



**TENDENCIAS**  
Revista de la Facultad de  
Ciencias Económicas y Administrativas  
Universidad de Nariño  
ISSN-E 2539-0554  
Vol. XXIV No. 1 –1er Semestre 2023  
Enero - Junio -Páginas 79-109

## ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

Economía del trabajo

### LA CALIDAD DEL TRABAJO EN COLOMBIA: UNA PREOCUPACIÓN NACIONAL

### THE QUALITY OF WORK IN COLOMBIA: A NATIONAL CONCERN

### A QUALIDADE DO TRABALHO NA COLÔMBIA: UMA PREOCUPAÇÃO NACIONAL

Mario Eduardo Hidalgo Villota; Edwin Ignacio Tarapuez Chamorro

---

Magíster en Políticas Públicas, Universidad del Valle. Docente Asistente Departamento de Economía, Universidad de Nariño. Grupo de Investigación en Economía, Gobierno y Políticas Públicas, Universidad de Nariño. ORCiD: 0000-0002-5579-6136. E-mail: mariohidalgo@udenar.edu.co, Pasto - Colombia.

Doctor en Ciencias Económicas con mención en Ciencias Empresariales, Universidad Nacional de Córdoba. Docente Titular adscrito al Programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío. Grupo de Investigación en Gerencia y Emprendimiento. ORCiD: 0000-0003-1668-0840. E-mail: eitarapuez@uniquindio.edu.co, Armenia - Colombia.

---

**Recibido: 21 de mayo de 2022**

**Aprobado: 15 de septiembre de 2022**

**DOI: <https://doi.org/10.22267/rtend.222302.216>**

#### Resumen

En este artículo se examina la calidad del trabajo y la precariedad laboral en Colombia, tomando los pilares del trabajo decente promovidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a partir de 1999, así como la medición de la precariedad laboral en el marco de la transformación del mundo del trabajo. Se acude a la construcción de dos índices ponderados de medición de la calidad de trabajo (uno de carácter objetivo fundamentado en pilares y otro subjetivo centrado en



la percepción de los trabajadores) y de un índice ponderado de precariedad laboral, utilizando los microdatos anonimizados provenientes de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) realizada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) en junio de 2022. Los resultados muestran que la baja calidad del trabajo es una preocupación económica y social con poca atención por parte del Estado colombiano con 37.4% y 24.4% para asalariados urbanos y rurales y 17.0% y 29.5% para independientes urbanos y rurales, respectivamente. De igual modo, el nivel de precariedad laboral es bajo con 24.9% y 23.6% para asalariados urbanos y rurales y 27.6% y 34.8% para independientes urbanos y rurales, con leves diferencias entre hombres y mujeres.

**Palabras clave:** desarrollo económico; economía del trabajo; mercado de trabajo; personal; trabajo.

**JEL:** J08; J23; J24; J28; J31; J81

### Abstract

This article examines the quality of work and job insecurity in Colombia, taking the pillars of decent work promoted by the International Labor Organization (ILO) since 1999, as well as the measurement of job insecurity within the framework of the transformation of the world of work. We resort to the construction of two weighted indices to measure the quality of work (one of an objective nature based on pillars and the other subjective focused on the perception of workers) and a weighted index of labor precariousness, using anonymized microdata from the Great Integrated Household Survey (GEIH) carried out by the National Administrative Department of Statistics (DANE) in June 2022. The results show that the low quality of work is an economic and social concern with little attention from the Colombian State with 37.4 % and 24.4% for urban and rural wage earners and 17.0% and 29.5% for urban and rural self-employed, respectively. Similarly, the level of job insecurity is low with 24.9% and 23.6% for urban and rural wage earners and 27.6% and 34.8% for urban and rural self-employed, with slight differences between men and women.

**Keywords:** economic development; labor economics; labor market; personnel; labor.

**JEL:** J08; J23; J24; J28; J31; J81

## Resumo

Este artigo examina a qualidade do trabalho e a insegurança no emprego na Colômbia, tomando os pilares do trabalho decente promovido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) desde 1999, bem como a medida da insegurança no emprego no contexto da transformação do mundo do trabalho. Dois índices ponderados são usados para medir a qualidade do trabalho (um objetivo, baseado em pilares, e outro subjetivo, baseado na percepção dos trabalhadores) e um índice ponderado de insegurança no trabalho, usando microdados anônimos da Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), conduzido pelo Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) em junho de 2022. Os resultados mostram que a baixa qualidade do trabalho é uma preocupação econômica e social com pouca atenção do Estado colombiano, com 37,4% e 24,4% para os assalariados urbanos e rurais e 17,0% e 29,5% para os autônomos urbanos e rurais, respectivamente. Da mesma forma, o nível de insegurança no emprego é baixo, com 24,9% e 23,6% para os assalariados urbanos e rurais e 27,6% e 34,8% para os autônomos urbanos e rurais, com pequenas diferenças entre homens e mulheres.

**Palavras-chave:** desenvolvimento econômico; economia do trabalho; mercado de trabalho; pessoal; trabalho.

**JEL:** J08; J23; J24; J28; J31; J81

## Introducción

La apertura económica en Colombia trajo consigo transformaciones institucionales expresadas en un conjunto de reformas laborales y modificaciones sustanciales en la política laboral, en su propósito de darle mayor flexibilidad al mercado de trabajo y, de este modo, dinamizar la creación de nuevos puestos de trabajo como respuesta al creciente desempleo. El gobierno de turno de principios de los noventa para dar vía libre al modelo aperturista, propagó un discurso político de que el modelo intervencionista entró en crisis, que sus medidas no generaban respuestas adecuadas y oportunas y, que el mundo daba pasos agigantados hacia la internacionalización e integración de las economías y la liberalización de los mercados. El mensaje era reiterativo y repleto de esperanza, Colombia no podía ser la excepción, era un error anquilosarse en un modelo político, económico y social centrado en el proteccionismo y en un derroche de gasto público.

Por supuesto, este tipo de iniciativas no eran genuinas, ni totalmente nacionalistas; la receta provenía del Consenso de Washington, en particular, de la décima recomendación centrada en la “desregulación” como estrategia para alentar la libre competencia y el funcionamiento pleno de los mercados. Las reformas y transformaciones institucionales surgidas en la década de los noventa y extendidas a lo largo del presente siglo se trasladaron al mercado de trabajo, provocando al parecer, cambios drásticos en la calidad del empleo. Las investigaciones realizadas en Colombia dan cuenta de la persistente baja calidad del trabajo, lo cual podría atribuirse a la flexibilización de las relaciones laborales, a la composición estructural del empleo y al reducido tamaño de las empresas.

Colombia se aleja más del cumplimiento de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible; en específico, del objetivo 8, el cual establece: “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos” (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2015a, p. 37). A pesar de la centralidad indiscutible del trabajo humano, la clase trabajadora está sometida a un proceso de deterioro de las condiciones ocupacionales y de precarización inminente como lo evidencian los bajos niveles de calidad de empleo y de precariedad laboral en los pilares analizados en este artículo, a saber: la remuneración salarial, la estabilidad y seguridad en el empleo medida a través del tipo de contratación y duración, la seguridad y protección social del trabajador, la jornada laboral semanal y la afiliación sindical.

### **La calidad del empleo en Colombia: Una preocupación nacional**

La OIT (2009) señala que el trabajo es el centro de las aspiraciones de las personas como medio de sustento, mejoramiento de calidad de vida y de realización personal por su incidencia en el bienestar económico y social en cualquier sociedad. Donnelly (1989) dentro de la categoría de los “derechos sociales” incluye la subcategoría de los derechos económicos, incorporándose a esta, el derecho a la seguridad social, al trabajo, al descanso y vacaciones y el derecho a formar sindicatos. Por su parte, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 dedica los artículos 22 y 23 a exaltar el derecho al trabajo. En el artículo 22 se establece la obligación del Estado “(...) en la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a la dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”. El artículo 23, es más específico en este sentido, al puntualizar en los numerales 1 a 4 que: “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a

condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (ONU, 2015b, pp. 46-48).

Es esencial entender, que los países al incorporarse libremente a la OIT, aceptan los derechos fundamentales de carácter universal enunciados en su constitución, así como los valores mínimos aplicables y exigibles a los países miembros independientemente de su nivel de desarrollo. Los principios y derechos laborales se enfrentan a limitantes en su garantía y exigibilidad (Olivas, 1991). Los gobiernos tratan de evadir su responsabilidad argumentando restricciones de índole fiscal. El mundo del trabajo no es la excepción a la regla, al referirse a “la dificultad del derecho para dejar de funcionar con los presupuestos jurídicos del Estado liberal que dificulta el consumir la tendencia democrática que se encierra en los derechos económicos y sociales” (p. 22).

Si no se invierten recursos en la protección y garantía de los derechos, estos no pasarán de ser una simple declaración sin efectos concretos; es decir, sin validez real y efectiva para las personas (Holmes y Sunstein, 2011). Es preciso entender, que los derechos humanos en cualquier país del mundo se financian por medio del presupuesto público vía impuestos, no con recursos privados focalizados hacia la protección de un derecho en particular. No debe desconocerse que el trabajo desempeña un papel único en el proceso de producción (Pietrykowski, 2021), por tanto, el trabajador es sujeto de derechos.

### **La precarización laboral en Colombia: una realidad**

La implementación de medidas desreguladoras en un importante número de países agravó la precariedad laboral, que suele describirse como la desviación del empleo típico o estándar propio del Estado de bienestar keynesiano, es decir, el empleo asalariado, de tiempo completo, con contrato indefinido, con un solo empleador, ejecutado por lo general en un único sitio de trabajo y protegido por la legislación laboral y amparado por la negociación colectiva (Galín, 1986; Neffa, 2008). La situación actual del trabajo es resultado de la transformación de las relaciones laborales a finales de la década de los setenta, determinadas por el trabajo asalariado doblemente libre, por unos ingresos que aseguraban la subsistencia del trabajador y de su familia, con una jornada laboral de ocho horas diarias fijada por convenio y por compensaciones garantizadas contra el desempleo,

la enfermedad, la invalidez y la vejez como medio de prevención de los riesgos de la existencia individual (Heinz, 2007).

La precariedad laboral también es interpretada como la situación en la que una proporción importante de trabajadores se encuentran atrapados en un ambiente de inseguridad que no les permite planificar a futuro y no cuentan con la seguridad de determinadas formas de protección social (Standing, 2011). La precariedad del trabajo describe el deterioro progresivo de las condiciones ocupacionales de la fuerza laboral; así pues, la degradación de la calidad del empleo ha sido interpretada por diversos estudiosos de las ciencias sociales, dando origen a diferentes conceptualizaciones, a saber: fragmentación (Offe, 1992), individualización y desafiliación (Castel, 1997) y flexiprecarización (Sotelo, 1997).

Las continuas reformas laborales implementadas desde la década de los ochenta del siglo pasado como causantes directas de la precarización del trabajo, del deterioro nominal y real de los salarios y la paulatina violación y erosión de los derechos laborales (De La Garza, 2000). La precariedad laboral es interpretada como erosión y la fragilidad creciente del edificio del Estado social, cuyo efecto directo es la desestabilización masiva de las condiciones del trabajo asalariado y del sometimiento generalizado del trabajo a las leyes del mercado (Castel, 2004). El colectivo de desempleados y trabajadores precarios con pocas posibilidades y oportunidades de proyección en los sistemas político y económico actuales, apenas son movilizables en un terreno ampliamente competido (Bourdieu, 1999).

La profunda transformación de la sociedad contemporánea y las complejas relaciones entre las formas de “ser y existir”, se han gestado mutaciones en el mercado laboral, tales como el desempleo estructural y el aumento progresivo de trabajadores en condiciones de precarización, motivadas por razones economicistas y otros aspectos subjetivos de la sociabilidad humana (Antunes, 1999).

### **El trabajo decente como respuesta legítima al trabajo precario**

La OIT (1999) define el trabajo decente como el conjunto de actividades humanas con o sin remuneración, enfocadas a la producción de bienes o servicios en un sistema económico cuyo fin

último es la satisfacción de necesidades materiales de los individuos; en cambio, el empleo es concebido como trabajo exclusivamente remunerado; es decir, dentro del empleo no cabrían los trabajadores familiares sin remuneración y los trabajadores sin remuneración que prestan sus servicios en otros negocios. El trabajo decente es el “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos, con una remuneración adecuada y protección social” (OIT, 1999, p. 4). “El trabajo decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social” (OIT, 1999, p. 4).

Somavía (2014) define el trabajo decente en cuatro pilares fundamentales:

El primero de esos pilares es el trabajo o empleo mismo. El segundo está representado por los derechos en el trabajo, particularmente los fundamentales: libertad de asociación, derecho a negociación colectiva y erradicación del trabajo forzoso, la discriminación y el trabajo infantil. El tercer pilar tiene que ver con la noción de seguridad y protección social (...). El cuarto pilar, por último, se centra en la idea de representación y diálogo social. (p. 25)

El concepto del trabajo decente se desploma progresivamente en su tránsito hacia la precarización como resultado de la flexibilidad laboral en el marco de los nuevos preceptos del régimen capitalista, preocupado más por la competitividad empresarial, la reducción de costos laborales unitarios y el crecimiento de la productividad del trabajo. Esta última es importante, al menos por dos razones: a) es la fuente de las mejoras de los salarios reales y b) actúa como fuerza anti-inflacionista, al absorber la subida de los salarios nominales (McConnell y Brue, 1997).

La OIT (2012) señala que, aunque el término “trabajo precario” se utiliza comúnmente a nivel internacional, su definición es confusa y multifacética. Un trabajo precario está asociado a la incertidumbre derivada de la duración del empleo (trabajo temporal), la existencia de varios empleadores a la vez (ejecución de más de un trabajo para poder sobrevivir), una relación de trabajo oculta, encubierta o registrada, no acceso a la protección social (salud, pensiones y riesgos laborales) y a los beneficios de un empleo formal (prestaciones sociales), un salario bajo y la no afiliación a un sindicato como mecanismo de representación y diálogo social. La excesiva rotación

laboral es una expresión directa de la precariedad laboral con efectos negativos en la formación para el trabajo, en la productividad laboral, en la natalidad, en la movilidad regional e, incluso, en la siniestralidad u ocurrencia de accidentes en los puestos de trabajo (Jimeno, 2016).

Alvarado et al. (2021) en el reporte ejecutivo de la Misión de Empleo de Colombia, constituida en julio de 2020, puntualizan que las fallas persistentes en el mercado de trabajo impiden avanzar hacia la construcción de una sociedad más próspera e incluyente. Se acusa a la excesiva precariedad laboral de ser un obstáculo en términos de equidad y eficiencia económica y proponen llevar a cabo reformas profundas en la regulación existente, a fin de compatibilizar los objetivos sociales (creación de empleo de mejor calidad) y económicos (creación de suficientes empleos a partir de mayor crecimiento económico).

Si bien la calidad del trabajo y la precarización laboral son conceptos complementarios que ayudan a entender el nivel de bienestar o malestar de la población trabajadora, no son sinónimos; por consiguiente, su medición e interpretación requiere la contemplación de ciertas diferencias; por ejemplo, la medición de la calidad del trabajo parte de aspectos positivos o de avance, como la proporción de trabajadores(as) que reciben vacaciones *con* sueldo; por el contrario, en la medición de la precariedad laboral se toma de aspectos negativos, como la proporción de trabajadores(as) *sin* vacaciones con sueldo.

### **Metodología**

La medición de la calidad del empleo enfrenta varios problemas, por ejemplo, algunas variables clave no son aplicables a todas las categorías ocupacionales, la limitación de los instrumentos de análisis del mercado de trabajo y de caracterización de la fuerza laboral (encuestas de hogares) y el reto de los institutos nacionales de estadística de incorporar de manera adecuada en las encuestas, aspectos subjetivos de la calidad del empleo, que lo logren armonizar la calidad del empleo con su productividad (Weller y Roethlisberger, 2011). ILO (2013) recomienda no expresar el concepto de trabajo decente a partir de un único índice sintético (como ha sido habitual en muchos ejercicios académicos que utilizan la técnica estadística de Análisis de Componentes Principales-ACP ) dada su multidimensionalidad conceptual; sino más bien, mostrar los avances o retrocesos por medio de indicadores clasificados por dimensiones, tales como: los ingresos

suficientes, el tipo y duración de la contratación, el acceso a la protección social, la extensión de la jornada de trabajo y el nivel de sindicalización de la población trabajadora.

Esta investigación parte de la premisa, de que el concepto de trabajo decente por su multidimensionalidad, reviste una complejidad apreciable, a pesar de los esfuerzos realizados por el equipo de expertos estadísticos de la OIT en su afán de operacionalizarlo para facilitar la comparación internacional y el seguimiento a los avances o retrocesos en cada país.

En la medición de la calidad del empleo en Colombia, la presente investigación tomó en consideración los cinco pilares fundamentales que caracterizan a un trabajo decente en concordancia con la teoría desarrollada por la OIT hace más de dos décadas. Estudios como los de Rodgers (1997); Farné (2003) y Mora y Ulloa (2011) involucran en la medición de la calidad del trabajo, los siguientes pilares en armonía con la propuesta de la OIT (1999), a saber: a) el ingreso laboral<sup>1</sup>; b) la estabilidad y seguridad en el trabajo considerando la contratación formal y su duración; c) el acceso a la seguridad y a la protección social en el trabajo; d) la jornada laboral semanal, incluyendo el tiempo de vacaciones pagadas y; e) el diálogo y la representación legal medidos por el nivel de sindicalización como garantía del respeto, protección y goce pleno de los derechos en el trabajo.

En esta investigación se analizan 32.522 observaciones (29.714 correspondientes cabeceras municipales y 2.808 a centros poblados y rural disperso) provenientes de los microdatos anonimizados más recientes de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) realizada por el DANE en junio de 2022 (datos de acceso abierto). Dichos datos son tratados en forma discriminada para trabajadores asalariados e independientes clasificados por área urbana y rural y por sexo para identificar posibles diferencias o brechas de género. En la clasificación de trabajadores con remuneración baja (2/3 del ingreso mediano), pobres y extremadamente pobres se incorporó las líneas de pobreza y extrema pobreza individuales, calculadas por el DANE en los estudios de

---

<sup>1</sup> En Colombia, a pesar de que los trabajadores son sujetos de derechos y obligaciones, su bienestar material continúa dependiendo de la remuneración salarial, es decir, del mercado laboral. Las políticas sociales aún no tienen el alcance y cobertura suficientes para no depender del salario como única forma de emancipación y satisfacción de necesidades.

medición de la pobreza y extrema pobreza monetaria y la desigualdad económica en cabeceras municipales y sector rural.

Para la interpretación de los resultados arrojados por los índices utilizados en esta investigación, se propone dos escalas, la primera para la medición de la calidad del trabajo y, la segunda, para la medición de la precariedad laboral, cuyos rangos de valoración van de muy baja a muy alta a medida que se asciende en las escalas; por ejemplo, el intervalo de 0% a 20% significa que el nivel de calidad del trabajo y de precariedad laboral es muy bajo, lo cual indica un nivel muy bajo en la calidad del empleo (algo preocupante) y un nivel mínimo (poco preocupante) de precariedad laboral, como se muestra en la Tabla 1.

**Tabla 1**

*Escalas de interpretación de la calidad del trabajo y de la precariedad laboral en Colombia*

Escala de interpretación de la calidad del trabajo (%)					Escala de interpretación de la precariedad laboral (%)				
0 - 20	21 - 40	41 - 60	61 - 80	81 - 100	0 - 20	21 - 40	41 - 60	61 - 80	81 - 100
Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta

*Fuente:* elaboración propia.

Se utilizó la base de datos proveniente de la GEIH de junio de 2022, considerando que dichos datos tienen menor estacionalidad en comparación con los demás meses del año y que el segundo trimestre del año registra menor estacionalidad (Pineda y Acosta, 2011). Adaptando la propuesta utilizada inicialmente por Rodgers (1997) y posteriormente por Farné (2003) en la realización del primer estudio de calidad del empleo en Colombia, se asignó una ponderación arbitraria a cada pilar y variable de acuerdo con su trascendencia. En caso de los trabajadores independientes, aunque la contratación no es habitual, en la GEIH de junio de 2022 se registra la existencia de contratación a término indefinido y a término fijo, por lo cual, a la categoría de estabilidad y seguridad en el trabajo se le asigna una ponderación a priori de 19 puntos porcentuales.

En el cálculo del indicador de calidad del empleo subjetivo, se tomó el apartado de preguntas y respuestas sobre calidad del empleo principal incorporadas en la GEIH, donde se indagan aspectos, tales como: la conformidad de los trabajadores con el tipo de contrato actual, la satisfacción con

el trabajo actual, la satisfacción con los beneficios y prestaciones recibidos en el trabajo, la satisfacción con la jornada laboral actual, la estabilidad en el empleo actual y, algo esencial, la compatibilidad entre el horario de trabajo y las responsabilidades familiares.

Para tener mayor claridad acerca del deterioro de la calidad del empleo y el nivel de precariedad laboral actual, los índices calculados están desagregados en trabajadores asalariados e independientes por área geográfica y por sexo. En la última categoría, según el DANE (2012) se incluyen a los trabajadores del servicio doméstico, trabajadores por cuenta propia, trabajadores familiares sin remuneración, trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares y jornaleros y peones. La información en detalle de los pilares, indicadores, criterios y variables utilizados en esta propuesta metodológica se recogen en las Tablas 2, 3, 4 y 5, así como los detalles de la medición del índice de precariedad laboral están disponible en el Anexo 1.

**Tabla 2**

*Pilares fundamentales de la Calidad del Trabajo (ICT) en Colombia*

Pilares	Indicador	Criterio utilizado	Variable	Asalariados		Independientes	
				Distribución puntaje	Asignación puntaje	Distribución puntaje	Asignación puntaje
Ingresos suficientes	Ingreso laboral mensual	Menor o igual a 1 SMMLV	Ingreso precario		0,0%		0,0%
		2 SMMLV	Ingreso canasta básica	30,0%	10,0%	31,0%	21,0%
		3 o más SMMLV	Ingreso medio o superior		20,0%		10,0%
Seguridad y estabilidad en el trabajo	Relación contractual	Duración del contrato	Contrato escrito a término indefinido.	25,0%	15,0%	19,0%	13,0%
			Contrato escrito a término fijo.		10,0%		6,0%
			Contrato verbal		0,0%		0,0%
Seguridad y protección social	Protección social	Cotización, afiliación o beneficiario de salud (contributivo o subsidiado).	Cobertura total	25,0%	7,5%	35,0%	20,0%
			Cobertura parcial		10,0%		10,0%
			Cobertura parcial		7,5%		5,0%
Tiempo de trabajo decente	Número de horas de trabajo semanales	Hasta 48 horas semanales	Jornada legal	5,0%	5,0%	15,0%	15,0%
		Más de 48 horas	Jornada excesiva		0,0%		0,0%

	Vacaciones pagadas	Trabajadores con vacaciones anuales pagadas.	Disfrute de vacaciones	5,0%	5,0%	0,0%	0,0%
Diálogo y representación social	Representación sindical	Afiliación a una asociación gremial o sindical	Sindicalización	10,0%	10,0%	0,0%	0,0%
Total				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

*Fuente:* adaptada a partir de las propuestas de Rodgers (1997) y Farné (2003).

## Resultados

En Colombia existe un número significativo de esfuerzos académicos de aproximación a la medición de la calidad del empleo mediante el uso de distintos métodos y técnicas estadísticas distintas aplicadas al análisis de microdatos de la GEIH, como principal fuente de información de la estructura de la fuerza de trabajo y el mercado laboral. Esto demuestra el interés de una comunidad académica preocupada por mejorar el nivel de entendimiento del funcionamiento del mercado de trabajo, no solo a partir de la cuantificación de las oportunidades de empleo derivadas del crecimiento económico, sino también de la calidad de dicho empleo.

El estudio de Farné (2003) es considerado el primer esfuerzo de medición de la calidad del empleo en Colombia y referente importante para trabajos posteriores; Farné y Vergara (2007) estiman una función de satisfacción en el trabajo mediante un modelo probit ordenado; posteriormente, Farné et al. (2012) miden la calidad del empleo usando la metodología de componentes principales categóricas (CATPCA); Farné et al. (2013) mide la calidad del empleo en 2010 y 2013, tomando los ingresos, la estabilidad y seguridad en el trabajo, la seguridad social y las horas de trabajo; Pineda y Acosta (2011), estiman un índice compuesto de calidad del trabajo, utilizando la técnica ACP con microdatos de la GEIH en el segundo trimestre de 2008; Posso (2010) aborda la calidad del empleo en el periodo 2001-2006 desde dos perspectivas metodológicas distintas, pero a la vez complementarias, a saber: a) la teoría de los mercados de trabajo segmentados y b) las dimensiones del trabajo decente.

Tangarife et al (2010) también aplican la técnica ACP para la construcción de un índice compuesto para la medición de la calidad del empleo a nivel nacional con microdatos anonimizados de la GEIH del tercer trimestre de 2007; el índice de calidad de empleo estimado es de 49.4% (47.0% en hombres y 45.2% en mujeres); a Mora y Ulloa (2011) les preocupa los efectos de la educación en la formación de los ingresos de la clase trabajadora, puesto que la educación es determinante en los ingresos de los trabajadores asalariados, pero no en los ingresos de los independientes; Lasso y Frasser (2015) utilizan la teoría del consumidor y las escalas de equivalencia para evaluar la calidad del empleo, usando los microdatos de la encuesta de calidad de vida de 2010 elaborada por el DANE, estiman que el 62.4% de la ocupación total es de buena calidad; en cambio, los empleos en la población juvenil y adultos mayores son de menor calidad.

Gómez et al. (2017) emplean el método de conjuntos difusos, concluyendo que los principales determinantes de la calidad del empleo son la estabilidad laboral, las condiciones de trabajo y la seguridad social, esta última asociada a la informalidad y; finalmente, Galvis et al. (2019) analizan la calidad del empleo y la informalidad en las ciudades colombianas de Cartagena, Barranquilla y Santa Marta, tomando como referente el enfoque de capacidades de Amartya Sen. Este estudio concluye que la calidad del empleo en las tres ciudades mencionadas ha mejorado en cierta medida, aunque no se aprecia avances significativos en la estabilidad en el trabajo, el acceso a la seguridad social y la compatibilidad del trabajo con la familia, con un índice de calidad bajo.

Estos resultados son consistentes con las mediciones de Farné (2003) en 2001: 37.5% para el total de ocupados, 43.8% para trabajadores asalariados y 27.5% para independientes; para Farné et al. (2013) la calidad del empleo es de 33.5% en 2010 y de 34.5% en 2013; Pineda y Acosta (2011), la calidad del empleo es de 42.0% (56.5% para los trabajadores asalariados, 27.6% para independientes, 24.7% para independientes no calificados y 23.8% para los empleados del servicio doméstico); Tangarife et al. (2010) concluyen que en 2007, la calidad del empleo es de 49.4% (47.0% en hombres y 45.2% en mujeres), mientras que en 2008 se redujo a 43.4% (44.6% en hombres y 42.2% en mujeres) y Mora y Ulloa (2011) en 2009, calculan el índice de calidad del empleo con 46.8% para asalariados y 48.7% para independientes.

En concordancia con los resultados de los estudios mencionados, la calidad del empleo en Colombia en 2022 continúa siendo baja, así: 37.4% y 24.4% para trabajadores asalariados urbanos y rurales y, 17.0% y 29.5% para trabajadores independientes urbanos y rurales, respectivamente, con mínimas diferencias entre hombres y mujeres (Tabla 3).

**Tabla 3**

*Índice Objetivo de Calidad del Trabajo (ICT) en Colombia, 2022*

Pilares	Indicador	Criterio utilizado	Variable	Asalariados						Independientes						
				Urbano			Rural			Urbano			Rural			
				H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	
Ingresos suficientes	Ingreso laboral mensual	Menor o igual a 1 SMMLV	Ingreso precario	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
		2 SMMLV	Ingreso canasta básica	7,5%	7,5%	7,5%	5,6%	5,7%	5,7%	0,3%	0,3%	0,3%	5,6%	5,2%	5,4%	
		3 o más SMMLV	Ingreso medio o superior	3,1%	3,0%	3,0%	0,4%	0,6%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
Seguridad y estabilidad en el trabajo	Relación contractual	Duración del contrato	Contrato escrito término indefinido.	a	9,7%	9,9%	9,8%	8,9%	9,3%	9,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,4%	0,7%	0,6%
			Contrato escrito término fijo.	a	2,5%	2,4%	2,4%	2,9%	2,4%	2,7%	0,6%	0,5%	0,6%	0,5%	0,5%	0,5%
			Contrato verbal		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Seguridad y protección social	Protección social	Cotización, afiliación o beneficiario de salud (contributivo o subsidiado). Afiliación a pensión	Cobertura total		3,2%	3,3%	3,3%	1,9%	2,0%	2,0%	9,4%	9,7%	9,6%	13,7%	13,5%	13,6%
			Cobertura parcial		3,6%	3,6%	3,6%	1,4%	1,3%	1,3%	0,7%	0,7%	0,7%	0,2%	0,3%	0,3%

		Afiliación a riesgos laborales.	Cobertura parcial	2,6%	2,6%	2,6%	0,5%	0,5%	0,5%	0,3%	0,3%	0,3%	0,6%	0,6%	0,6%
Tiempo de trabajo decente	Número de horas de trabajo semanales	Hasta 48 horas semanales	Jornada legal	2,1%	2,1%	2,1%	1,1%	1,1%	1,1%	5,3%	5,5%	5,4%	8,5%	8,5%	8,5%
		Más de 48 horas	Jornada excesiva	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Vacaciones pagadas	Trabajadores con vacaciones anuales pagadas.	Disfrute de vacaciones	2,6%	2,8%	2,8%	1,4%	1,5%	1,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Diálogo y representación social	Representación sindical	Afiliación a una asociación gremial o sindical	Sindicalización	0,3%	0,3%	0,3%	0,1%	0,2%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total				37,2%	37,5%	37,4%	24,2%	24,6%	24,4%	16,7%	17,1%	17,0%	29,5%	29,3%	29,5%

*Fuente:* adaptado a partir de la propuesta de Rodgers (1997) y Farné (2003).

El índice de calidad de empleo subjetivo el cual captura las percepciones de asalariados e independientes en relación con la remuneración recibida, la seguridad y estabilidad en el trabajo y su satisfacción con la jornada laboral, muestra que la calidad del trabajo para los asalariados urbanos e independientes rurales es media con 46.4% y 46.2%; en cambio, es baja para los asalariados rurales e independientes urbanos con 25.5% y 30.2%, respectivamente, con diferencias poco significativas entre hombres y mujeres. El mejor desempeño de los resultados en los trabajadores independientes rurales en comparación con los asalariados urbanos podría ser explicado por las menores trabas institucionales presentes en el sector informal, las cuales transmiten mayor flexibilidad a las relaciones laborales y generan mayores oportunidades laborales, aunque este empleo no posea la calidad deseada (Tabla 4).

**Tabla 4**

*Índice Subjetivo de Calidad del Trabajo (ICT), 2022*

Pilares	Asalariados						Independientes					
	Urbano (%)			Rural (%)			Urbano (%)			Rural (%)		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
<b>A. Remuneración al trabajo:</b>												
Satisfacción con los beneficios y prestaciones recibidos.	40,1	39,8	39,9	19,6	20,2	19,9	24,9	25,1	25,0	35,7	35,3	35,5
Promedio	40,1	39,8	39,9	19,6	20,2	19,9	24,9	25,1	25,0	35,7	35,3	35,5
<b>B. Seguridad y estabilidad:</b>												
Satisfacción con el trabajo actual	46,5	45,7	46,1	23,6	24,0	23,8	39,1	39,8	39,5	58,2	58,9	58,6
Satisfacción con el tipo de contrato actual	74,4	74,2	74,3	52,0	56,4	54,3	9,0	9,6	9,3	25,0	26,8	25,9
Satisfacción con la estabilidad laboral (trabajo estable).	40,7	40,4	40,5	20,7	20,7	20,7	27,2	27,7	27,5	41,5	41,9	41,7
Promedio	53,9	53,4	53,6	32,1	33,7	32,9	25,1	25,7	25,4	41,6	42,5	42,1
<b>C. Jornada de trabajo:</b>												
Satisfacción con la jornada laboral actual.	45,4	44,5	44,9	22,2	23,5	22,9	37,8	38,5	38,2	58,2	56,3	57,2
Compatibilidad entre el horario de trabajo y los compromisos y deberes familiares.	45,3	44,4	44,8	24,2	24,2	24,2	41,8	42,5	42,2	66,2	64,0	65,0
Promedio	45,4	44,5	44,9	23,2	23,8	23,5	39,8	40,5	40,2	62,2	60,1	61,1
Promedio ponderado total	46,4	45,9	46,1	25,0	25,9	25,5	30,0	30,4	30,2	46,5	46,0	46,2

H = Hombres; M = Mujeres; T = Total

*Fuente:* Elaboración propia a partir de microdatos anonimizados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares - DANE, 2022.

En lo que respecta a la precariedad laboral, debido a su naturaleza multidimensional y polifacética no existe un concepto universal ampliamente aceptado que permita su instrumentalización y medición con fines de seguimiento y mejora de las políticas públicas. Como una buena aproximación a la medición de la precariedad laboral en Colombia retomando los aspectos resaltados por la OIT (2012) comentados en un apartado anterior, en la construcción de un índice ponderado se tomaron los siguientes pilares: a) remuneración al trabajo donde se incluyen la proporción de trabajadores con remuneración baja, la proporción de trabajadores pobres y la proporción de trabajadores extremadamente pobres; b) seguridad y estabilidad en el trabajo con la inclusión de variables como la proporción de trabajadores sin contrato, la proporción de trabajadores con contrato verbal, la proporción de trabajadores contratados a través de terceros, la proporción de trabajadores sin prestaciones sociales, proporción de trabajadores con trabajo temporal, proporción de trabajadores con trabajo inestable, etc.; c) seguridad y protección social, la cual recoge la afiliación a salud, pensiones y riesgos laborales; d) las condiciones de trabajo, en la que se incluye la proporción de trabajadores que ejecutan su trabajo en sitios con problemas ambientales (aire, olores, frío, ruidos, temperatura, etc.), proporción de trabajadores que realizan trabajos que exigen mucho esfuerzo físico o mental y la proporción de trabajadores que realizan su trabajo en sitios descubiertos o en la calle; e) jornada de trabajo excesiva superior a las 48 horas semanales establecidas en la ley y la proporción de trabajadores sin vacaciones con sueldo y f) diálogo y representación social, donde se toma la proporción de trabajadores sin afiliación a ninguna organización gremial o sindical.

El nivel de precariedad laboral tanto para asalariados como independientes es bajo, así: 24.9% para asalariados urbanos y 23.6% para asalariados rurales y 27.6% para independientes urbanos y 34.8% para independientes rurales. El mayor nivel de precariedad lo soportan los trabajadores independientes, en especial, los trabajadores rurales en pilares como el diálogo y la representación social (muy bajo nivel de sindicalización), la seguridad y protección social (baja cobertura a afiliación a los sistema de pensiones y riesgos laborales, aunque en salud las cifras son alentadoras debido a la universalidad del sistema del sistema de seguridad social en salud desarrollado por la

Ley 100 de 1993), la seguridad y estabilidad en el trabajo y las condiciones del entorno donde se ejecutan el trabajo diario, como se muestra en la Tabla 5 y el Anexo 1.

**Tabla 5**

*Índice de Precariedad Laboral, 2022*

Dimensión	Asalariados						Independientes					
	Urbano (%)			Rural (%)			Urbano (%)			Rural (%)		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Remuneración al trabajo	6,7	6,5	6,6	7,6	6,9	7,2	0,2	0,4	0,3	4,2	4,3	4,3
Seguridad y estabilidad	16,5	16,2	16,4	15,0	15,1	15,1	16,1	16,3	16,2	27,9	27,3	27,6
Seguridad y protección social	14,2	13,8	14,0	12,0	12,0	12,0	24,8	25,4	25,1	44,7	44,7	44,7
Condiciones de trabajo	7,4	7,2	7,3	4,9	3,6	4,2	15,3	16,1	15,7	19,7	23,3	21,6
Jornada de trabajo	8,5	8,3	8,4	4,7	4,4	4,5	9,4	9,1	9,2	11,3	12,2	11,8
Diálogo y representación social	96,7	97,0	96,9	98,6	98,5	98,6	99,2	99,1	99,1	98,4	98,8	98,6
Promedio ponderado total	25,0	24,8	24,9	23,8	23,4	23,6	27,5	27,7	27,6	34,4	35,1	34,8

H = Hombres; M = Mujeres, T = Total

*Fuente:* Elaboración propia a partir de microdatos anonimizados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares - DANE, 2022.

Además, se calculó un índice de calidad del empleo por ciudad y departamento, a fin de establecer un ranking de posiciones, que permita mostrar las diferencias de la calidad del trabajo en la geografía colombiana. Aunque, los índices muestran una baja calidad en el empleo en forma generalizada, se observa que las ciudades de Manizales, Medellín y Bogotá, tienen un mejor desempeño y Pasto y Cúcuta, se ubican en la cola del ranking. Los departamentos de Boyacá, Cauca y Quindío están en las primeras tres posiciones, mientras que Norte de Santander y Magdalena, presentan los menores índices (Tablas 6 y 7).

**Tabla 6**

*Ranking de Calidad de Empleo en Colombia por ciudad y área metropolitana, 2022*

<b>Ranking</b>	<b>Ciudad y área metropolitana (AM)</b>	<b>ICE</b>
1	Manizales AM	48,3
2	Medellín AM	45,0
3	Bogotá DC	42,5
4	Pereira AM	42,1
5	Cali AM	40,9
6	Ibagué	39,6
7	Cartagena	38,5
8	Villavicencio	37,7
9	Bucaramanga AM	37,3
10	Montería	36,9
11	Barranquilla AM	36,0
12	Pasto	35,9
13	Cúcuta AM	33,0
Promedio ponderado		39,5

*Fuente:* elaboración propia a partir de la GEIH-DANE (2022).

**Tabla 7**

*Ranking de Calidad de Empleo en Colombia por Departamento, 2022*

<b>Ranking</b>	<b>Departamento</b>	<b>ICE</b>
1	Boyacá	65,0
2	Cauca	63,5
3	Quindío	53,0
4	Cundinamarca	51,4
5	Caldas	46,5
6	Antioquia	45,0
7	Bogotá	41,7
8	Valle del cauca	40,8
9	Risaralda	39,7
10	Tolima	39,7
11	Bolívar	37,8
12	Putumayo	37,5
13	Córdoba	37,5
14	Meta	37,4
15	Nariño	37,4

16	Santander	37,0
17	Atlántico	36,2
18	Norte de Santander	33,2
19	Magdalena	23,8
Promedio ponderado		42,3

*Fuente:* elaboración propia a partir de la GEIH-DANE (2022).

Esping (1990) propone tres modelos de bienestar según la distribución de responsabilidades entre el Estado, el mercado y la familia. En el caso colombiano, esta última es de especial significación; así pues, el 44.1% de los trabajadores ocupados afirman que, en el evento de no tener trabajo, obtendrían principalmente los recursos para sus gastos y los de su hogar, de sus hijos o familiares y el 2.1%, en el evento de enfermedad, cubrirían los costos médicos y los medicamentos a través del apoyo financiero de la familia. Ante la escasa cobertura de los programas sociales gubernamentales y la limitada capacidad de absorción de fuerza de trabajo por parte del mercado laboral, la familia se erige como un soporte clave en la provisión de bienestar.

El 53.1% de los trabajadores colombianos son asalariados y el 46.9% son independientes. El 21.3% se convirtieron en trabajadores independientes porque no encontraron trabajo como asalariado y el 13.7% buscaba más independencia. El 31.6% de los trabajadores independientes, hoy aceptarían un trabajo asalariado, pero con prestaciones sociales. El coeficiente de GINI de los ingresos laborales calculado por los autores en 2022 es de 0.38 para trabajadores urbanos y 0.33 para trabajadores rurales, lo cual demuestra que existe cierta concentración en el ingreso en los grupos de trabajadores con mejores puestos de trabajo, en especial, en las cabeceras municipales; este tipo de disparidades salariales son explicadas por diferencias salariales transitorias (McConnell y Brue, 1997). En el sector urbano, el 10% de los trabajadores más ricos ganan 5.8 veces más que el 10% de los trabajadores más pobres y en el sector rural, el 10% de los trabajadores más ricos ganan 4.7 veces más que el 10% de los trabajadores más pobres.

El 59.9% de los trabajadores laboran en microempresas de 1 a 10 trabajadores, el 36.9% trabajan solos (por lo general en sus viviendas) y tan solo el 30.0% están vinculados a medianas y grandes empresas (51 y más trabajadores); lo cual, en cierto modo, explica la naturaleza endémica de la baja calidad del empleo, la precariedad y la informalidad laboral.

Colombia no escapa al proceso de flexibilidad numérica, funcional y salarial que afectan al mundo del trabajo. La transición progresiva de un modelo centrado en el Estado hacia otro centrado en el mercado, ha trastocado las relaciones laborales, erosionando la calidad del empleo y precarizando el trabajo.

### **Conclusiones**

El concepto de trabajo decente pretende sintetizar lo que debería ser el mundo del trabajo en el sistema capitalista, no solo desde la perspectiva de la eficiencia económica, sino también la equidad y el respeto de los derechos humanos como resultado de conquistas sociales históricas de la clase trabajadora. Su carácter polisémico y multidimensional reviste enormes complejidades en su teorización y, más aún, en su medición y seguimiento a través de indicadores objetivos que den cuenta de su evolución o retroceso, información que podría mejorar ostensiblemente el diseño y alcance de las políticas laborales.

Los principios y derechos fundamentales en el mundo del trabajo enfrentan serios enemigos de tipo nacional y global como la globalización económica, la governance, la crisis fiscal, la crisis de legitimación, entre otras; que vulneran la protección y garantía de los derechos humanos. Tal como lo demuestran las cifras, el espacio laboral colombiano está permeado por el trabajo temporal, vulnerable, clandestino y tercerizado. La fuerza sindical ha sido diezmada por los intereses de los empresarios y los grupos de poder a través de la transformación del sistema legal, institucional y burocrático; el nivel de sindicalización es bajo y el poder de la negociación de los sindicatos tiende a reducirse.

La aplicación del índice objetivo también permitió establecer un ranking de calidad de empleo por ciudades y departamentos. Los primeros lugares lo ocupan las ciudades de Manizales, Medellín y Bogotá, aunque con empleo de calidad baja. Las ciudades más desaventajadas son Pasto y Cúcuta, como territorios de frontera muy vulnerables a la situación política, económica y social de Ecuador y Venezuela. Los departamentos Boyacá y Cauca ocupan los primeros lugares con una calidad media y Norte de Santander y Magdalena, registran los más bajos niveles de calidad del trabajo.

La baja calidad del empleo y el nivel de precariedad laboral no son fáciles de combatir; la precariedad laboral está influenciada por la composición del empleo y el tamaño de las empresas; así pues, el 88.5% del empleo informal se da a nivel de empresas de tamaño reducido (de 1 a 5 trabajadores, incluido el patrono), donde el 81.7% corresponde a empresas no registradas, las cuales ocupan de 1 a 3 trabajadores (Alvarado et al., 2021). Al parecer, la informalidad empresarial y laboral se retroalimenta de los desincentivos que, sin pretenderlo, le otorga el sistema impositivo y la legislación laboral actual, lo cual debe ser objeto de estudios detallados.

La presente investigación incorpora como novedad metodológica, la estimación de un índice de precariedad laboral incorporando varios pilares, tales como: a) la remuneración al trabajo, b) la seguridad y estabilidad, c) la seguridad y protección social, d) las condiciones de trabajo, e) la jornada de trabajo y f) el diálogo y la representación social, cuyos índices se sitúan en un nivel de calidad bajo. Esta aproximación metodológica podría ser profundizada en futuras investigaciones con el ánimo de contribuir al entendimiento de la precarización laboral, la cual se torna conflictiva en el actual mundo del trabajo.

### **Consideraciones éticas**

La presente investigación no requirió de aval de un Comité de Ética o Bioética, dado que no utilizó ningún recurso vivo, agente, muestra biológica o datos personales que representen algún riesgo sobre la vida, el ambiente o los derechos humanos; igualmente, se basó en documentos de instancias gubernamentales.

### **Conflicto de interés**

Todos los autores realizaron aportes significativos al documento y declaran que no existe ningún conflicto de interés relacionado con el artículo.

### **Declaración de contribución de los autores**

Mario Eduardo Hidalgo Villota: conceptualización, análisis formal, investigación, recursos, escritura, redacción. Edwin Ignacio Tarapuez Chamorro: conceptualización, análisis formal, investigación, recursos, escritura, redacción.

## Fuente de financiación

Investigación financiada con recursos propios de los autores.

---

## Referencias

- (1) Alvarado, F., Álvarez, A., Chaparro, J. C., González, C., Levy, S., Maldonado, D., Meléndez, M., Pantoja, M., Ramírez, N. y Villaveces, M. J. (2021). Reporte ejecutivo de la Misión de Empleo de Colombia. Bogotá, D. C., Colombia: Ministerio de Trabajo - DNP.
- (2) Antunes, R. (1999). *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*. (L. Argañaraz, Trad). Cortez Editora. (Trabajo original publicado en 1995).
- (3) Bourdieu, P. (1999). *Contrafuegos. Reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal*. (J. Jordá, Trad). Editorial Anagrama. (Trabajo original publicado en 1998).
- (4) Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Ediciones Paidós Ibérica.
- (5) Castel, R. (2004). *La inseguridad social ¿Qué es estar protegido?* Manantial.
- (6) DANE. (2012). *Glosario de términos. Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH*. [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/empleo/glosario\\_GEIH.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/empleo/glosario_GEIH.pdf)
- (7) DANE. (2022). *Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH*. [https://microdatos.dane.gov.co/catalog/701/get\\_microdata](https://microdatos.dane.gov.co/catalog/701/get_microdata)
- (8) De La Garza, E. (2000). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (1ra ed.). Fondo de Cultura Económica.
- (9) Donnelly, J. (1989). *Universal Human Rights in Theory and Practice* (1st ed.). Cornell University Press, Ithaca.
- (10) Duarte, L., Gonzáles, C. y Montoya, D. (2014). Colombia de Cara al nuevo regionalismo renovado: la Alianza del Pacífico. *Punto de Vista*, 5(9), 142-143.
- (11) Esping, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Polity Press Cambridge.
- (12) Farné, S. (2003). *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. Estudios de economía laboral en Países Andinos No. 5*. <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2003/461671.pdf>

- (13) Farné, S., Rodríguez G., D. y Carvajal, C. Y. (2013). *La calidad del empleo en 23 ciudades colombianas*. Boletín sobre el Mercado de Trabajo y la Seguridad Social No. 14. Universidad Externado de Colombia.
- (14) Farné, S. y Vergara, C. A. (2007). Calidad del empleo: ¿qué tan satisfechos están los colombianos con su trabajo? *Fedesarrollo Coyuntura Social*, 36, 51-70.
- (15) Farné, S., Weller, J., Vergara, C. A. y Baquero, N. (2012). *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI*. Universidad Externado de Colombia.
- (16) Galín, P. (1986). Asalariados, precarización y condiciones de trabajo. *Nueva Sociedad*, (85), 30-38.
- (17) Galvis, L. A., Rodríguez, G. O. y Ovallos, B. 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*, (279). [https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/9670/DTSERU\\_279.pdf](https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/9670/DTSERU_279.pdf)
- (18) Gómez, M. S., Galvis, L. A. & Royuela, V. (2017). Quality of work life in Colombia: A Multidimensional Fuzzy Indicator. *Social Indicators Research*, 130(3), 911-936.
- (19) Heinz, K. (2007). *El estado del mundo. Contraperspectivas* (1ra. ed.). (C. Prieto del Campo, I. Miramón, C. A. Benda, M. Cifuentes, R. Sánchez, Trad.). Traficantes de sueños. (Trabajo original publicado en 2005).
- (20) Holmes, S. y Sunstein, C. R. (2011). *El costo de los derechos. Por qué la libertad depende de los impuestos*. (S. Mastrangelo, Trad.). Siglo Veintiuno Editores S. A. (Trabajo original publicado en 2000).
- (21) International Labour Organization. (2013). *Decent work indicators. Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators*. ILO Manual. Second versión. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms\\_229374.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf)
- (22) Jimeno, J. F. (2016). *Crecimiento y empleo. Una relación turbulenta e incomprendida*. RBA Libros S. A.
- (23) Lasso, F. J. y Frasser, C. C. (2015). Calidad del empleo y bienestar: un análisis con escalade equivalencia. *Ensayos sobre política económica*, 33(77), 117-132.
- (24) McConnell, C. y Brue, S. (1997). *Economía laboral contemporánea* (E. R. Toharia, Trad.; 4ta ed.). McGraw-Hill / Interamericana de España, S.A. (Trabajo original publicado en 1995).

- (25) Mora, J. J. y Ulloa, M. P. (2011). Calidad del empleo en las principales ciudades colombianas y endogeneidad de la educación. *Revista de Economía Institucional*, 13(25), 163-177. <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/ecoins/article/view/3029/2679>
- (26) Neffa, J. C. (2008). *La informalidad, la precariedad y el empleo no registrado en la Provincia de Buenos Aires*. Ministerio de la Provincia de Buenos Aires.
- (27) Offe, C. (1992). *La sociedad del trabajo: problemas estructurales y perspectivas del futuro*. Alianza editorial.
- (28) Olivas, E. (1991). *Problemas de legitimación en el Estado social*. Editorial Trotha.
- (29) Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2015a). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- (30) Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2015b). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. [https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR\\_booklet\\_SP\\_web.pdf](https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf)
- (31) Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1999). *Memoria del Director General: Trabajo decente. 87ª Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra, Suiza. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- (32) Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2009). *Conocer los derechos fundamentales en el trabajo*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_180458.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_180458.pdf)
- (33) Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2012). *Del trabajo precario al trabajo decente. Documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario*. Ginebra, Suiza.
- (34) Pineda, J. A. y Acosta, C. E. (2011). Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. *Ensayos sobre economía política económica*, 29(65), 60-104. <http://www.scielo.org.co/pdf/espe/v29n65/v29n65a03.pdf>
- (35) Pietrykowski, B. (2021). *Trabajo: Un enfoque desde la economía política* (M. Enguix, Trad.). Alianza Editorial S. A. (Trabajo original publicado en 2019).
- (36) Posso, C. M. (2010). Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006. *Desarrollo y sociedad*, (65), 191-234.
- (37) Rodgers, G. (1997). The quality of employment: issue for measurement, research and policy, mimeo. OIT. Santiago de Chile.

- (38) Somavía, J. (2014). *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana* (1ra ed.). Publicaciones OIT.
- (39) Sotelo, A. (1997). Globalización del capital e inversión del ciclo en América Latina. *Revista Investigación Económica*, 57(219), 71-84.
- (40) Standing, G. (2011). *The Precariat. The New Dangerous Class* (1st ed.). Londres y Nueva York: Bloomsburry.
- (41) Tangarife, C. L., Ramírez, M., Bedoya, J. F., Flórez, J. H. y Correa, G. (2010). *Medición del trabajo decente en Colombia. Perspectivas teóricas, indicadores, métodos de medición e índice nacional* (1ra Ed.). Ediciones Escuela Nacional Sindical.
- (42) Weller, J. y Roethlisberger, C. (2011). *La calidad del empleo en América Latina. Macroeconomía del desarrollo No. 110*. CEPAL.

**Cómo citar este artículo:** Hidalgo, M. y Tarapuez, E. (2023). La calidad del trabajo en Colombia: una preocupación nacional. *Tendencias*, 24(1), 79-109. <https://doi.org/10.22267/rtend.222302.216>

## Anexos

### Anexo 1

#### *Medición de la Precariedad Laboral en Colombia, 2022*

Pilares	Asalariados						Independientes					
	Urbano (%)			Rural (%)			Urbano (%)			Rural (%)		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
A. Remuneración al trabajo:												
Proporción de trabajadores(as) con remuneración baja (inferior a 2/3 de la mediana de los ingresos laborales mensuales).	13,7	13,3	13,5	16,3	17,6	17,0	0,6	0,8	0,7	11,0	11,3	11,2
Proporción de trabajadores(as) con ingresos laborales	5,0	4,9	4,9	4,5	2,4	3,4	0,1	0,2	0,2	1,1	1,4	1,3

inferiores a la línea de pobreza (trabajadores pobres).													
Proporción de trabajadores(as) con ingresos laborales inferiores a la línea de pobreza extrema (trabajadores extremadamente pobres).	1,4	1,2	1,3	1,9	0,9	1,3	0,0	0,1	0,1	0,4	0,3	0,4	
Promedio ponderado	6,7	6,5	6,6	7,6	6,9	7,2	0,2	0,4	0,3	4,2	4,3	4,3	
<b>B. Seguridad y estabilidad:</b>													
Proporción de trabajadores(as) sin contrato de trabajo.	-	-	-	-	-	-	39,7	40,2	39,9	57,0	57,3	57,1	
Proporción de trabajadores(as) con contrato verbal.	26,4	25,9	26,2	34,6	33,4	34,0	6,7	7,2	6,9	32,3	30,4	31,3	
Proporción de trabajadores(as) contratados a través de terceros (tercerización).	5,4	5,7	5,5	3,0	3,6	3,3	0,5	0,2	0,4	0,4	0,6	0,5	
Proporción de trabajadores(as) con contrato sin prestaciones sociales (prima de navidad/servicios, derecho de cesantía, otros beneficios).	38,3	37,6	37,9	38,6	37,7	38,2	13,4	13,8	13,6	34,6	32,7	33,6	
Proporción de trabajadores(as) con empleo temporal.	16,6	16,1	16,3	6,5	8,3	7,4	30,3	30,5	30,4	35,6	35,6	35,6	
Proporción de trabajadores(as) con empleo inestable.	11,5	11,1	11,3	6,7	6,9	6,8	20,6	20,9	20,7	31,1	30,5	30,8	
Proporción de trabajadores(as) con varios empleadores (2 o más empleos).	1,0	1,1	1,0	0,6	0,7	0,7	1,5	1,7	1,6	4,2	4,4	4,3	
Promedio ponderado	16,5	16,2	16,4	15,0	15,1	15,1	16,1	16,3	16,2	27,9	27,3	27,6	
<b>C. Seguridad y protección social:</b>													

Proporción de trabajadores(as) sin cotización, afiliación o beneficiario de salud (contributivo o subsidiado).	2,7	2,9	2,8	1,7	1,1	1,4	2,9	2,8	2,8	3,9	4,7	4,3
Proporción de trabajadores(as) sin afiliación a pensión de vejez, invalidez o muerte.	15,9	15,0	15,4	13,7	14,1	13,9	39,3	40,4	39,9	69,7	68,6	69,1
Proporción de trabajadores(as) sin afiliación a riesgos laborales (ARL).	24,0	23,3	23,6	20,7	20,7	20,7	32,1	33,2	32,7	60,4	60,8	60,6
Promedio ponderado	14,2	13,8	14,0	12,0	12,0	12,0	24,8	25,4	25,1	44,7	44,7	44,7
<b>D. Condiciones de trabajo:</b>												
Proporción de trabajadores(as) que soportan problemas ambientales (aire, olores, frío, ruidos, temperatura, etc.).	6,6	6,2	6,4	4,0	2,8	3,3	16,6	17,8	17,3	23,7	26,6	25,2
Proporción de trabajadores(as) que realizan trabajos que exigen mucho esfuerzo físico o mental.	14,6	14,2	14,4	9,9	7,5	8,6	24,1	25,5	24,9	33,3	41,1	37,5
Proporción de trabajadores(as) que ejecutan trabajos en sitio al descubierto en la calle (ambulante y estacionario).	1,0	1,3	1,2	0,9	0,4	0,6	5,0	5,1	5,1	2,0	2,2	2,1
Promedio ponderado	7,4	7,2	7,3	4,9	3,6	4,2	15,3	16,1	15,7	19,7	23,3	21,6
<b>E. Jornada de trabajo:</b>												
Proporción de trabajadores(as) con jornada de trabajo excesiva (más de 48 horas semanales).	10,2	9,6	9,9	6,2	5,3	5,7	12,7	12,2	12,4	16,2	15,9	16,1
Proporción de trabajadores(as) sin vacaciones con sueldo.	31,4	30,6	31,0	35,7	35,3	35,5	13,4	13,8	13,6	34,8	32,1	33,4
Proporción de trabajadores(as) con incompatibilidad del horario de trabajo con los	6,9	7,1	7,0	3,3	3,4	3,3	6,0	6,0	6,0	6,4	8,4	7,4

compromisos y deberes familiares.

Promedio ponderado	8,5	8,3	8,4	4,7	4,4	4,5	9,4	9,1	9,2	11,3	12,2	11,8
F. Diálogo y representación social:												
Proporción de trabajadores(as) sin afiliación a asociación gremial o sindical.	96,7	97,0	96,9	98,6	98,5	98,6	99,2	99,1	99,1	98,4	98,8	98,6
Promedio ponderado	96,7	97,0	96,9	98,6	98,5	98,6	99,2	99,1	99,1	98,4	98,8	98,6
Promedio ponderado total	25,0	24,8	24,9	23,8	23,4	23,6	27,5	27,7	27,6	34,4	35,1	34,8

*Fuente:* Elaboración propia a partir de microdatos anonimizados de la GEIH-DANE, 2022.