercado laboral y la dummy de ser profesional o no por separado.

Errores estándar robustos entre paréntesis \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1.

La tabla 3 muestra los resultados del coeficiente asociado a OPS para cada una de las diez variables relacionadas con calidad del empleo. Con el fin de facilitar la interpretación, agrupamos los resultados en tres grupos de variables. El grupo uno está relacionado con el **ingreso** de los servidores públicos y evidenciamos que una vez se corrige el problema de endogeneidad, ser contratista disminuye 37 % el salario bruto mensual devengado (columna

1), con respecto a tener un contrato de planta. Esta brecha, en términos de salario, aumenta una vez se aplican los descuentos para prestaciones sociales, teniendo en cuenta que los contratistas deben asumir el pago de las prestaciones y no tienen primas ni bonificaciones como en el caso de otros tipos de contrato. Los hallazgos son consistentes con los resultados identificados previamente en la literatura (Farné y Vergara, 2007) y los signos y magnitudes de los coeficientes son coherentes con los resultados de MCO.

El segundo grupo está compuesto por variables relacionadas con el **tiempo** que los servidores públicos dedican a las labores. Los contratistas trabajan cinco horas menos a la semana frente a las personas que tienen un contrato de planta (columna 2); además, ser contratista aumenta la probabilidad de tener un trabajo secundario (columna 3). Lo anterior nos permite identificar que la posibilidad de tener una jornada flexible pareciera ser el único aspecto en el que los contratistas no están en desventaja con respecto a sus pares de planta. Sin embargo, no descartamos que el resultado en horas trabajadas a la semana pueda estar relacionado con el hecho de que los contratistas subestimen el tiempo que dedican al trabajo.

Finalmente, un tercer grupo está relacionado con la satisfacción que sienten los funcionarios con las **condiciones y los beneficios laborales** (columnas 4 a la 10). En este caso, encontramos que los contratistas están en desventaja con respecto a los empleados de planta en la mayoría de variables incluidas. Específicamente, ser contratista comparado con tener un contrato de planta aumenta la probabilidad de desear cambiar de trabajo (27 pp), disminuye la probabilidad de estar satisfecho con el trabajo (28 pp), con los beneficios ofrecidos por el trabajo (78 pp) y con la jornada de trabajo (49 pp) y, finalmente, disminuye la probabilidad de tener una percepción de trabajo estable (50 pp). Estos resultados son consistentes cuando utilizamos como variable dependiente un índice sobre percepción de la calidad del empleo que desarrollamos en el anexo 5.

Como algunas pruebas para validar la robustez de los resultados principales, evidenciamos que los mismos no solo sobreviven a la presencia de controles y efectos fijos, sino que se mantienen aun limitando la muestra a personas que tienen una jornada de trabajo completa. En la tabla 4, mostramos los resultados una vez limitamos la muestra a aquellas

personas que trabajan treinta o más horas a la semana, de acuerdo con la definición de jornada completa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, s.f.). Los resultados permiten evidenciar que las brechas en términos de calidad del empleo continúan siendo significativas entre los contratistas y los empleados de planta en el sector público colombiano cuando estos tienen una jornada de trabajo completa.

**Tabla 3.** Efectos de la contratación por prestación de servicios en la calidad del empleo en el sector público colombiano

<b>Variab</b> les	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	Log salario mensual	Horas trabajadas	Trabajo secundario	Conformidad tipo contrato	Desea cambiar de trabajo	Satisfecho con trabajo	Satisfecho con beneficios	Satisfecho con jornada	Empleo estable	Compatibilidad con familia
OPS -MC2E	-0,379*** (0,045)	-5,058** (2,191)	0,111*** (0,025)	-0,0393 (0,035)	0,268*** (0,0408)	-0,277*** (0,0356)	-0,779*** (0,0605)	-0,488*** (0,0518)	-0,503*** (0,0509)	-0,104* (0,0568)
OPS - MCO	-0,084*** (0,005)	-1,758*** (0,115)	0,0355*** (0,0026)	-0,188*** (0,0038)	0,0927*** (0,0034)	-0,0448*** (0,0025)	-0,153*** (0,004)	-0,0359*** (0,0028)	-0,339*** (0,006)	-0,00913* (0,0047)
Controles a nivel individual	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Efectos fijos de tiempo, municipio y ocupación	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
N	127.761	146.824	149.552	149.551	149.552	149.552	149.552	149.552	72.760	72.760

**Fuente:** elaboración propia con datos de la GEIH

**Notas:** cada fila de la tabla informa los resultados de las estimaciones por mínimos cuadrados en dos etapas MC2E y mínimos cuadrados ordinarios MCO. Las columnas presentan los resultados de las estimaciones para cada uno de los determinantes de la calidad del empleo analizados. La variable de interés es OPS, variable categórica que indica si el individuo es contratado por prestación de servicios o no. En las estimaciones por MC2E instrumentamos OPS a través de la interacción entre el año de ingreso al mercado laboral y una variable indicadora de si el individuo es profesional o no. Teniendo en cuenta que la relación presentada entre la contratación por prestación de servicios y el año de inserción al mercado laboral no es perfectamente lineal, realizamos la interacción con el año de inserción al cuadrado (tendencia cuadrática). Incluimos como variables de control: sexo, edad, edad al cuadrado, estado civil, nivel de escolaridad y tiempo trabajando en la entidad, adicionalmente incorporamos por separado las variables año de ingreso al mercado laboral y la dummy de ser profesional o no. Para facilitar la interpretación del coeficiente de la columna 1 (Log salario mensual) realizamos la siguiente transformación: el cambio porcentual en Y es equivalente a  $(e^{\delta} - 1) * 100$  (regresiones semilogarítmicas con regresores dummy: Gujarati, 2003).

Errores estándar robustos entre paréntesis \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1.

**Tabla 4.** Efectos de la contratación por prestación de servicios en la calidad del empleo en el sector público colombiano para personas que trabajan 30 o más horas a la semana

Variables	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	Log Salario mensual	Horas trabajadas	Trabajo secundario	Conformidad tipo contrato	Desea cambiar de trabajo	Satisfecho con trabajo	Satisfecho con beneficios	Satisfecho con jornada	Empleo estable	Compatibilidad con familia
OPS - MC2E - toda la muestra	-0,379*** (0,0449)	-5,058** (2,191)	0,111*** (0,0246)	-0,0393 (0,0353)	0,268*** (0,0408)	-0,277*** (0,0356)	-0,779*** (0,0605)	-0,488*** (0,0518)	-0,503*** (0,0509)	-0,104* (0,0568)
OPS - MC2E - jornada completa	-0,368*** (0,0468)	-5,614*** (2,038)	0,104*** (0,0231)	-0,0425 (0,0335)	0,255*** (0,0387)	-0,264*** (0,0337)	-0,777*** (0,0576)	-0,474*** (0,0491)	-0,493*** (0,0507)	-0,118** (0,0568)
Controles a nivel individual	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Efectos fijos de tiempo, municipio y ocupación	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
N - jornada completa	124.931	143.468	146.196	146.196	146.196	146.196	146.196	146.196	71.386	71.386

Fuente: elaboración propia con datos de la GEIH

**Notas:** cada fila de la tabla informa los resultados de las estimaciones por mínimos cuadrados en dos etapas MC2E general y MC2E jornada completa (se limita la muestra a aquellas personas que trabajan treinta o más horas a la semana). Las columnas presentan los resultados de las estimaciones para cada uno de los determinantes de la calidad del empleo analizados. La variable de interés es OPS, variable categórica que indica si el individuo es contratado por prestación de servicios o no. Instrumentamos OPS a través de la interacción entre el año de ingreso al mercado laboral y una variable indicadora de si el individuo es profesional o no. Teniendo en cuenta que la relación presentada entre la contratación por prestación de servicios y el año de inserción al mercado laboral no es perfectamente lineal, realizamos la interacción con el año de inserción al cuadrado (tendencia cuadrática). Incluimos como variables de control: sexo, edad, edad al cuadrado, estado civil, nivel de escolaridad y tiempo trabajando en la entidad, adicionalmente incorporamos por separado las variables año de ingreso al mercado laboral y la dummy de ser profesional o no. Para facilitar la interpretación del coeficiente de la columna 1 (Log salario mensual) realizamos la siguiente transformación: el cambio porcentual en Y es equivalente a  $(e^{\delta} - 1) * 100$  (regresiones semilogarítmicas con regresores dummy: Gujarati, 2003).

Errores estándar robustos entre paréntesis \*\*\* p<0,01, \*\* p<0,05, \* p<0,1.



Como complemento a las estimaciones presentadas, realizamos un análisis de heterogeneidad, con el fin de identificar si hay un efecto diferencial de la contratación por prestación de servicios en la calidad del empleo dadas ciertas características como el género o la región. La tabla 5 permite evidenciar que los resultados para el caso de los hombres son consistentes con los resultados agregados. Específicamente, los hombres contratistas tienen un menor salario mensual, trabajan en promedio doce horas menos a la semana y tienen una menor probabilidad de estar conformes con las condiciones laborales y con los beneficios ofrecidos por el trabajo. Por su parte, las mujeres contratistas no presentan diferencias significativas en el salario, trabajan en promedio siete horas menos a la semana, pero tienen una menor probabilidad de tener un segundo empleo y, finalmente, no presentan brechas significativas en la mayoría de variables del grupo condiciones y beneficios laborales.

Estos resultados nos permiten identificar que aparentemente las brechas en calidad del empleo están más acentuadas en el caso de los hombres con contratos por prestación de servicios que de las mujeres con el mismo tipo de contrato. Lo anterior es consistente con los hallazgos de Farné y Vergara (2007), quienes identifican que para el caso del mercado laboral colombiano las mujeres suelen estar más satisfechas con sus trabajos. Consideramos como una posible justificación la satisfacción que produce a las mujeres tener una jornada laboral flexible y un trabajo que le permite dedicar tiempo a otras labores, como el cuidado de los hijos. Para el caso de los hombres, la menor satisfacción puede estar directamente relacionada con la mayor necesidad o preferencia por pasar un mayor tiempo en labores remuneradas. Al respecto, Urdinola y Tovar (2017) identifican que en los hogares colombianos los hombres dedican más tiempo a actividades del mercado laboral, mientras que las mujeres, dedican más tiempo a actividades domésticas no remuneradas, en particular cuidado de niños.

**Tabla 5.** Efectos de la contratación por prestación de servicios en la calidad del empleo en el sector público colombiano por género

Variables	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	Log Salario mensual	Horas trabajadas	Trabajo secundario	Conformidad tipo contrato	Desea cambiar de trabajo	Satisfecho con trabajo	Satisfecho con beneficios	Satisfecho con jornada	Empleo estable	Compatibilidad con familia
OPS - MC2E - hombres	-0,542*** (0,0738)	-12,70*** (1,636)	0,137*** (0,0196)	-0,104*** (0,0246)	0,241*** (0,0292)	-0,198*** (0,0247)	-0,526*** (0,0393)	-0,312*** (0,0352)	-0,535*** (0,0413)	-0,0173 (0,0486)
OPS - MC2E - mujeres	0,0701 (0,142)	-7,991*** (2,654)	-0,146*** (0,0517)	-0,179*** (0,0575)	-0,0449 (0,0554)	0,00531 (0,0393)	0,0646 (0,0807)	0,0871* (0,0520)	-0,627*** (0,128)	0,250** (0,119)
Controles a nivel individual	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Efectos fijos de tiempo, municipio y ocupación	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
N - Hombres	64.688	73.718	76.299	76.299	76.299	76.299	76.299	76.299	37.466	37.466
N - Mujeres	63.073	73.106	73.253	73.252	73.253	73.253	73.253	73.253	35.294	35.294

**Fuente:** elaboración propia con datos de la GEIH

**Notas:** cada fila de la tabla informa los resultados de las estimaciones por mínimos cuadrados en dos etapas MC2E para hombres y mujeres. Las columnas presentan los resultados de las estimaciones para cada uno de los determinantes de la calidad del empleo analizados. La variable de interés es OPS, variable categórica que indica si el individuo es contratado por prestación de servicios o no. Instrumentamos OPS a través de la interacción entre el año de ingreso al mercado laboral y una variable indicadora de si el individuo es profesional o no. Teniendo en cuenta que la relación presentada entre la contratación por prestación de servicios y el año de inserción al mercado laboral no es perfectamente lineal, realizamos la interacción con el año de inserción al cuadrado (tendencia cuadrática). Incluimos como variables de control: sexo, edad, edad al cuadrado, estado civil, nivel de escolaridad y tiempo trabajando en la entidad, adicionalmente incorporamos por separado las variables año de ingreso al mercado laboral y la dummy de ser profesional o no. Para facilitar la interpretación del coeficiente de la columna 1 (Log salario mensual) realizamos la siguiente transformación: el cambio porcentual en Y es equivalente a  $(e^{\delta} - 1) * 100$  (regresiones semilogarítmicas con regresores dummy: Gujarati, 2003).

Errores estándar robustos entre paréntesis \*\*\* p<0,01, \*\* p<0,05, \* p<0,1.

La tabla 6 presenta los resultados por región, permitiendo evidenciar que, al igual que en el caso anterior, las brechas en calidad del empleo para las trece ciudades principales del país<sup>16</sup> y para el resto (diez ciudades<sup>17</sup>) presentan algunas diferencias. Para el grupo compuesto por las trece ciudades principales evidenciamos que las brechas son consistentes con los resultados agregados en lo que respecta al salario mensual devengado (menor salario bruto mensual en 30 %) y a la menor satisfacción con las condiciones y los beneficios ofrecidos por el empleo principal. Sin embargo, pareciera desaparecer la ventaja sobre la flexibilidad en el uso del tiempo percibida en el caso de los resultados agregados, evidenciamos que ser contratista en una de las trece áreas principales aumenta el número de horas de trabajo a la semana en cuatro horas.

Finalmente, los contratistas que pertenecen a alguna ciudad dentro del grupo “Resto” presentan resultados coherentes con los obtenidos a nivel agregado en los tres grupos de variables analizados. Particularmente, tienen un menor salario mensual, no presentan brechas negativas en las variables relacionadas con el tiempo que dedican a las labores (trabajan trece horas menos a la semana y tienen una mayor probabilidad de tener un segundo trabajo) y están menos satisfechos con las condiciones y los beneficios laborales. Un aspecto que llama la atención para el caso de este grupo es que los coeficientes de la variable de interés (OPS) en la mayoría de las estimaciones de la tabla 6 son superiores en comparación con el grupo de las trece ciudades. Lo anterior indica que aparentemente los empleados que tienen contratos por prestación de servicios en ciudades secundarias presentan brechas superiores en aspectos relacionados con el salario y las condiciones ofrecidas por el empleo.

---

<sup>16</sup> Medellín, Barranquilla, Bogotá D.C., Cartagena, Manizales, Montería, Villavicencio, Pasto, Cúcuta, Pereira, Bucaramanga, Ibagué, Cali.

<sup>17</sup> Tunja, Florencia, Popayán, Valledupar, Quibdó, Neiva, Riohacha, Santa Marta, Armenia, Sincelejo.

**Tabla 6.** Efectos de la contratación por prestación de servicios en la calidad del empleo en el sector público colombiano por área

Variables	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	Log Salario	Horas trabajadas	Trabajo secundario	Conformidad tipo contrato	Desea cambiar de trabajo	Satisfecho con trabajo	Satisfecho con beneficios	Satisfecho con jornada	Empleo estable	Compatibilidad con familia
OPS - MC2E - 13 áreas	-0,312*** (0,0866)	4,614** (2,348)	0,0548** (0,0261)	-0,0425 (0,0377)	0,243*** (0,0454)	-0,235*** (0,0389)	-0,708*** (0,0623)	-0,446*** (0,0559)	-0,390*** (0,0576)	-0,115* (0,0654)
OPS - MC2E - Resto	-0,422*** (0,0501)	-13,83*** (2,681)	0,203*** (0,0516)	-0,0390 (0,0645)	0,325*** (0,0717)	-0,294*** (0,0607)	-0,777*** (0,109)	-0,416*** (0,0844)	-0,629*** (0,0809)	0,0185 (0,0878)
Controles a nivel individual	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Efectos fijos de tiempo, municipio y ocupación	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
N - 13 áreas	61.405	69.414	70.705	70.705	70.705	70.705	70.705	70.705	34.023	34.023
N - Resto	66.356	77.410	78.847	78.846	78.847	78.847	78.847	78.847	38.737	38.737

**Fuente:** elaboración propia con datos de la GEIH

**Notas:** cada fila de la tabla informa los resultados de las estimaciones por mínimos cuadrados en dos etapas MC2E para trece áreas y resto (diez áreas restantes). Las columnas presentan los resultados de las estimaciones para cada uno de los determinantes de la calidad del empleo analizados. La variable de interés es OPS, variable categórica que indica si el individuo es contratado por prestación de servicios o no. Instrumentamos OPS a través de la interacción entre el año de ingreso al mercado laboral y una variable indicadora de si el individuo es profesional o no. Teniendo en cuenta que la relación presentada entre la contratación por prestación de servicios y el año de inserción al mercado laboral no es perfectamente lineal, realizamos la interacción con el año de inserción al cuadrado (tendencia cuadrática). Incluimos como variables de control: sexo, edad, edad al cuadrado, estado civil, nivel de escolaridad y tiempo trabajando en la entidad, adicionalmente incorporamos por separado las variables año de ingreso al mercado laboral y la dummy de ser profesional o no. Para facilitar la interpretación del coeficiente de la columna 1 (Log salario mensual) realizamos la siguiente transformación: el cambio porcentual en Y es equivalente a  $(e^{\delta} - 1) * 100$  (regresiones semilogarítmicas con regresores dummy: Gujarati, 2003).

Errores estándar robustos entre paréntesis \*\*\* p<0,001, \*\* p<0,05, \* p<0,1.

## **5. Conclusiones y recomendaciones de política**

En este documento mostramos que existen diferencias en términos de la calidad del empleo entre contratistas y funcionarios de planta en el sector público colombiano. Después de realizar una estimación por mínimos cuadrados en dos etapas, encontramos que los contratistas se encuentran en desventaja en aspectos como los ingresos (un menor salario bruto mensual en 37 %) y la satisfacción con las condiciones y beneficios laborales (ser contratista aumenta la probabilidad de desear cambiar de trabajo (27 pp), disminuye la probabilidad de estar satisfecho con el trabajo (28 pp), con los beneficios ofrecidos (78 pp), con la jornada de trabajo (49 pp) y de tener una percepción de trabajo estable (50 pp)). Solo encontramos como ventaja de ser contratista la posibilidad de tener un uso flexible del tiempo (los contratistas trabajan en promedio cinco horas menos a la semana y tienen una mayor probabilidad de tener un segundo trabajo (11 pp)). Los hombres con contratos por prestación de servicios y los contratistas que se ubican en ciudades secundarias presentan brechas superiores en calidad del empleo.

Nuestros resultados son consistentes con hallazgos previos de la literatura sobre la calidad del empleo (Farné y Vergara, 2007; Green, 2005; Guest, 2004). Contribuimos a la literatura escasa sobre las diferencias en la calidad del empleo por tipo de contrato en el sector público y sobre las implicaciones de la introducción de contratos flexibles como postulado de la nueva gestión pública. Como principal limitación identificamos la disponibilidad de datos públicos sobre calidad del empleo y condiciones laborales para los contratistas del sector público colombiano (Sanabria, 2015, y Fasecolda, 2018). A partir de lo anterior, realizamos una propuesta de encuesta focalizada, presentamos estadísticas descriptivas sobre los resultados de una prueba piloto aplicada a los estudiantes de maestría de la Escuela de Gobierno de la Universidad de los Andes (anexo 6) y dejamos la encuesta como base para otros trabajos futuros que quieran analizar brechas en calidad del empleo en el sector público.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos y las limitaciones encontradas, realizamos tres recomendaciones de política encaminadas a mejorar la disponibilidad de datos y a reducir las brechas existentes en términos de calidad del empleo sobre este grupo de la población. Identificamos como primera recomendación la necesidad de construir un sistema de

información sólida que dé cuenta de aspectos relacionados con la calidad del empleo y las condiciones laborales de los contratistas. Lo anterior teniendo en cuenta la importancia que ha tomado este grupo de la población en la nómina de las entidades públicas colombianas (25 % de la nómina del Estado en 2017 era contratista, Colombia Compra Eficiente, 2017)<sup>18</sup>. Nuestra recomendación se enfoca en incluir un módulo de información sobre calidad del empleo que tenga en cuenta a los contratistas del sector público, este módulo puede incluirse dentro de alguna de las fuentes de información sobre el mercado laboral existentes como la Gran Encuesta Integrada de Hogares o los portales de Colombia Compra Eficiente y Función Pública (a través de sus aplicativos SIGEP y FURAG)<sup>19</sup>.

La segunda recomendación está encaminada a realizar seguimiento estricto al uso del contrato de prestación de servicios. Consideramos necesario que alguna autoridad competente como la Procuraduría para la Vigilancia Preventiva de la Función Pública realice monitoreo y tome las acciones pertinentes con respecto a temas como: el número de contratos por OPS que celebran las entidades, al tipo de actividades que realizan los contratistas, al tiempo dedicado a las labores y al lugar en el que las realizan. Teniendo en cuenta que en muchas entidades el número de contratistas supera el número de empleados de planta, lo que lleva incluso a que en ocasiones los contratistas realicen labores misionales de la entidad bajo el cumplimiento de una jornada laboral (Lozano, 2017, y Encuesta de Calidad del empleo de la Escuela de Gobierno de la Universidad de los Andes, 2019), sobrepasando el objeto del contrato firmado. Lo anterior garantizaría como mínimo el cumplimiento de las condiciones normativas de este tipo de contrato, permitiendo, a su vez, la posibilidad de tener flexibilidad en el tiempo dedicado a las labores, aspecto identificado en este trabajo como única ventaja del contrato por OPS.

Mediante la tercera recomendación de política proponemos realizar cambios en materia legislativa en el mediano y largo plazo sobre algunas condiciones laborales del contrato de

---

<sup>18</sup> Fasecolda (2018) encuentra que esta cifra puede ser superior (40 % del total de empleados públicos a 2017).

<sup>19</sup> Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), aplicativo que contiene información de carácter institucional, tanto nacional como territorial relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, entre otros (Departamento Administrativo de la Función Pública, s.f. a).

El Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) es una herramienta en línea administrada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, utilizada para capturar, monitorear y evaluar los avances sectoriales e institucionales en la implementación de las políticas de desarrollo administrativo (Departamento Administrativo de la Función Pública, s.f. b).

prestación de servicios. Estos cambios en la normativa deberían estar encaminados a brindar garantías de estabilidad laboral y acceso a beneficios por parte de los contratistas como capacitaciones y jornadas de bienestar. En lo que respecta a diferencias salariales y estímulos monetarios, proponemos evaluar la opción del pago de prestaciones sociales como cesantías por parte del empleador, de tal manera que los contratistas puedan usarlas como un alivio financiero en caso de que su contrato termine (el pago de un seguro de desempleo sería equivalente a esta medida). De acuerdo con Sanabria (2015), los incrementos salariales y en bonificaciones se constituyen en un esfuerzo estratégico por parte de las organizaciones públicas, incluso en gobiernos con presupuestos restringidos, compensando el incremento en el gasto público de funcionamiento con una inversión que puede afectar variables como la motivación, la productividad y el sentido de pertenencia.

Finalmente, si bien los cambios en la normativa son necesarios para reducir las brechas existentes en términos de calidad del empleo por tipo de contrato, recomendamos la realización de evaluaciones previas por parte del Gobierno Nacional y/o autoridades competentes. De tal manera que se permita identificar las implicaciones de dichos cambios, tanto a nivel organizacional como a nivel de los individuos. Un ejercicio sencillo, incorporado en la encuesta planteada en el anexo 6 de este documento, nos permite identificar que los cambios recientes a la normativa sobre el pago de prestaciones sociales de los contratistas (decreto 1273 de 2018<sup>20</sup>, mediante el cual se reglamentan cambios en el pago de las prestaciones sociales de los contratistas) son percibidos como positivos por parte de personas que tienen contratos por prestación de servicios.

---

<sup>20</sup> Derogado parcialmente por el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022.

## 6. Referencias

- Barzelay, M. (1992). *Breaking Through Bureaucracy: A New Vision for Managing in Government*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Battaglio, P., y Llorens, J. (2010). Human Resource Management in a Human Capital Environment. En Condrey, S. (Ed.). *Handbook of Human Resource Management in Government*, 3a. ed. (pp.27-43). Estados Unidos: Jossey-Bass.
- Borda, E., y Díaz, A. (2015). Evaluación del statu quo normativo y jurisprudencial de la gestión del talento humano en el sector público colombiano. En Sanabria (Ed.) *Gestión estratégica del talento humano en el sector público: estado del arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano*. Bogotá: Ediciones Uniandes.
- Bound, J., Jaeger, D., y Baker, R. (1995). Problems with instrumental variables estimation when correlation between the instruments and the endogeneous explanatory variable is weak. *Journal of the American Statistical Association* 90, 443-450.
- Cejudo, G. (2011). La nueva gestión pública. Escuela de Administración Pública CDMX y Secretaría de Educación de la CDMX. ISBN 978-607-95516-0-5.
- Cogburn, J. (2006). At-will Employment in Government. *Review of Public Personnel Administration*, 26(2), 158-177.
- Colombia Compra Eficiente (2018). Síntesis Normativa y Jurisprudencia en contratación. Recuperado de: <https://sintesis.colombiacompra.gov.co/content/contratos-de-prestaci%C3%B3n-de-servicios-y-de-apoyo-la-gesti%C3%B3n>.
- Colombia Compra Eficiente (13 de marzo de 2017). Presentación al Congreso de la República en marzo de 2017.



Congreso de la República (8 de septiembre de 1930). Ley 3 de 1930. Sobre autorizaciones al poder ejecutivo. DO: 21486.9.

Congreso de la República (28 de octubre de 1993). Ley 80 de 1993. Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública. DO: 41.094.

Congreso de la República (23 de septiembre de 2004). Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. DO: 45.680.

Congreso de la República (16 de julio de 2007). Ley 1150 de 2007. Por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre la contratación con recursos públicos. DO: 46.691.

Corzo, J. (2003). *Estadística no paramétrica: métodos basados en rangos*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Ciencias. Departamento de Estadística.

Deguilhem, T., Berrou, J., y Combarous, F. (2017). Using your ties to get a worse job? The differential effects of social networks on quality of employment: Evidence from Colombia. MPRA Paper No. 78628.

Delgado, M., y Borja, L. (2015). El contrato de supernumerario frente al contrato de prestación de servicios en la contratación estatal. Tesis de grado. Universidad Santo Tomás.

Departamento Administrativo del Servicio Civil (24 de septiembre de 1973). Decreto 1950 de 1973. Por el cual se reglamentan los decretos-leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil. DO: 33.962.

Departamento Nacional de Planeación (26 de mayo de 2015). Decreto 1082 de 2015. Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector administrativo de planeación nacional.

Farné, S. (2002). Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. Cuadernos de trabajo 3. Universidad Externado de Colombia.

Farné, S., y Vergara, C. (2007). Calidad del empleo: ¿qué tan satisfechos están los colombianos con su trabajo? *Coyuntura Social* (36), 51-70.

Federación de Aseguradores Colombianos, Fasecolda (2018). Trabajo formal en Colombia realidad y retos. Edición octubre de 2018.

Departamento Administrativo de la Función Pública (sin fecha a). ¿Qué es el SIGEP? Recuperado de: [http://www.sigep.gov.co/que\\_es](http://www.sigep.gov.co/que_es).

Departamento Administrativo de la Función Pública (sin fecha b). ¿Qué es el FURAG? Recuperado de: [http://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset\\_publisher/sqxafjubsrEu/content/-que-es-el-fura-1/28585938](http://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/-que-es-el-fura-1/28585938).

Galvis, L., Rodriguez, G., y Ovallos, S. (2019). Desempleo y calidad de vida laboral en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Santa Marta. *Documentos de trabajo sobre economía regional y urbana*. Banco de la República. Centro de estudios económicos regionales, CEER. Cartagena.

Gómez, M., Galvis, L., y Royuela, V. (2017). Quality of work life in Colombia: a multidimensional fuzzy indicator. *Springer*, Vol. 130(3), pages 911-936.

Green, D. (2015). Chasing after “good jobs.” Do they exist and does it matter if they do? *Canadian Journal of Economics*, Vol. 48, No. 4.

- Guest, D. (2004). Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: an analysis and review of the evidence. *International Journal of Management Reviews*, Vol. 5/6 Issue 1 pp. 1-19.
- Gujarati, D. (2003). *Basic Econometrics*. Mc Graw-Hill, Fourth Edition, Nueva York.
- Jiménez, D., y Páez, J. (2014). Una metodología alternativa para medir la calidad del empleo en Colombia (2008-2012). *Revista Sociedad y Economía* No. 27. pp. 129-154.
- Jiménez, M. (2017). La calidad del empleo y sus consecuencias para el mercado de trabajo de las medianas y grandes empresas y del sector público de Argentina. *Economía*, Vol. xxxix, N° 78, semestre enero-junio 2017, pp. 133-180, ISSN 0254-4415.
- Kaiser L. (2002). Job Satisfaction: a Comparison of Standard, Non-Standard, and Self-Employment Patterns across Europe with a Special Note to the Gender/Job Satisfaction Paradox. EPAG Working Paper No. 27, University of Essex.
- Kompier, M., Ybema, J., Janssen, J y Taris, T. (2009). Employment contracts: cross-sectional and longitudinal relations with quality of working life, health and well-being. *J Occup Health*, 51 (3):193-203. Epub 2009 Mar 19.
- Lane, J. (2000). *New Public Management*. Londres: Routledge.
- Lewandowski, P., Góra, M., y Lis, M. (2017). Temporary employment boom in Poland –a job quality vs. Quantity trade-off? *IBS Working paper*.
- Lozano, A. (2017). Proyecto de Ley: “Por medio del cual se expide el régimen de trabajo decente para los contratistas de prestación de servicios y se dictan otras disposiciones en materia de contratación administrativa y modernización Estatal”. Bogotá: Congreso de la República de Colombia.

Lloret, S., Ferreres, A., Hernández, A., y Tomás, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169.

Martínez, E., y Ramírez, J. (2008). Régimen del servidor público. Escuela Superior de Administración Pública.

Ministerio de salud y Protección Social (23 de julio de 2018). Decreto 1273 de 2018: “Por el cual se adiciona el título 7 a la parte 2 del libro 3 del decreto 780 de 2016, único reglamentario del sector Salud y Protección Social, en relación al pago y retención de aportes al Sistema de Seguridad Integral y Parafiscales de los trabajadores independientes”.

Organización Internacional del Trabajo (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 122 (2003), No. 2.

Organización Internacional del Trabajo (sin fecha). ¿Qué es el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a pedido? Recuperado de: [https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS\\_536965/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_536965/lang--es/index.htm)

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2013). Well-being in the workplace: Measuring job quality. *How's Life? 2013: Measuring Well-being*. OECD Publishing.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (sin fecha). How good is your job? Measuring and assessing job quality. *OECD Job Quality Database*.

Presidencia de la República de Colombia (17 de diciembre de 1968). Decreto 3074 de 1968: “Por el cual se modifica y adiciona el decreto número 2400 de 1968”.

Presidencia de la República de Colombia (2 de febrero de 1983). Decreto 222 de 1983: “Por

el cual se expiden normas sobre contratos de la Nación y sus entidades descentralizadas y se dictan otras disposiciones”. D.O: 36189. 9.

Rosales, R., Perdomo J., Morales, C., y Urrego, J. (2009). Fundamentos de econometría intermedia: teoría y aplicaciones. Apuntes de clase CEDE, Vol. 1, No. 2010.

Sanabria, P. (2015). Estado del arte de la gestión estratégica del talento humano en el sector público: teoría y prácticas. En Sanabria (Ed.), *Gestión estratégica del talento humano en el sector público: estado del arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano*. Bogotá: Ediciones Uniandes.

Sanabria, P., Telch, F., Gaiter, A., Astudillo, M., y Estrada, S. (2015). Lineamientos para una política de talento humano en el sector público colombiano. Para servir mejor al país: ¿cómo hacer estratégica la gestión del talento humano en las organizaciones públicas colombianas? En Sanabria (Ed.), *Gestión estratégica del talento humano en el sector público: estado del arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano*. Bogotá: Ediciones Uniandes.

Stehrer, R., Ward, T., y Fernandez, E. (2009). Changes in the Structure of Employment in the EU and Their Implications for Job Quality. The Vienna Institute for International Economic Studies. Research Reports 354, May.

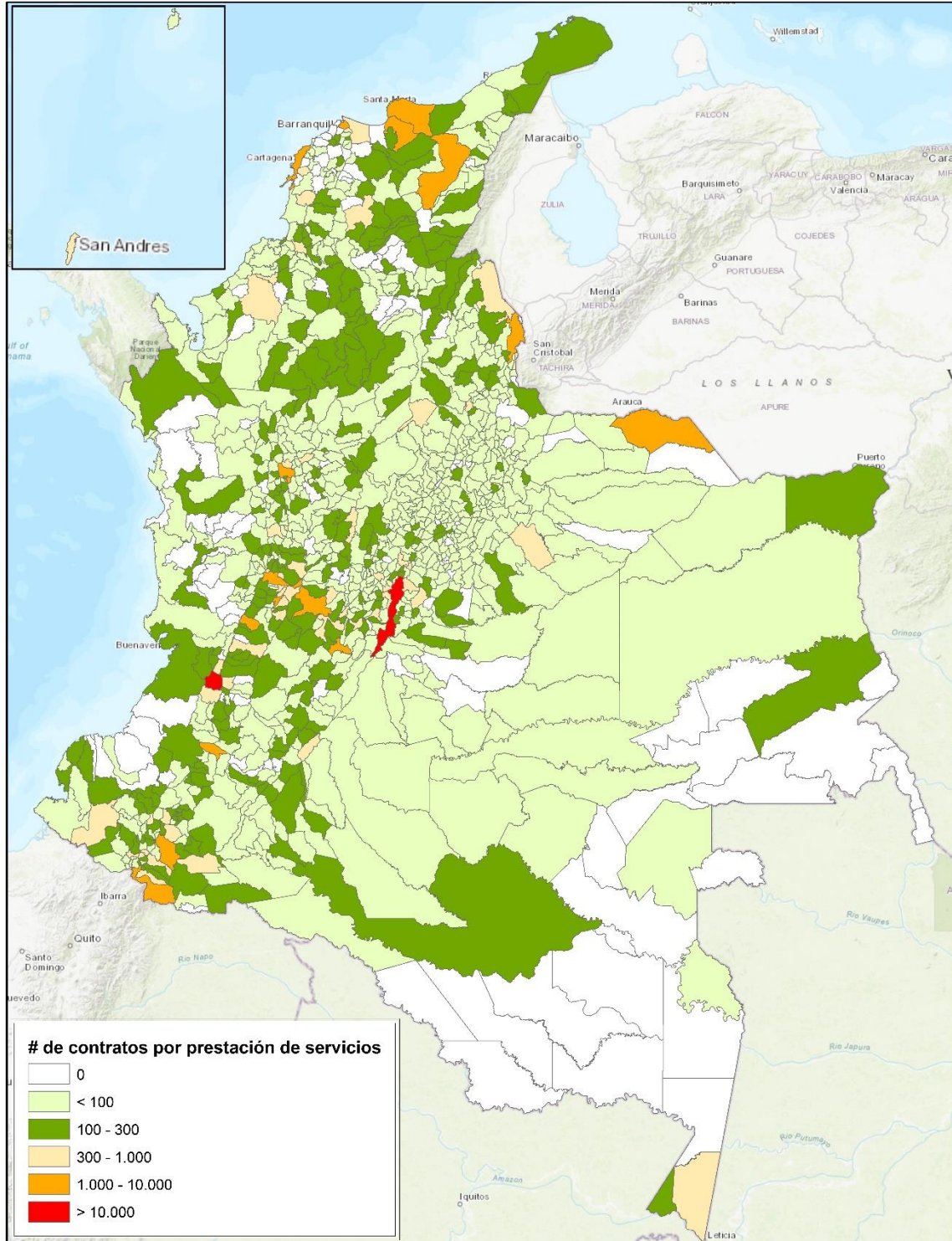
Universidad de los Andes. (2019). Encuesta de calidad del empleo de la Escuela de Gobierno de la Universidad de los Andes. Recuperado de: <https://www.e-encuesta.com/r/N2SJgJlqGgWefhVzW2TDQ/calidaddeempleo>.

Urdinola, P., y Tovar, J. (2017). Time Use and Gender in Colombia. *NTA Working Paper 17-06*. Recuperado de: <http://ntaccounts.org/doc/repository/NTAWP17-06.pdf.s>.

Wooldridge, J. (2002). *Econometric analysis of cross section and panel data*. MIT Press.

## 7. Anexos

### Anexo 1. Número de contratos por prestación de servicios por ciudad durante 2017



Fuente: elaboración propia con datos de Colombia Compra Eficiente

## Anexo 2. Determinantes de la calidad del empleo incorporados en el modelo de regresión 21

Variables relacionadas con calidad del empleo	Tipo	Descripción
Logaritmo del salario	Continuas	Logaritmo del salario mensual antes de descuentos devengado en el empleo principal.
Horas trabajadas		Número de horas que el empleado trabaja a la semana, tanto en el empleo principal como en el secundario (si tiene).
Conformidad con el tipo de contrato	Categorías	Toma valor de 1 si el individuo está conforme con el tipo de contrato y 0 de lo contrario.
Trabajo secundario		Toma valor de 1 si el individuo tiene un segundo trabajo y 0 de lo contrario.
Deseo cambiar de trabajo		Toma valor de 1 si el individuo desea cambiar de trabajo y 0 de lo contrario.
Satisfacción con trabajo		Toma valor de 1 si el individuo está satisfecho con el trabajo y 0 de lo contrario.
Satisfacción con beneficios		Toma valor de 1 si el individuo está satisfecho con los beneficios otorgados en el trabajo y 0 de lo contrario.
Satisfacción con jornada		Toma valor de 1 si el individuo está satisfecho con la jornada de trabajo y 0 de lo contrario.
Percepción de empleo estable		Toma valor de 1 si el individuo considera que su trabajo es estable y 0 de lo contrario.
Percepción de compatibilidad con familia	Toma valor de 1 si el individuo considera que su trabajo es compatible con su familia y 0 de lo contrario.	
N = 167.892 Hombres = 84.460 Mujeres = 83.432		

**Fuente:** elaboración propia con datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares

<sup>21</sup> Eliminamos observaciones atípicas en las variables salario y horas trabajadas.

### Anexo 3. Estadísticas descriptivas por tipo de contratación: variables dependientes

Variable	Hombres / Empleados de planta			Hombres / Contratistas			Mujeres / Empleadas de planta			Mujeres / Contratistas		
	Obs.	Media	Desviación Estándar	Obs.	Media	Desviación Estándar	Obs.	Media	Desviación Estándar	Obs.	Media	Desviación Estándar
<b>Continuas</b>												
Salario mensual	67,322	2,294,263	1,380,766	4,504	2,214,599	1,694,832	66,608	2,250,430	1,181,635	5,455	1,901,859	1,170,583
Horas trabajadas	73,864	50.78	16.51	7,517	50.31	16.37	75,638	40.70	9.33	7,353	42.66	9.68
<b>Categorías</b>												
Conformidad con el tipo de contrato	76,474	0.97	0.16	7,685	0.80	0.40	75,781	0.97	0.18	7,369	0.75	0.43
Trabajo secundario	76,474	0.07	0.25	7,685	0.10	0.29	75,782	0.05	0.21	7,369	0.07	0.25
Deseo cambiar de trabajo	76,474	0.06	0.23	7,685	0.16	0.37	75,782	0.05	0.22	7,369	0.18	0.38
Satisfacción con trabajo	76,474	0.97	0.17	7,685	0.91	0.28	75,782	0.97	0.16	7,369	0.92	0.27
Satisfacción con beneficios	76,474	0.91	0.29	7,685	0.72	0.45	75,782	0.90	0.30	7,369	0.75	0.43
Satisfacción con jornada	76,474	0.93	0.25	7,685	0.88	0.32	75,782	0.96	0.20	7,369	0.91	0.28
Percepción de empleo estable	37,881	0.94	0.23	3,847	0.55	0.50	37,042	0.93	0.25	3,698	0.55	0.50
Percepción de compatibilidad con familia	37,881	0.86	0.35	3,847	0.82	0.39	37,042	0.92	0.27	3,698	0.88	0.33

**Fuente:** elaboración propia con datos de la GEIH

**Notas:** la tabla presenta las estadísticas descriptivas de las variables dependientes sobre calidad del empleo por género y grupo de interés (contratistas y empleados de planta). El número total de observaciones disminuye significativamente en las variables de percepción de empleo estable y de compatibilidad con la familia, dado que dichos datos solo están disponibles desde 2013.



#### Anexo 4. Estadísticas descriptivas por tipo de contratación: controles

Variable	Hombres / Empleados de planta			Hombres / Contratistas			Mujeres / Empleadas de planta			Mujeres / Contratistas		
	Obs.	Media	Desviación Estándar	Obs.	Media	Desviación Estándar	Obs.	Media	Desviación Estándar	Obs.	Media	Desviación Estándar
Edad	76,474	40.9	10.7	7,685	32.7	11.7	75,782	44.7	9.6	7,369	35.3	9.6
Estado civil (1 = casado, 0 = de lo contrario)	76,474	0.5	0.5	7,685	0.2	0.4	75,782	0.4	0.5	7,369	0.3	0.4
Edad al cuadrado	76,474	1,788.4	884.1	7,685	1,207.6	840.6	75,782	2,085.5	822.9	7,369	1,339.9	728.8
Años de escolaridad	76,473	14.4	3.5	7,684	13.9	3.6	75,780	15.9	2.9	7,369	14.9	3.2
Tiempo trabajando en esa entidad (meses)	76,474	154.7	112.0	7,685	31.3	46.8	75,782	179.2	126.5	7,369	40.4	54.9

**Fuente:** elaboración propia con datos de la GEIH

**Notas:** la tabla presenta las estadísticas descriptivas de las variables de control por género y grupo de interés (contratistas y empleados de planta).

## **Anexo 5. Construcción de indicador de percepción de calidad del empleo**

Con el fin de reducir el número de variables dependientes, construimos un indicador sobre percepción de la calidad del empleo. Para esto, usamos un análisis factorial exploratorio (AFE) como técnica de reducción de datos. El AFE parte del supuesto de que las variables observadas son indicadores de cierto número de factores o variables latentes comunes que explican la mayor parte de la varianza común de los datos (Lloret *et al.*, 2014).

Seleccionamos el AFE sobre otros métodos como el análisis de componentes principales (ACP), teniendo en cuenta que, para el caso de este trabajo, analizamos un conjunto de ítems seleccionado para medir un único factor. De tal manera que cada variable observada o ítem que analizamos está cuidadosamente seleccionado para que refleje alguna característica del factor que se pretende medir con él, en este caso la percepción de los individuos sobre la calidad de su empleo. El AFE supone que existe un factor común subyacente a todas las variables, mientras que el análisis de componentes principales no hace tal supuesto. Para este trabajo, seleccionamos el factor (componente) con un valor propio superior a 1, que explica alrededor de 90 % de la varianza común de los datos (anexo 5.1).

### **Anexo 5.1. Indicador de percepción de calidad del empleo después de aplicar análisis factorial exploratorio**

<b>Variable</b>	<b>Factor 1 Percepción de empleo de alta calidad</b>
Conformidad tipo contrato	0,65
No desea cambiar de trabajo	0,7837
Satisfecho con trabajo	0,8729
Satisfecho con beneficios	0,7584
Satisfecho con jornada	0,7443
Empleo estable	0,6095
Compatibilidad con familia	0,5213
Valor propio	3,58
Proporción de la varianza común explicada	0,913

**Fuente:** elaboración propia con datos de la GEIH

Dados los valores arrojados por el AFE, interpretamos el factor obtenido como un indicador de percepción de un empleo de alta calidad, teniendo en cuenta que está asociado con impresiones positivas sobre diferentes aspectos relacionados con calidad del empleo.

Estandarizamos el factor con el fin de interpretarlo en términos de desviaciones estándar al incluirlo como una variable dependiente en la regresión principal. El anexo 5.2 presenta los resultados una vez incluimos este indicador como variable dependiente en el modelo de regresión, permitiendo identificar que ser contratista comparado con tener un contrato de planta disminuye en dos desviaciones estándar la percepción de tener un empleo de calidad alta.

### Anexo 5.2. Resultados con indicador de calidad del empleo

Variables	Indicador de calidad del empleo MCO	Indicador de calidad del empleo MC2E
OPS	-0,677***	-1,859***
	-0,0192	(0,189)
Sexo (masculino = 1)	-0,0345***	-0,0548***
	-0,00759	(0,00882)
Edad	0,00295	-0,0526***
	-0,0031	(0,00789)
Estado civil (1 = casado, 0 = de lo contrario)	0,0166**	0,000720
	-0,00716	(0,00792)
Edad al cuadrado	2,57E-05	0,000572***
	-3,58E-05	(8,83e-05)
Nivel de escolaridad	-0,0197***	-0,0143**
	-0,00161	(0,00560)
Tiempo trabajando en la entidad	0,000533***	-0,000221*
	-3,79E-05	(0,000126)
Efectos fijos de tiempo, municipio y ocupación	Sí	Sí
N	72.780	72.760

**Fuente:** elaboración propia con datos de la GEIH

**Notas:** cada columna de la tabla presenta los resultados de las estimaciones por mínimos cuadrados ordinarios (MCO) y mínimos cuadrados en dos etapas (MC2E). La variable dependiente es un indicador de percepción de empleo de calidad. La variable de interés es OPS, que es una variable categórica que indica si el individuo es contratado por prestación de servicios o no. El instrumento utilizado es la interacción entre el año de ingreso al mercado laboral y una variable indicadora de si el individuo es profesional o no (tendencia cuadrática). Incorporamos las variables año de ingreso al mercado laboral y la dummy de ser profesional o no por separado en la regresión. Errores estándar robustos entre paréntesis \*\*\* p<0,01, \*\* p<0,05, \* p<0,1.

## **Anexo 6. Indicios sobre diferencias en calidad del empleo para un grupo de funcionarios del sector público en Colombia**

Dadas las restricciones para obtener datos sobre calidad del empleo para contratistas en Colombia, realizamos una encuesta focalizada. Esta permite indagar por indicadores tradicionales relacionados con calidad del empleo y por otros aspectos adicionales identificados en la literatura como excedentes. El formulario diseñado consta de 35 preguntas y está dividido en cuatro secciones que analizan aspectos como: i) condiciones laborales y ambiente laboral; ii) desarrollo profesional, motivación y representatividad del jefe o supervisor; iii) salario, horas trabajadas y balance entre contratistas y empleados de planta; y iv) datos sociodemográficos de los individuos. Adicionalmente, introdujimos una sección de preguntas diferenciada para contratistas y para funcionarios de planta, cada sección indaga sobre cómo se sienten en términos de calidad del empleo con respecto a sus pares con un contrato contrario. La duración de la encuesta es de aproximadamente quince minutos.

En este apartado presentamos estadísticas descriptivas de las respuestas obtenidas después de enviar la encuesta por correo electrónico a los estudiantes de las tres maestrías de la Escuela de Gobierno de la Universidad de los Andes (Maestría en Políticas Públicas, Maestría en Salud Pública y Maestría en Gestión Pública). Obtuvimos respuesta de 62 personas (funcionarios de alguna entidad pública en Colombia) de un universo de 212 estudiantes activos a primer semestre de 2019 (tasa de respuesta de 29 %). El 40,3 % de la muestra está conformada por contratistas por prestación de servicios y 59,7 % por personas con otros tipos de contrato, en adelante empleados de planta (empleados de carrera, provisionales, empleados por libre nombramiento y remoción, y trabajadores oficiales). El 48,4 % son hombres y 51,6 % mujeres y, finalmente, la edad promedio es de 33 años (ver anexos 6.1 y 6.2).

Como ventajas de la encuesta evidenciamos que la misma se constituye en la primera encuesta conocida para el caso del sector público colombiano que permite identificar de forma clara a los contratistas y que indaga por aspectos relacionados con calidad del empleo. Lo anterior es relevante, máxime cuando autoridades como el Departamento Administrativo de la Función Pública han manifestado la necesidad de que desde la academia se brinden

herramientas de investigación enfocadas en analizar el caso de la contratación por prestación de servicios en Colombia. Como limitaciones de la primera ronda de la encuesta encontramos que la misma no cumple con las condiciones de muestra probabilística, lo que imposibilita la realización de análisis econométricos robustos. A partir de lo anterior, realizamos un análisis descriptivo con los resultados obtenidos para un grupo de funcionarios públicos que tienen algunas características similares como el nivel educativo, ser estudiantes de la misma facultad y ser servidores públicos con una alta motivación por el servicio público. Investigaciones futuras relacionadas con el tema podrían aplicar encuestas de este estilo en grupos representativos de la población.

### Anexo 6.1. Entidad y municipio en el que laboran los encuestados

Entidad	Municipio	Frecuencia
Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social	Bogotá	1
Agencia Nacional de Defensa Jurídica	Bogotá	1
Agencia Nacional de infraestructura	Bogotá	1
Agencia Nacional de Seguridad Vial	Bogotá	1
Agencia para la Reincorporación y la Normalización	Bogotá	1
Alcaldía de Facatativá	Facatativá	1
Alcaldía de Bogotá	Bogotá	8
Alcaldía de Quibdó	Quibdó	1
Alcaldía de Samacá	Samacá	1
Armada de la República de Colombia	Bogotá	1
Autoridad Nacional de Televisión	Bogotá	1
Computadores para Educar	Bogotá	1
Concejo de Bogotá	Bogotá	1
Consejo Superior de la Judicatura	Bogotá	1
Defensoría del Pueblo	Bogotá	1
Departamento Administrativo Nacional de Estadística	Bogotá	2
Departamento Nacional de Planeación	Bogotá	3
Ese Inés Ochoa Pérez	Tibasosa	1
Fiscalía General de la Nación	Bogotá	2

Entidad	Municipio	Frecuencia
Hospital Universitario de Santander	Bucaramanga	1
Instituto Colombiano de Bienestar Familiar	Bogotá	3
Instituto Colombiano de Crédito educativo y becas en el exterior	Bogotá	1
Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación	Bogotá	1
Instituto distrital de patrimonio cultural	Bogotá	1
Instituto Distrital de Recreación y Deporte	Bogotá	1
Instituto para la Economía Social	Bogotá	1
Ministerio de Defensa	Bogotá	1
Ministerio de Educación Nacional	Bogotá	1
Ministerio de Hacienda y Crédito Público	Bogotá	4
Ministerio de Relaciones Exteriores	Bogotá	1
Ministerio de Salud y Protección Social	Bogotá	4
Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones	Bogotá	1
Ministerio del Interior	Bogotá	1
Ministerio del Trabajo	Bogotá	1
Red salud Casanare	Trinidad, Casanare	1
Senado de la República	Bogotá	1
Servicio Nacional de Aprendizaje	Bogotá	1
Superintendencia de industria y comercio	Bogotá	1
Superintendencia de Salud	Bogotá	1
Unidad de Servicios de Salud Simón Bolívar	Bogotá	1
Sin identificar	Bogotá	3
Total	6 municipios	62 respuestas

**Fuente:** elaboración propia con datos de la encuesta de calidad del empleo de la Escuela de Gobierno de la Universidad de los Andes, 2019

**Anexo 6.2. Estadísticas descriptivas ronda 1 encuesta calidad del empleo de la Escuela de Gobierno de la Universidad de los Andes**

<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Género</b>		
Mujeres	32	51,6 %
Hombres	30	48,4 %
<b>Nivel educativo</b>		
Carrera universitaria completa	24	38,7 %
Posgrado	38	61,3 %
<b>Experiencia laboral total</b>		
De 0 meses a 1 año	1	1,6 %
De 1 a 3 años	15	24,2 %
De 3 a 5 años	10	16,1 %
Más de 5 años	36	58,1 %
<b>Tiempo en el sector público</b>		
De 0 meses a 1 año	6	9,7 %
De 1 a 3 años	17	27,4 %
De 3 a 5 años	14	22,6 %
Más de 5 años	25	40,3 %
<b>Cargo</b>		
Directivo	9	14,5 %
Asesor	14	22,6 %
Profesional	37	59,7 %
Técnico	1	1,6 %
Asistencial	1	1,6 %
<b>Tipo de contrato</b>		
Empleado de carrera	6	9,7 %
Provisional	10	16,1 %
Contratista por prestación de servicios	25	40,3 %
Empleado de libre nombramiento y remoción	20	32,3 %
Trabajador oficial	1	1,6 %

**Fuente:** elaboración propia con datos de la encuesta de calidad del empleo de la Escuela de Gobierno de la Universidad de los Andes, 2019

En el anexo 6.3 presentamos estadísticas descriptivas de algunos de los indicadores tradicionales relacionados con calidad del empleo. Cuando agrupamos las variables en tres grandes grupos, encontramos indicios de diferencias en aspectos relacionados con el **ingreso** percibido por los contratistas y la **satisfacción con las condiciones y beneficios laborales**. Específicamente, un porcentaje superior de contratistas en comparación con empleados de planta: se ubica en los rangos más bajos de salario<sup>22</sup>, no está satisfecho con la forma de vinculación, desea cambiar de trabajo, no está satisfecho con los beneficios y prestaciones, y

<sup>22</sup> Mientras 72 % de los contratistas encuestados se encuentra en los tres rangos más bajos de salario analizados, el porcentaje para el caso de los empleados de planta es de 54 % (analizamos los siguientes seis rangos salariales: entre \$800.000 y \$1.500.000; entre \$1.500.001 y \$3.000.000; entre \$3.000.001 y \$5.000.000; entre \$5.000.001 y \$7.000.000; entre \$7.000.001 y \$10.000.000; más de \$10.000.000).

no considera su trabajo como estable. Finalmente, los contratistas parecen tener una ventaja en el **tiempo** dedicado a las labores (los contratistas trabajan cuatro horas menos a la semana y un porcentaje mayor de contratistas considera que su trabajo es compatible con familia y otras actividades). Evidenciamos que la tendencia en los resultados para cada uno de los grupos de variables analizado es consistente con los resultados evidenciados en el modelo de MC2E.

### Anexo 6.3 Diferencias en los principales determinantes de la calidad del empleo por tipo de contrato

Calidad del empleo	En desacuerdo	De acuerdo	No aplica
Satisfecho con la forma de vinculación			
Planta	13,5 %	83,8 %	2,7 %
Contratistas	52 %	44,0 %	4,0 %
Desea cambiar de trabajo			
Planta	43,2 %	54,1 %	2,7 %
Contratistas	36,0 %	64,0 %	0,0 %
Me gusta el tipo de trabajo que hago			
Planta	10,8 %	89,2 %	0,0 %
Contratistas	20,0 %	80,0 %	0,0 %
Satisfecho con los beneficios y prestaciones			
Planta	29,7 %	70,3 %	0,0 %
Contratistas	40,0 %	48,0 %	12,0 %
Percepción de trabajo estable			
Planta	21,6 %	78,4 %	0,0 %
Contratistas	84 %	16,0 %	0,0 %
Balance con otras actividades (incluida familia)			
Planta	37,8 %	62,2 %	0,0 %
Contratistas	32,0 %	68,0 %	0,0 %

**Fuente:** elaboración propia con datos de la encuesta de calidad del empleo de la Escuela de Gobierno de la Universidad de los Andes, 2019

Finalmente, los resultados de la encuesta nos permiten identificar otros aspectos adicionales relacionados con calidad del empleo y que han sido poco explorados en la literatura como el concepto de excedentes y las diferencias en percepción sobre calidad del empleo por tipo de contrato. En el panel A del anexo 6.4 identificamos que tanto contratistas como empleados de planta parecen reconocer la existencia de excedentes al interior de las entidades públicas. Específicamente, un alto porcentaje, tanto de contratistas como de empleados de planta, percibe que tiene una buena relación con el equipo de trabajo, se siente orgulloso al contar a otros que hace parte de la entidad, siente que la entidad lo inspira a dar lo mejor y, finalmente, siente que la entidad le brinda oportunidad de mejorar sus habilidades y competencias.



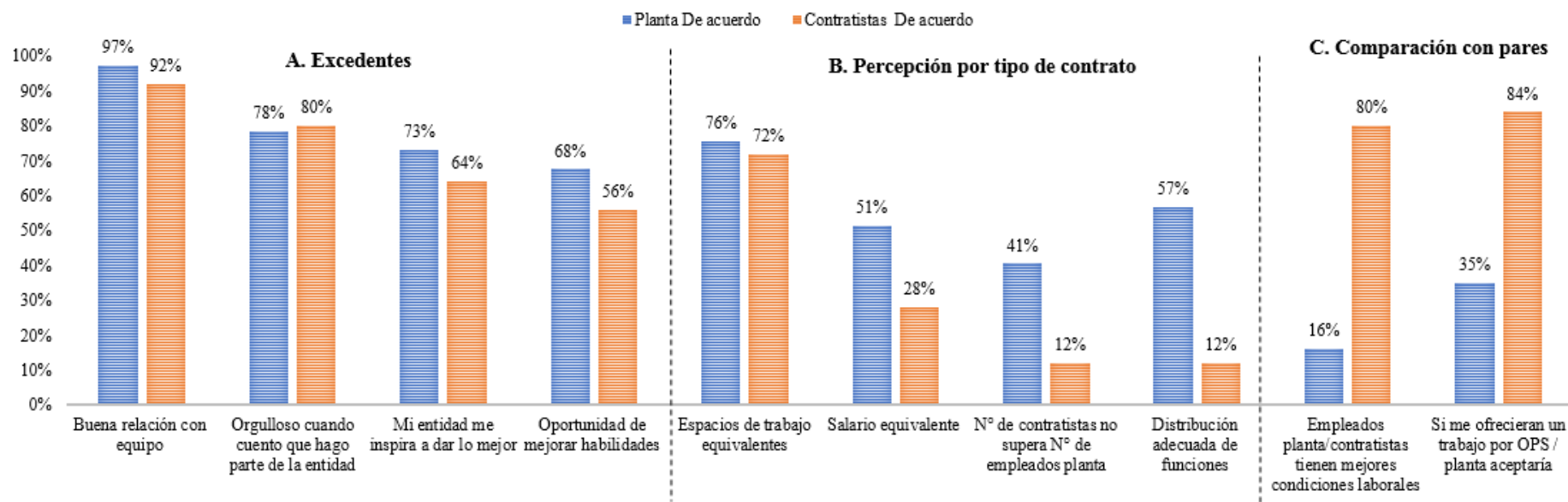
Los resultados anteriores son consistentes con los hallazgos de Farné y Vergara (2007), quienes encuentran que los empleados públicos están más satisfechos con el trabajo que los empleados de otros sectores de la economía. De acuerdo con los autores, esta satisfacción radica en la mayor regulación, la estabilidad laboral (para el caso de los funcionarios de planta) y la trascendencia social de la labor que desarrollan. De otro lado, los autores identifican que los trabajadores por cuenta propia formales (contratistas) suelen estar satisfechos con su trabajo dado que disfrutan de mayor autonomía, flexibilidad e independencia.

El anexo 6.4 también presenta los resultados de comparar otros indicadores de calidad del empleo por tipo de contrato. El panel B evidencia que un porcentaje bajo de contratistas parece tener una percepción positiva sobre aspectos como la equivalencia salarial, la equivalencia en número de contratos en las organizaciones (contratistas Vs. planta), y la distribución adecuada de funciones al compararse con personas que tienen contratos de planta. Para el caso de los empleados de planta, evidenciamos que la percepción positiva sobre las condiciones laborales de los contratistas también está representada por porcentajes relativamente bajos. De forma contraria, solo evidenciamos una posición sistemáticamente positiva (con porcentajes significativamente altos en ambos tipos de contrato) en lo que respecta a los espacios de trabajo, particularmente, ambos grupos coinciden al considerar que los espacios en los que laboran los contratistas son adecuados para desarrollar las labores al comparar con los espacios que tienen los empleados de planta.

Por último, cuando les pedimos a las personas que se comparen con pares que tienen un tipo de contrato contrario al suyo (panel C), evidenciamos que tanto los empleados de planta como los contratistas parecen reconocer desventajas del contrato de prestación de servicios. Por ejemplo, solo 16 % de los empleados de planta están de acuerdo con la afirmación de que los contratistas tienen mejores condiciones laborales que ellos, mientras que la respuesta es de 80 % para el caso de los contratistas (contratos de planta tienen mejores condiciones). Finalmente, cuando preguntamos si estarían dispuestos a aceptar un trabajo con un contrato contrario al que tienen actualmente, identificamos que solo 35 % de los empleados de planta

aceptarían un contrato por prestación de servicios, aun cuando este tenga condiciones equivalentes o superiores a las que ya tienen, mientras que para el caso de los contratistas la respuesta afirmativa es de 84 % (estarían dispuestos a aceptar un contrato de planta).

## Anexo 6.4. Otros indicadores de calidad del empleo y balance entre contratistas y empleados de planta



**Fuente:** elaboración propia con datos de la encuesta de calidad del empleo de la Escuela de Gobierno de la Universidad de los Andes, 2019

PREGRADO  
EN GOBIERNO  
Y ASUNTOS  
PÚBLICOS



## LÍDERES PARA TRANSFORMAR EL MUNDO

**PROFESIONAL EN GOBIERNO Y ASUNTOS PÚBLICOS**

SNIES 102920 Registro calificado: resolución No. 16710 del 28 de noviembre de 2013, por 7 años | 4 años (132 créditos, 8 semestres) | Presencial en Bogotá

Maestría en  
**Políticas  
Públicas**



## GENERADORES DE CAMBIO PARA FORMULAR Y EVALUAR POLÍTICAS PÚBLICAS

**MAGÍSTER EN POLÍTICAS PÚBLICAS**

SNIES 90798 Registro calificado: resolución No. 2056 del 17 de febrero de 2015, por 7 años | Un año y medio (36 créditos, 3 semestres) | Presencial en Bogotá

Maestría en  
**Gestión  
Pública**



## GERENTES PARA LIDERAR Y GENERAR VALOR PÚBLICO

**MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

SNIES 106656 Registro calificado: resolución No. 572 del 22 de enero de 2018, por 7 años | Un año y medio (36 créditos, 3 semestres) | Presencial en Bogotá

Maestría en  
**Salud  
Pública**

OFRECIDA EN CONJUNTO CON  
Facultad de Medicina



## SALUBRISTAS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LA POBLACIÓN

**MAGÍSTER EN SALUD PÚBLICA**

SNIES 91281 Registro calificado: resolución No. 20781 del 9 de octubre de 2017, por 7 años | 2 años (44 créditos, 4 semestres) | Presencial en Bogotá

NUEVA

Maestría en  
**Regulación**

OFRECIDA EN CONJUNTO CON  
Facultad de Economía  
Facultad de Derecho  
Facultad de Ingeniería



## GESTORES PÚBLICOS Y PRIVADOS PARA DISEÑAR REGULACIÓN EFECTIVA

**MAGÍSTER EN REGULACIÓN**

SNIES 107632 Registro calificado: Resolución No. 311 del 16 de enero de 2019, por 7 años | Un año y medio (36 créditos, 3 semestres) | Presencial en Bogotá

Documentos de trabajo EGOB es una publicación periódica de la Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo de la Universidad de los Andes, que tiene como objetivo la difusión de investigaciones en curso relacionadas con asuntos públicos de diversa índole. Los trabajos que se incluyen en la serie se caracterizan por su interdisciplinariedad y la rigurosidad de su análisis, y pretenden fortalecer el diálogo entre la comunidad académica y los sectores encargados del diseño, la aplicación y la formulación de políticas públicas.

[egob.uniandes.edu.co](http://egob.uniandes.edu.co)

 [fb.com/EGOBuniandes](https://fb.com/EGOBuniandes)     [@EGOBUniandes](https://twitter.com/EGOBUniandes)