



Índice de Calidad del Empleo en Colombia

Estefanía Ramírez Aguirre

Facultad de economía, Universidad del Rosario, Bogotá

Facultad de Ciencias Económicas, Empresariales y Turismo, Universidad de Alcalá, Madrid

Opción de grado

Dr. Andrés García-Suaza, Dr. Carlos García-Serrano y Dra. Virginia Hernánz

Noviembre de 2022

Índice de Calidad del Empleo en Colombia

Introducción

La calidad del empleo ha sido un tema de interés desde finales de los años sesenta y setenta¹, sin embargo, fue hasta 1999 que los esfuerzos institucionales internacionales por conceptualizarlo cobraron valor con la introducción del concepto de “trabajo decente” por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), quien a su vez ha propuesto desde entonces índices que contienen a otros indicadores relacionados con el empleo, los ingresos, protección social, normatividad laboral, calidad del trabajo y diálogo social que han impulsado a los países a reorientar sus políticas con el fin de obtener mejores registros en términos de medición del trabajo decente. Panorama laboral², Bibliografías Temáticas Digitales, Coyuntura Laboral³ de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), entre otros, son algunos de los documentos que presentan periódicamente estos índices⁴.

No obstante, la OIT no ha elaborado una metodología estándar de aplicación universal para la medición del trabajo decente, razón que ha conllevado a numerosas críticas y por la que nos encontramos con múltiples mediciones, índices multidimensionales, a nivel macro, cualitativos y cuantitativos, desde perspectivas objetivas y subjetivas, entre otros, en los que se ha evidenciado que “más” dejó de ser igual a “mejor” para la mayoría de sociedades, de modo

¹ Esta perspectiva, que surgió a mediados de la década de 1960 en los EE. UU., a menudo se conoce como el movimiento de indicadores sociales, en los cuales se incluyó la calidad del trabajo, lo que a su vez sirvió como orientación de las políticas públicas, aunque en principio carecían de datos y metodologías adecuadas para medirla (Burchell et al., 2014).

² Constituye la publicación anual más importante de la Oficina Regional de la OIT, contiene información y análisis sobre la situación del trabajo y el empleo en América latina y el Caribe, apoyado en indicadores económicos y sociales oficiales de los países (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

³ Es el informe de la División de Desarrollo Económico de la CEPAL y OIT que entrega periódicamente (semestral) un panorama de la coyuntura laboral de la región. Tiene cobertura desde 2009 al presente (NU. CEPAL - OIT, 2022).

⁴ Para más información se pueden consultar las publicaciones y series de la OIT y de la CEPAL que continuamente presentan los avances en la medición del trabajo decente.

que la prosperidad material requirió repensar el concepto de calidad de vida y en efecto de calidad laboral (Burchell et al., 2014).

El trabajo decente y crecimiento económico constituyen también uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) propuestos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), lo que lleva a esbozar que para generar crecimiento económico se requiere de la productividad del trabajo y esto se consigue con empleos de calidad que tengan impacto positivo en el bienestar de los trabajadores (Naciones Unidas, 2021).

Con base en las premisas anteriores surge la pregunta que pretende resolver este estudio: ¿cuál es la calidad del empleo en Colombia? y para ello se propone una medición a partir de la construcción de un Índice de Calidad del Empleo (ICE) con cinco dimensiones y ponderaciones ad hoc: condiciones de trabajo que se refiere a la calidad intrínseca del trabajo y contempla el subempleo por insuficiencia de horas, cualificación y formación que concierne a las oportunidades de mejora, prestaciones salariales, protección social y combinación de trabajo y vida cotidiana que captura la compatibilidad del trabajo con la vida familiar.

La propuesta de este índice utiliza un enfoque objetivo de calidad del empleo, es decir, pretende obtener medidas de la calidad del empleo utilizando atributos de los puestos de trabajo, excluyendo las circunstancias personales del trabajador y del mercado laboral; va más allá de lo importantes que son las emociones y percepciones como medidas de bienestar de los trabajadores, además de que estas no son constitutivas de calidad del empleo porque no se corresponden necesariamente con la satisfacción de necesidades (Arranz et al., 2016). Sin embargo, también se hace una revisión desde el enfoque subjetivo con el fin de hacer evidente la diferencia entre estas dos perspectivas.

La metodología que se sigue es la de Arranz et al. (2016) en un estudio similar que realizaron para el mercado laboral de España, en el cual, para recodificar las variables, a cada componente y subcomponente se le asigna un peso y se recodifican con una métrica lógica⁵ de lo deseable que es cada atributo en términos de calidad. A su vez la agregación de la información en cada dimensión y posteriormente de estas en el índice agregado, se ha hecho calculando las medias de los valores de las variables individuales siguiendo la estructura jerárquica mostrada en la tabla 1. Los componentes que se encuentran en el mismo nivel jerárquico (subcomponentes) se supone que son equivalentes y reciben pesos iguales dentro de cada dimensión (Arranz et al., 2016).

El principal hallazgo en los resultados del índice sintético es que los asalariados de Colombia tienen una calidad media del empleo de 58,3 puntos para 2019 y de 58,6 puntos para 2020, con un aumento interanual de 0,3 puntos lo que significa una mejora muy leve de un año a otro en este índice general. Este resultado podría evidenciar el trabajo en política pública que se ha hecho recientemente por mejorar las condiciones laborales, ya que todas las mediciones previas que se han hecho para Colombia se han caracterizado por tener baja calidad en el empleo. No obstante, no es suficiente para resultar en una mejora significativa de la calidad del empleo para los trabajadores y trabajadoras.

Con los resultados obtenidos se brinda una medición reciente y/o actualizada de la calidad del empleo en Colombia para 2019 y 2020, pues el último estudio disponible al respecto es de 2015. Así mismo, este índice es sencillo, comprensible y comparable, puede medirse para un periodo temporal largo, puede actualizarse con una periodicidad anual, permite la comparación entre grupos de trabajadores, tiene cobertura nacional, mide la calidad del empleo a

⁵ 0 es el resultado menos deseable, 100 es el más deseable y cualquier valor intermedio se asigna de forma correspondiente (Arranz et al., 2016).

nivel urbano y rural, a diferencia de estudios anteriores que lo miden únicamente para las ciudades principales; y permite comparar los resultados obtenidos con la percepción de satisfacción que tienen los trabajadores, con el fin de evaluar si la calidad del trabajo concuerda con sus expectativas.

Al final del documento se encuentra una sección con las conclusiones de este estudio y una discusión sobre las limitaciones de este indicador de calidad, con el fin de informar futuras investigaciones o coadyuvar al desarrollo del mismo indicador.

Revisión de literatura

La literatura relacionada con el concepto de calidad del empleo y su medición ha venido aumentando en los últimos años a nivel internacional, sin embargo, no se ha llegado a un consenso acerca de qué variables usar, qué ponderaciones asignar, y sobre todo qué enfoque (objetivo, subjetivo o ambos) analizar. Por lo que se encuentran múltiples acercamientos y consideraciones al respecto sin alcanzar ningún estándar.

Farné (2003) hace una revisión exhaustiva de este concepto y define la calidad del empleo como “un conjunto de factores vinculados al trabajo que son expresión de características objetivas, dictadas por la institucionalidad laboral y por normas de aceptación universal, que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores”.

De igual manera, los ODS incluyen el Trabajo Decente para todos como “un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno”⁶ (Levaggi, 2004). A su vez, la OIT lo expresa como la síntesis de las aspiraciones de las

⁶ “El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo” (Levaggi, 2004). Entiéndase tripartismo como la participación en la toma de decisiones del gobierno, trabajadores y empleadores.

personas durante su vida laboral. Significa poder acceder a un empleo productivo que les genere ingresos justos, que les brinde seguridad en el lugar de trabajo y protección social, que les impulse a un mejor desarrollo personal y permita su integración social, que tengan libertad de expresión, puedan ser partícipes de las decisiones que afectan sus vidas, y que les ofrezca igualdad de oportunidades y trato para mujeres y hombres (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

Sin embargo, los indicadores especificados para medir el progreso hacia este objetivo son macro indicadores que deben extraerse de múltiples fuentes de datos y, por lo tanto, no permiten a los gobiernos identificar a las personas con condiciones laborales particularmente precarias (Parisotto, 2015), ni diferenciar y comparar la calidad del empleo entre los diferentes grupos de la población, que es el propósito del índice que se construye en este trabajo.

Algunos autores consideran que el concepto de “calidad de empleo” o “trabajo decente” no ha tenido el impacto esperado tanto en la investigación como en las políticas públicas. La literatura muestra que la calidad del empleo se trata generalmente como un concepto multidimensional y sobre esta premisa se han calculado los índices, que por lo general contemplan componentes como informalidad, ingresos, estabilidad laboral, protección social, dialogo social que tiene que ver con la participación en sindicatos (Burchell et al., 2014) y la duración de la jornada laboral⁷ que puede afectar la conciliación vida – trabajo e incluso la salud de los trabajadores.

Por lo tanto, vale la pena retomar los trabajos más representativos que iniciaron la investigación en torno a este tema mucho antes de que la OIT y La Unión Europea (UE) se plantearan esta discusión. Freeman (1978) por ejemplo, parte del concepto de lo que es tener un

⁷ Este aspecto puede aumentar o reducir el número de horas promedio dedicadas al ocio, a las relaciones personales y al cuidado de la familia (Aleksynska et al., 2019).

buen trabajo, en su artículo ha intentado mostrar que variables subjetivas⁸ como la satisfacción laboral, transmiten información útil para predecir y comprender el comportamiento, pero que también generan complejidades debido a su dependencia de los estados psicológicos. En su análisis empírico ha encontrado que la satisfacción laboral es un determinante importante de la movilidad del mercado laboral y ha revelado relaciones desconcertantes entre ciertas variables económicas, en particular el sindicalismo y la satisfacción que parecen atribuibles a la naturaleza subjetiva de la variable.

Otros estudios que siguen esta misma línea de medición son los de Jencks et al. (1988) que construyen un índice de deseabilidad laboral para trabajos específicos incorporando características laborales no monetarias junto con medidas de ingresos en los Estados Unidos (EE. UU). Ellos encontraron que, si bien los ingresos son el determinante individual más importante de la deseabilidad de un trabajo, las características no monetarias del trabajo en conjunto son dos veces más importantes que los ingresos. A diferencia del estatus ocupacional y los ingresos, el índice propuesto explica casi todo el efecto de la raza, el sexo, el nivel educativo y la experiencia en las calificaciones laborales. Además, al tener en cuenta las características no monetarias del trabajo, se duplica con creces el nivel estimado de desigualdad del mercado laboral. La piel blanca, el género masculino, los orígenes sociales favorables, el alto nivel educativo y la amplia experiencia en el mercado laboral también valen entre dos y cinco veces más.

Por su parte, Clark (1996) insiste en que para entonces existían pocos trabajos empíricos en economía que hubiesen examinado la satisfacción en el trabajo, a pesar de su demostrada correlación con comportamientos en el mercado laboral como las renunciaciones, el

⁸ Variables subjetivas: variables que miden "lo que la gente dice" en lugar de "lo que la gente hace". El tema principal es que, si bien hay buenas razones para tratar las variables subjetivas con cautela, las respuestas a las preguntas sobre cómo se sienten las personas con respecto a su trabajo no carecen de sentido, sino que contienen información útil sobre la vida económica que no debe ignorarse (Freeman, 1978).

absentismo y la productividad. Su trabajo utiliza la información de un estudio de 5.000 empleados británicos para investigar la relación entre tres medidas de satisfacción laboral y una amplia gama de características individuales y laborales. En particular halló que los hombres, los trabajadores de más de treinta años, los que tienen un buen nivel de estudios, los que trabajan más horas y los trabajadores de grandes empresas tienen niveles más bajos de satisfacción laboral.

Más adelante, Ritter (2005) en su informe analiza la distribución conjunta de los atributos del trabajo decente entre los trabajadores de la UE y observa que no existen puntos críticos⁹ donde los trabajadores experimentan déficits graves de trabajo decente en varias dimensiones simultáneamente y en particular, parece que al menos algunos aspectos de seguridad en el lugar de trabajo, el estrés, las relaciones y las horas no sociales pueden medirse con un instrumento de encuesta relativamente compacto.

Asimismo Kalleberg & Marsden (2013) examinan los cambios en los valores laborales de los trabajadores durante el periodo de 1973 a 2006 en EE. UU utilizando datos de la Encuesta Social General. Evalúan la importancia relativa que los trabajadores asignan a los altos ingresos frente a la seguridad, la promoción, los horarios reducidos y la "importancia y sensación de logro". Estos últimos ocupan los primeros puestos durante todo este periodo, pero la prioridad relativa que se da a los ingresos y a la seguridad laboral aumenta en general, en especial por los grupos más vulnerables¹⁰ a la inseguridad laboral.

Se podría decir que los estudios sobre calidad de empleo anteriores han sido de corte más sociológico, y desde una perspectiva económica, otro grupo de autores ha utilizado medidas objetivas y han considerado aspectos relacionados directamente con el trabajo y las

⁹ Tales como industrias, ocupaciones, sectores, grupos, etc.

¹⁰ Como los trabajadores con menos formación y los racializados (Kalleberg & Marsden, 2013).

características de su contexto, como los ingresos salariales, el lugar y las jornadas de trabajo (Dahl et al., 2009).

En concreto, Spector (1997) y Muñoz de Bustillo Llorente & Fernández Macías (2005) coinciden en que los hallazgos desde el enfoque subjetivo carecen de objetividad, porque en el momento de responder las encuestas las personas están influenciadas por factores emocionales y esto puede distorsionar la información y su interpretación según la situación en la que se encuentren.

Igualmente, algunos autores han estimado indicadores de calidad de trabajo teniendo en cuenta aproximaciones objetivas y subjetivas, como lo son Royuela et al. (2009) que calcularon un índice compuesto de calidad de vida laboral utilizando la estructura dimensional proporcionada por la Comisión Europea (UE); Iglesias Fernández et al. (2011) analizaron las relaciones entre la calidad del empleo y la satisfacción laboral ; y Royuela y Suriñach (2013) que utilizaron dos definiciones alternativas de la calidad del trabajo, procedentes respectivamente de datos de encuestas y de un enfoque de indicadores sociales.

Esta discordia conceptual y de medición no es un caso aislado para Colombia, más recientemente autores como Agovino y Parodi (2014) argumentan la ambigüedad que se puede enfrentar en el estudio de la calidad del empleo al incluir los dos tipos de variables: objetivas y subjetivas (Gómez et al., 2015).

Greenhaus et al. (2003) consideran otro aspecto importante para la medición objetiva de la calidad del empleo y es la articulación entre el trabajo y la familia¹¹, explican por qué el

¹¹ Varios estudiosos han examinado la interfaz entre estos dos ámbitos: Law, 2011; Wong et al., 2014, Bru de Sala, 2014; Wayne et al., 2017; Casper et al., 2018; entre otros. Esta interfaz está sometida a una evolución constante y las causas están vinculadas a importantes fenómenos como los cambios en los modelos familiares, el creciente número de parejas que obtienen un doble ingreso, los cambios tecnológicos repentinos, la intensificación del trabajo y la mayor implicación de los hombres no sólo en la realización de las tareas del hogar, sino también en el cuidado de los hijos.

desequilibrio laboral y el desequilibrio familiar se asocian con una calidad de vida baja y alta respectivamente. Por su parte Rhnima & Nuñez Grapain (2014), examinan esta misma relación buscando elucidar cómo las múltiples formas y fuentes de apoyo social contribuyen al balance entre estos factores, y encuentran que es a nivel de empresa donde este apoyo social atenúa el conflicto que se genera a partir de su combinación; mientras que Landolfi et al. (2022) enfatizan en el papel de los estados afectivos positivos experimentados en el lugar de trabajo y sus conexiones con la vida privada.

Ahora bien, respecto a Colombia, ninguno de los estudios anteriores a Farné (2003) recurren a un índice sintético o global de calidad del empleo, simplemente presentan por separado los indicadores de cada aspecto examinado. Por esta razón, Farné (2003) se interesa por determinar de manera objetiva la calidad de los empleos para las trece ciudades principales colombianas a través de un índice sintético desagregado según dos grupos ocupacionales: asalariados y trabajadores independientes, al igual que según género.

Dicho índice se fundamenta en cuatro variables básicas: el ingreso (remuneración monetaria y en especie), la modalidad de contratación (contrato escrito a término fijo e indefinido y ausencia de contrato escrito), la afiliación a la seguridad social y el horario de trabajo. Farné expone que los resultados obtenidos emiten un claro juicio acusatorio acerca de la precariedad de los empleos urbanos en Colombia y lo destaca aún más al hacer la comparación con Chile (Farné, 2003).

Posteriormente Ortíz et al. (2007), Bustamante y Arroyo (2008) y Posso (2010) replican la propuesta de Farné (2003). Los primeros encuentran que partir de 2002 los empleos de buena calidad han disminuido y el ICE en 2006 para Colombia fue de 35,3, para Bogotá 43,5 y en el Valle del Cauca fue de 35,9; los segundos no presentan resultados para el índice en 2004,

sino que utilizan la variable resultado como variable dependiente para estimar un modelo logit que determine la probabilidad de acceso a trabajos de buena calidad para trabajadores racializados; y el tercero estima un índice de 44 puntos para 2006 en trece principales áreas metropolitanas de Colombia, en el cual resaltan por mejores índices promedio Bogotá y Medellín, también los trabajadores con estudios universitarios completados, las grandes empresas, el sector financiero y sector energético (Gómez et al., 2015).

Consecutivamente, Mora y Ulloa (2011) emplean nuevamente la metodología de Farné (2003) pero con leves variaciones en la clasificación de las variables, así obtienen un índice promedio para el segundo trimestre de 2009 de 47,9 puntos, en el cual el 64,2% de los individuos tienen trabajos de baja calidad y solo el 11,5% los tienen de alta calidad, siendo de mejor calidad para los hombres y para Bogotá y Medellín.

Pineda y Acosta (2011) utilizan el Análisis de Componentes Principales (ACP) para ponderar las variables y estimar un índice de calidad del empleo a partir de seis dimensiones: intensidad y condiciones de trabajo, ingresos, protección social, estabilidad laboral, percepción sobre el empleo y subempleo. Como resultado para el segundo trimestre de 2008, obtienen que las trece principales ciudades colombianas, tienen un 42% de calidad del empleo, y como en los casos anteriores sobresalen por tener un nivel relativamente elevado Medellín con 47,1%, Bogotá con 45,3% y como novedad Manizales con 44,6%, también coincide con los anteriores estudios en que las ciudades con las peores cifras son Cúcuta (30,6%) y Montería (30,9%).

Paralelamente, Quiñones (2011) calcula un índice basado en la metodología de Dueñas et al. (2009), es decir, resulta del promedio de las dimensiones otorgando a cada una la misma ponderación, estas son la satisfacción laboral, igualdad de género, salud y seguridad en el

trabajo, flexibilidad, inclusión y acceso al mercado de trabajo, organización de la jornada laboral y la vida personal, dialogo social y resultados laborales globales.

En cuanto a la compatibilidad entre el trabajo y la familia, Gamboa et al. (2011) a través de su estudio para Colombia revelan que el balance entre estos dos aspectos es un determinante importante de la satisfacción laboral y encuentran que las mujeres tienden a estar menos satisfechas en el trabajo a medida que aumenta el número de hijos, mientras que los hombres son más propensos a la satisfacción en el trabajo cuando son solteros, evidenciando así la importancia que dan al uso de su propio tiempo.

Luego, autores como Jiménez y Páez (2014) estiman un índice para las trece ciudades principales de Colombia, pero esta vez ponderando el ingreso laboral mensual, el contrato laboral, la seguridad social y la jornada laboral semanal mediante el Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM). De esta manera encuentran que para los segundos trimestres de los años 2008 a 2012 los individuos que conforman la moda son los asalariados que ganan hasta un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV), los que no tienen contrato laboral, su jornada laboral es inferior a la de Ley y no están afiliados al servicio de salud.

Seguidamente, Farné y Vergara (2015) evalúan un nuevo índice en el cual ponderan las variables a través del Análisis de Componentes Principales en su versión categórica (CATPCA). Esta vez trabajan con las siguientes dimensiones: oportunidades de empleo, flexibilidad y seguridad, condiciones del trabajo, seguridad social, ingresos, satisfacción en el trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar; el hallazgo más relevante es un leve ascenso en la calidad del empleo entre 2002 y 2010 y como se ha observado reiteradamente, la calidad en promedio sigue siendo mejor para los hombres, para los asalariados y como novedad los trabajadores vinculados al sector público.

En estudios más recientes está la investigación elaborada por Lasso y Frasser (2015) que se aleja de los métodos comunes y no busca construir un índice, su objetivo en cambio es establecer una relación entre el bienestar de los trabajadores y sus características individuales y ocupacionales a partir de variables como los gastos, los ingresos, las características del hogar y de sus miembros, modalidad de contratación, tipo de trabajador, condiciones del trabajo, seguridad social, horario de trabajo, localización geográfica y capital familiar.

Y finalmente, otro estudio importante es el de Gómez et al. (2015) que sigue el método utilizado para ellos mismos en otro artículo¹². Esta aproximación introduce una nueva forma de medir la calidad del empleo a través del uso del enfoque de funcionamientos y capacidades de Sen y de un método de conjuntos difusos, así resulta un Índice Multidimensional de Calidad del Empleo (IMCE) a nivel nacional según edad, sexo, nivel educativo, tamaño de la empresa, y el sector de la industria. En sus resultados destacan la existencia de un ciclo de calidad de vida laboral, con los puntajes más altos del índice a los 30 años, lo cual puede tener implicaciones importantes para el sistema de seguridad social.

Contexto

A propósito de Colombia, entre 2010 y 2015 se sumó a la tendencia mundial destacándose por mantener una tasa de desempleo decreciente, pero a partir de 2015 se invirtió dicha tendencia y en 2019 fue el tercer país con mayor desempleo de la región, después de Brasil y Costa Rica (Banco Mundial, 2021). Aún si la tasa de desempleo hubiese disminuido como respuesta a creación de más puestos de trabajos, lo que realmente importa es que no solo se genere más empleo, sino que sea de mejor calidad y que los trabajadores se encuentren capacitados, incentivados y sean más productivos en sus labores (Froy & Giguère, 2011).

¹² Acerca del efecto de la calidad del empleo sobre la distancia y la probabilidad de conmutar en Chile (Gomez et al., 2013).

Sin embargo, esto no está sucediendo en el país, pues en el último Índice de Mejores Trabajos publicado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), cuyo fin es evaluar la cantidad y la calidad del empleo en la región, se evidencia que en la dimensión de calidad Colombia se encuentra por debajo del promedio de América Latina que es de 40,5 puntos; en la dimensión de cantidad de trabajo se encuentra por encima del promedio de la región que es de 74.3 puntos; y de manera general en el índice se observa que los países que ofrecen mejores condiciones laborales son Uruguay, Chile y Panamá, mientras que Nicaragua, Honduras y Guatemala tienen las peores cifras y Colombia se encuentra levemente por encima del promedio de América Latina con 57,42 puntos (Banco Interamericano de Desarrollo, 2020).

En este sentido, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) anota que cumplir con el desafío de generar empleos de calidad, requerirá diseñar e implementar políticas macroeconómicas sólidas para sostener la recuperación, reformas destinadas a fomentar la competencia y la productividad, que en conjunto facilitaran la movilidad de los trabajadores hacia empleos más productivos y mejor remunerados, fortaleciendo la capacitación de los empleados, mejorando los ingresos de los trabajadores de bajos salarios e incentivando su permanencia en el trabajo (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2016).

Fedesarrollo (2019) por su parte, en su estudio más reciente indica que detrás de la baja calidad del empleo en Colombia, se encuentra la baja tasa de formalidad que equivale al 38,9% de los ocupados y la discrepancia en los salarios, ya que los ingresos laborales promedio por empleado a tiempo completo para 2018 fueron de \$713 dólares internacionales, es decir, menores a los \$1.000 dólares, lo que ubica a Colombia junto con Brasil y México (exceptuando

Sudáfrica) entre los países con menor ingreso anual promedio comparado con los países de la OCDE.

En el Índice de Mejor Vida de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2019), el cual incluye el “Balance Vida -Trabajo”¹³, Colombia ocupó el último puesto del ranking con un balance de 0,9%, por debajo de otros países de la región como México, Chile y Brasil. Así, en 2018, los ocupados en Colombia trabajaban alrededor de 44,6 horas a la semana, cerca de 7,2 horas más que los países de la OCDE. Sin embargo, respecto a 2010 el país ha presentado una reducción en las horas de trabajo en un 4,1%, esta disminución ha sido mayor a la que han mostrado estos mismos países que tienen jornadas de trabajo más bajas.

Este análisis permite concluir que el mercado laboral en Colombia, en promedio, es de baja calidad (Gómez et al., 2015). Colombia se encuentra solo 0,3 puntos porcentuales por encima del promedio de calidad del empleo en América Latina (Banco Interamericano de Desarrollo, 2020) como se ha evidenciado en los estudios mencionados previamente. Resaltando que para ubicarse en esta posición ha sido jalonado especialmente por el número de puestos de trabajo generados y no por mantener una baja tasa de formalidad y una alta tasa de trabajos con salario suficiente para superar la pobreza.

Teniendo en cuenta esta información, en la siguiente sección se procederá a estimar para el caso colombiano un índice sintético de calidad del empleo construido mediante la ponderación ad hoc de cinco variables compuestas escogidas entre las relacionadas anteriormente.

¹³ Busca estudiar la relación entre el promedio de horas diarias dedicadas al ocio y la proporción de los ocupados que deben trabajar jornadas de 50 horas a la semana o más.

Datos

En esta sección y en las siguientes se hace una presentación metodológica del índice sintético seleccionado para la estimación de la calidad del empleo en Colombia en diciembre de 2019 y de 2020 y se reportan los resultados de su aplicación. Se trata de replicar el método llevado a cabo recientemente en un estudio hecho por Arranz et al. (2016)¹⁴ relativo al mercado de trabajo español, con algunas variaciones en la elección de las variables de estudio de acuerdo a la disponibilidad de datos.

La fuente estadística que se utiliza para la medición del ICE son los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)¹⁵ de 2019 y 2020, realizada mensualmente por el Departamento Nacional de Estadística (DANE). Esta encuesta posee una cantidad apreciable de preguntas en su cuestionario que permiten conocer la estructura de los hogares colombianos, las características sociodemográficas y socioeconómicas de la población como sexo, edad, estado civil, educación, entre otras; facilita medir los ingresos de los hogares tanto en dinero como en especie, el acceso a los programas públicos o privados, también brinda información acerca del sistema de protección social y sobre calidad del empleo; además, se pueden obtener datos como el tamaño y estructura de la fuerza de trabajo (empleo, desempleo e inactividad).

Ahora bien, el análisis se centra en la población de asalariados que resultan de la unión de las bases de datos de las personas ocupadas y sus características generales en las zonas urbanas con las personas ocupadas y sus características generales de los centros poblados y áreas

¹⁴ Corresponde al informe final del proyecto de investigación titulado “Construcción y medición de un indicador de calidad del empleo” de la Universidad de Alcalá.

¹⁵ Este tipo de encuesta mensual ha sido desarrollada e implementada desde finales de la década de 1960 y específicamente en 2006 empieza su recolección en su módulo central de mercado laboral e ingresos de los hogares (Departamento Nacional de Estadística DANE, 2016). Anualmente cuenta con una muestra total de 232.000 hogares, lo que la hace ser la de mayor cobertura a nivel nacional.

rurales, que constituyen el total nacional de ocupados con sus características generales, luego de excluir a los trabajadores por cuenta propia y familiar.

La razón por la que no se tienen en cuenta a los no asalariados, aun sabiendo que el principal problema de calidad pasa por la informalidad que se concentra en este colectivo tan importante no solo en nuestro contexto colombiano sino en América Latina (Weller & Gontero, 2017), es que las dinámicas del mercado laboral (contratación o relación laboral) de un trabajador por cuenta propia¹⁶ difieren de las de uno por cuenta ajena¹⁷, esto implica que la disponibilidad de la información en la GEIH se encuentra en función de cómo opera el mercado para uno y otro tipo de trabajador. Así las cosas, no se puede hacer un análisis completo de la calidad del empleo para este grupo de trabajadores que se corresponda con los atributos que contempla este indicador.

En total se abarcan veinticuatro ciudades principales de Colombia, trece grandes con sus áreas metropolitanas y once intermedias (Ver anexo 1); específicamente en los departamentos de Antioquia, Atlántico, Bogotá, Bolívar, Boyacá, Caldas, Caquetá, Cauca, César, Córdoba, Cundinamarca, Chocó, Huila, La Guajira, Magdalena, Meta, Nariño, Norte de Santander, Quindío, Risaralda, Santander, Sucre, Tolima y Valle del Cauca.

El tamaño de la muestra utilizada en 2019 es de 13.283 observaciones que corresponden a una base de datos ampliada de 11.285.701 asalariados y para el 2020 se tiene una

¹⁶ Son aquellos trabajadores que, trabajando por su cuenta o con uno o más socios, tienen empleos en los que la remuneración depende directamente de los beneficios derivados de los bienes o servicios producidos y no han contratado a ningún asalariado de manera continua para que trabaje para ellos durante el período de referencia (Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE), 1993).

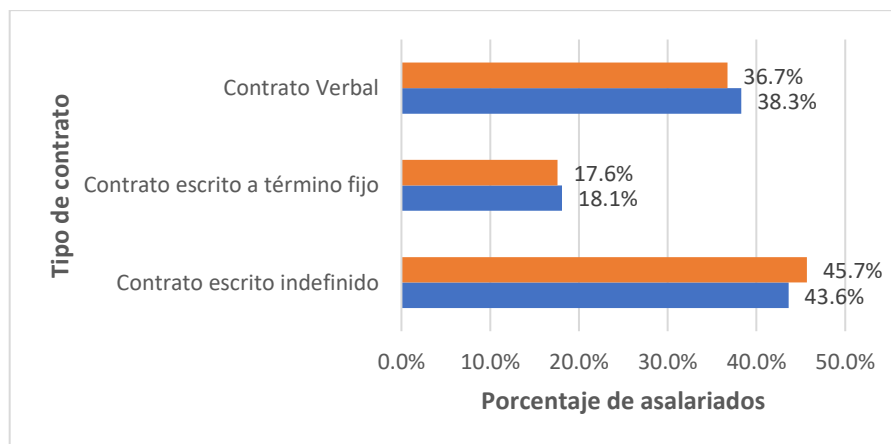
¹⁷ Son todos aquellos trabajadores que tienen contratos de trabajo implícitos o explícitos (orales o escritos), por los que reciben una remuneración básica, típicamente con salarios, pero también pueden remunerarse por medio de comisiones de ventas, pagos a destajo, primas o pagos en especie tales como comida, habitación o formación (Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE), 1993).

muestra de 11.737 observaciones, que equivalen a 10.194.249 personas. Esta muestra es representativa y se toman los meses de diciembre de cada año para comparar los resultados.

De manera general, se observa que en 2019 y en 2020 un pequeño porcentaje de los asalariados, el 4,6% y el 4,3% respectivamente, se encontraban trabajando a tiempo parcial involuntariamente, y se debía a que no habían podido encontrar otra duración de la jornada laboral según las preguntas de la GEIH, para los demás este trabajo se ajusta a sus necesidades. A su vez, en 2019 el 38,3% de los asalariados tenía contrato verbal y el 61,7% tenía contrato escrito (a término fijo e indefinido) y en 2020 el 36,7% contrato verbal y el 63,3% contrato escrito (a término fijo e indefinido).

Gráfico 1.

Asalariados (%) según tipo de contrato en 2019 y 2020.



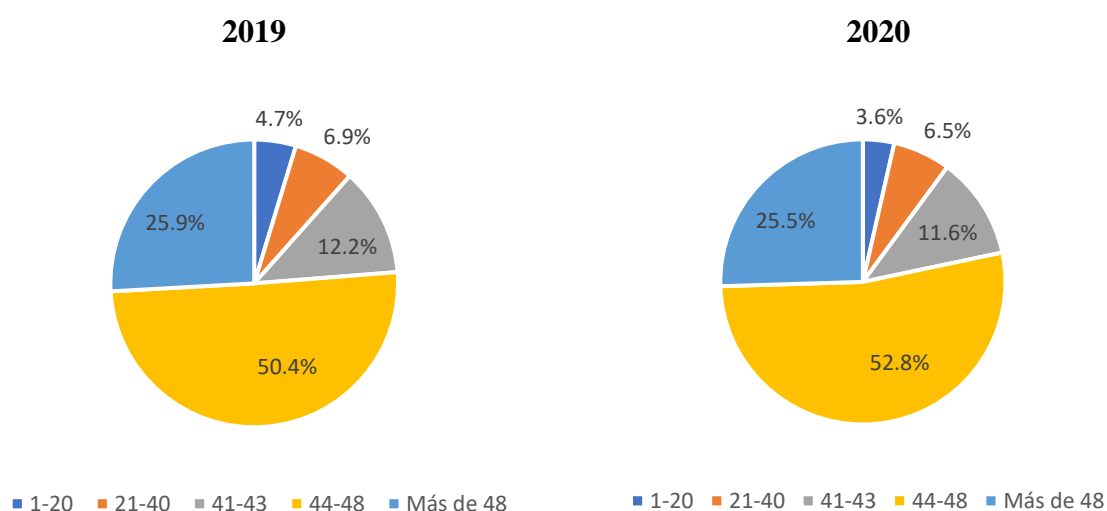
Fuente: Elaboración propia, basada en GEIH 2019 y 2020.

De igual manera, es interesante encontrar que en 2019 el 89,9% y en 2020 el 92,1% de los asalariados deseaban trabajar igual número de horas a la semana, en promedio de los dos años el 51,6% de las personas trabajan entre 44 y 48 horas a la semana como se observa en el gráfico 2 y en ambos años el 96% de las personas no trabajaron horas extras. Asimismo, el

85,7% y el 88%¹⁸ están satisfechos con su jornada laboral, el 88,3% y el 90,1% responden que su horario y responsabilidades familiares son compatibles.

Gráfico 2.

Número de horas trabajadas a la semana – Porcentaje de asalariados.



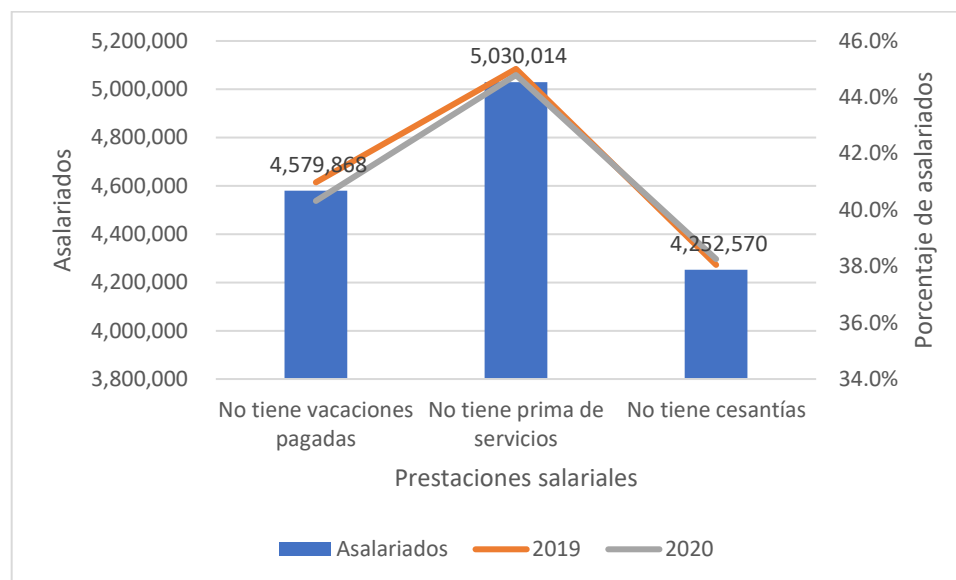
Fuente: Elaboración propia, basada en GEIH 2019 y 2020.

En particular, la mayor parte de los asalariados se concentran en el grupo de ocupación de “Trabajadores de los servicios y vendedores de comercio” (23,4% y 21,6%), seguido de las “ocupaciones elementales” (15,4% y 16,2%); el 41,0% y el 40,3% de ellos no tiene vacaciones pagadas, el 38,1% y el 38,3% no tienen cesantías y el 45% y el 44,8% no tienen prima de servicios como se expone en el gráfico 3.

¹⁸ Cuando se indican cifras o datos sin mencionar los años, se refiere a 2019 y 2020, respectivamente.

Gráfico 3

Asalariados sin prestaciones salariales en 2019 y 2020.

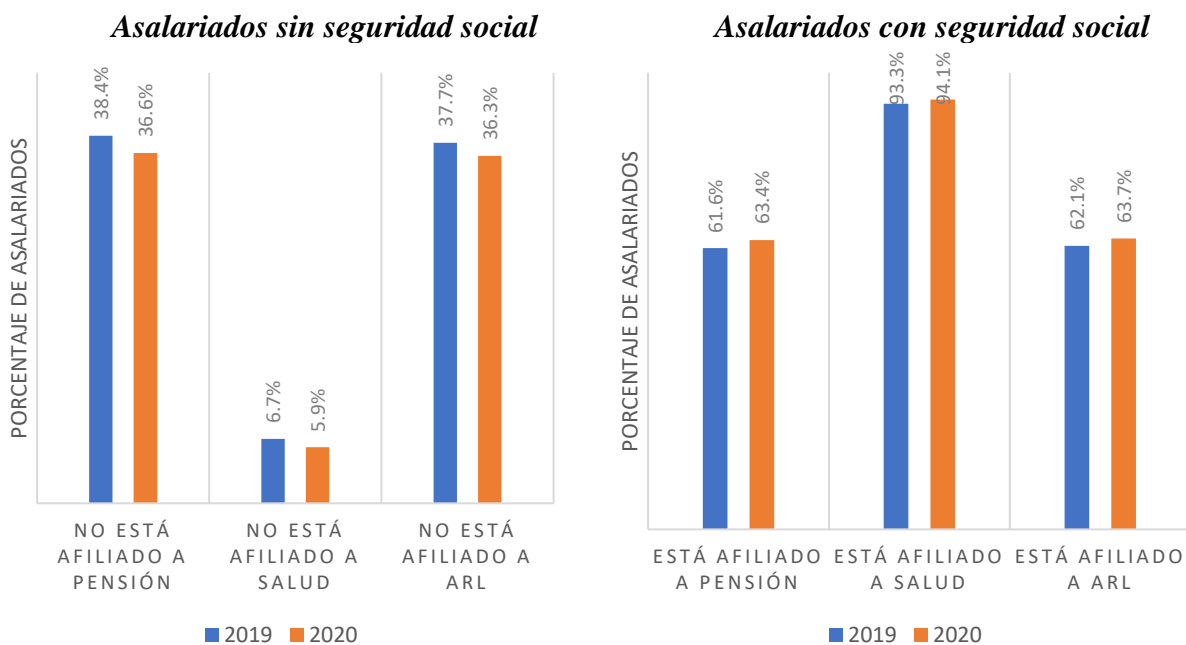


Fuente: Elaboración propia, basada en GEIH 2019 y 2020.

El gráfico 4 muestra como en el ámbito de la salud y la seguridad social, un buen porcentaje de los asalariados no están afiliados a pensión (38,4% y 36,6%), otra buena parte (37,7% y 36,3%) no están afiliados a una Administradora de Riesgos Laborales (ARL), mientras que la mayoría (93,3% y 94,1%) si están afiliados a salud en 2019 y 2020.

Gráfico 4

Asalariados con y sin afiliación a seguridad social en 2019 y 2020.



Fuente: Elaboración propia, basada en GEIH 2019 y 2020.

La información anterior permite la construcción del ICE de manera objetiva con trece variables (subcomponentes) distribuidas en cinco dimensiones (componentes) de la calidad del empleo, que a su vez están ponderados mediante criterios ad hoc, los cuales serán descritos más adelante.

Metodología

Como ya se ha mencionado este estudio sigue la metodología de Arranz et al. (2016), cuya unidad de observación es el individuo asalariado y la variable resultado es un índice sintético de calidad del empleo con un rango de valores de 0 a 100 que entre más cercano a 100 revela mejor calidad. En el caso de Colombia esto implica un seguimiento únicamente al mercado laboral formal, o, dicho de otro modo, no incluye el estudio de la informalidad en la ocupación.

A partir de ello se construye un índice agregado desde un enfoque objetivo, pero ampliado a más dimensiones y con algunas modificaciones generadas a partir de las variables de la GEIH, estas dimensiones son las *condiciones de trabajo* (CT) que se refieren a la calidad intrínseca del trabajo y contempla el subempleo por insuficiencia de horas, *cualificación y formación* (CF) que concierne a las oportunidades de mejora, *prestaciones salariales* (PS), *protección social* (SS) y *combinación de trabajo y vida cotidiana* (TVC) que captura de forma aproximada la compatibilidad del trabajo con la vida familiar.

La tabla 1 muestra la estructura completa del indicador agregado de calidad del empleo. Para recodificar las variables, a cada componente y subcomponente se le ha asignado un peso y se recodifican con una métrica lógica¹⁹ de lo deseable que es cada atributo en términos de calidad. Es importante aclarar que la agregación de la información en cada dimensión y posteriormente de estas en el índice agregado se ha hecho calculando las medias de los valores de las variables individuales siguiendo la estructura jerárquica mostrada en la tabla 1. Los componentes que se encuentran en el mismo nivel jerárquico (subcomponentes) se supone que son equivalentes y reciben pesos iguales dentro de cada dimensión (Arranz et al., 2016). Así, como la primera dimensión (CT) está formada por cuatro subdimensiones, cada una de ellas tiene un peso del 25%; como la segunda dimensión (CF) está formada por una subdimensión, esta tiene un peso del 100%; como la tercera dimensión (PS) está formada por tres subdimensiones, cada una tiene un peso del 33.3%; como la cuarta dimensión (SS) está compuesta por tres subdimensiones, cada una tiene un peso del 33.3% y finalmente como la quinta dimensión (TVC) está formada por dos subdimensiones, cada una tiene un peso del 50%.

¹⁹ 0 es el resultado menos deseable, 100 es el más deseable y cualquier valor intermedio se asigna de forma correspondiente (Arranz et al., 2016).

Además, la agregación de la información al nivel más elevado (ICE agregado) se realiza mediante el cálculo de la media ponderada de las cinco dimensiones consideradas porque, como las cinco dimensiones están formadas por un número distinto de subcomponentes, cada una de ellas tiene un peso diferente en el cálculo del ICE agregado. A pesar de ello, el peso de cada subcomponente en el ICE total es exactamente igual: como hay trece variables o subcomponentes, el peso de cada uno de ellos es igual a 7,69%.

Tabla 1.

Estructura del Índice de Calidad del Empleo.

Componente	Sub -componente
CT: Condiciones de trabajo (30,77%)	CT1(7,69%): Trabajar con jornada parcial según razones: por no haber podido encontrar un empleo de jornada completa (0); resto (50); por no querer un empleo de jornada completa-(100).
	CT2(7,69%): Trabajar habitualmente más horas de las acordadas o de las que figuran en el contrato o convenio: más horas (0); en caso contrario (100).
	CT3(7,69%): Desear trabajar habitualmente más o menos horas de las que trabaja en la actualidad: más o menos horas (0); igual número de horas (100).
	CT4(7,69%): Estabilidad económica - Tipo de contrato. Verbal (0); Escrito a término fijo (50) Escrito indefinido (100).
CF: Cualificación y formación (7,69%)	CF2(7,69%): Nivel de formación requerido por el puesto de trabajo: grupos ocupacionales (0); (33); (67); (100).
PS: Prestaciones salariales (23,08%)	PS1(7,69%): Vacaciones: No tiene vacaciones pagadas (0); vacaciones pagadas (100)
	PS2(7,69%): Prima de servicios: No tiene prima de servicios (0); tiene prima de servicios (100)
	PS3(7,69%): Derecho de cesantías: No tiene cesantías (0); tiene cesantías (100)
SS: Seguridad social (23,08%)	SS1(7,69%): Afiliación a pensión: no cotiza a pensión (0); cotiza a pensión (100)
	SS2(7,69%): Afiliación a salud: No está afiliado a salud (0); está afiliado a salud (100)
	SS2(7,69%): Afiliación a riesgos laborales: No está afiliado a ARL (0); está afiliado a ARL (100)

Componente	Sub -componente
TVC: Combinación de trabajo y vida cotidiana (15,38%)	TVC1 (7,69%): Horas de trabajo habitual a la semana: +48 (0); 44-48 (25); 41-43 (50); 21-40 (75); 1-20 (100).
	TVC2(7,69%): media de las siguientes dos variables: Satisfacción con la jornada laboral: no (0); si (100) Horario de trabajo compatible con responsabilidades familiares: no (0); si (100)

Fuente: Elaboración propia, basada en Arranz et al. (2016) y DANE (2019).

Una vez establecida la forma general del índice y sus dimensiones, se procede a explicar cómo se han cimentado.

Siguiendo la metodología de Arranz et al. (2016), en primer lugar, la dimensión de “Condiciones de trabajo” está formada por cuatro subcomponentes. El primero tiene que ver con la jornada trabajada y la voluntariedad o no de trabajar menos horas. Para ello, se combinan las respuestas a dos preguntas: en una de ellas se inquiere a la persona sobre el tipo de jornada que tiene en el trabajo (completa o parcial), específicamente cuántas horas a la semana trabaja normalmente y en otra (que solo contestan quienes trabajan menos de 40 horas) sobre los motivos por los cuales trabajan normalmente menos de 40 horas a la semana (jornada parcial). Entre las razones se encuentran las siguientes: así lo estipula el contrato; prácticas estudiantiles; enfermedad; no haber podido encontrar un trabajo de jornada completa; no querer un trabajo de jornada completa porque es la jornada que se ajusta a sus necesidades; y otras razones. A partir de esta información, se ha procedido a crear una nueva variable que tenga en cuenta no solo el trabajar más o menos horas sino la voluntariedad o no de trabajar menos horas, considerando que trabajar menos horas de forma involuntaria es la peor situación mientras que trabajar menos horas de forma voluntaria es la mejor situación. Por ello, se ha asignado un valor 0 a quienes responden que trabajan con jornada parcial por no haber podido encontrar un empleo de jornada

completa; un valor 100 a quienes responden que trabajan con jornada parcial por no querer un empleo de jornada completa; y un valor de 50 al resto.

El segundo subcomponente hace referencia a un aspecto de la relación laboral que tiene que ver con la adecuación de las horas de trabajo realizadas a las que se han acordado entre el trabajador y la empresa. Este aspecto se trata de medir mediante la comparación entre las respuestas de los trabajadores a una pregunta que figura en el cuestionario de la GEIH. Esta inquiriere sobre el número de horas extras remuneradas en la semana anterior. Si las respuestas son tales que el resultado es que el trabajador realiza más horas que las acordadas en el contrato, se asigna un valor de 0; en caso contrario, de 100.

El tercer subcomponente hace referencia al desajuste que puede existir entre las horas que desea trabajar la persona y las que le ofrece el puesto de trabajo. A este respecto, se emplea la información que proporcionan dos preguntas en relación con el deseo de trabajar habitualmente más horas de las que el individuo trabaja en la actualidad y con el deseo de trabajar menos horas, aunque le suponga una reducción proporcional del sueldo. Cuando las respuestas implican que el trabajador desea trabajar igual número de horas que actualmente, se asigna un valor de 100; en caso contrario, se asigna un valor de 0. Finalmente, el cuarto subcomponente trata de aproximar de forma indirecta la estabilidad económica de un trabajador si cuenta con contrato escrito. Por tanto, a las personas que tienen contrato escrito a término indefinido se les asigna un valor de 100; en caso de tener contrato verbal se les asigna un valor de 0 y en caso de tener contrato a término fijo se les asigna un valor de 50.

En segundo lugar, la dimensión de “Cualificación y formación” está formada por un subcomponente que tiene que ver con un elemento objetivo de la calidad intrínseca del trabajo y se refiere a las cualificaciones pero no desde el punto de vista de los trabajadores (la habilidad

para utilizar sus conocimientos de forma eficaz) sino desde la perspectiva de los puestos de trabajo (cuáles son los requerimientos asociados a cada puesto en términos de cualificaciones) (Arranz et al., 2016). Para medir este concepto, se utilizan los niveles de formación requerida captados por la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) 08 A.C. En este sentido, si el trabajador posee el nivel de formación requerido por el puesto de trabajo según los grupos ocupacionales se le asignará valor de 0, 33, 67 y 100.

Para el cálculo de esta dimensión en particular, se ha tenido que prescindir de dos subcomponentes, uno es el de “formación financiada por la empresa, en las últimas cuatro semanas”, que se refiere a la realización de algún tipo de estudios o formación recibida por el trabajador en la empresa en la que actualmente presta sus servicio o fuera de los planes oficiales de estudio en las cuatro semanas anteriores a la entrevista y a la participación de la empresa en la misma, ya que no se sabe la proveniencia de la financiación, por ejemplo, si es de la empresa, del estado o con recursos propios, por lo que la encuesta debería incorporar preguntas sobre formación profesional.

Y otro es el de “Desajuste en cualificaciones” que está relacionado con el anterior, pero trata de tener en cuenta la diferencia entre el nivel de estudios poseído por el trabajador y el requerido por el puesto de trabajo: sobre cualificación, porque con las preguntas de la GEIH no se puede asegurar que los asalariados que no buscan cambio de empleo no estén sobrecualificados. La idea es que si una persona ocupa un puesto que requiere unas cualificaciones inferiores a las que posee, no está aprovechando adecuadamente sus conocimientos o habilidades, lo que puede dar lugar a situaciones de insatisfacción con las tareas que se están realizando, pero también puede tener efectos adversos a corto y largo plazo sobre la remuneración, la formación, la estabilización de la carrera profesional, etc.

La tercera dimensión “Prestaciones salariales” corresponde a tres subcomponentes, uno es si los asalariados reciben el pago por periodo de vacaciones, cuando las respuestas son que sí, se asigna un valor de 100; en caso contrario, se asigna un valor de 0. El segundo es si recibe pago por prima de servicios siendo lo más deseable tenerla y por ende se le asigna 100 y en el caso contrario 0. Y el tercero es si por su contrato actual, recibe o tiene derecho a cesantía, en caso de que si tiene un valor de 100 y si no 0.

En cuarto lugar, en la dimensión de “Protección social” o “seguridad social”, se asume que la calidad está relacionada con quien está afiliado al sistema de pensiones, cesantías y salud, pues así la persona lo pague puede ser que se entienda como parte de su salario. El primer subcomponente es a partir de la pregunta de la GEIH sobre si la persona está cotizando actualmente a un fondo de pensiones, el segundo es si está afiliado, es cotizante o es beneficiario de alguna entidad de seguridad social en salud y el tercero es si la persona está afiliada por una empresa o individualmente a una aseguradora de riesgos profesionales (ARP) por accidentes de trabajo, enfermedad profesional, etc.

En los tres subcomponentes lo más deseable es que estén afiliados y se les asigna un valor de 100 y lo menos deseable es que no estén afiliados y se les asigna un valor de 0.

En quinto lugar, la dimensión de “Combinación de trabajo y vida cotidiana” está formada por dos subcomponentes. El primero es el de la duración de la jornada de trabajo, que está basado en la pregunta sobre cuantas horas a la semana trabaja habitualmente. Para estandarizar esta variable, se generan cinco categorías y se asignan manualmente valores dentro del rango 0-100 a cada categoría. La razón es que, aunque las horas de trabajo son teóricamente una variable continua, en la práctica se comportan como una variable discreta o categórica, es decir, los trabajadores no tienen la oportunidad de elegir cualquier número de horas, sino que

solo pueden hacer entre algunas opciones (Arranz et al., 2016). Esto significa que la variable se especifica mejor en intervalos. Este aspecto también permite usar una métrica no lineal para la codificación. Así, trabajar entre 1 y 20 horas a la semana es el resultado más deseable y recibe un valor de 100; trabajar entre 21 y 40 horas recibe un valor de 75; trabajar entre 41 y 43 horas recibe un valor de 50; trabajar entre 44 y 48 horas recibe un valor de 25; y trabajar más de 48 recibe un valor de 0. Puede parecer sorprendente que trabajar menos de 20 horas sea considerado como el resultado más deseable de este subcomponente del ICE. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que este es solo un indicador dentro de un índice agregado que incluye muchas otras medidas de calidad del empleo. Si los trabajadores a tiempo parcial tienen unas condiciones laborales peores, esto será captado por otros indicadores. Cada atributo tiene que ser evaluado por sí mismo, y trabajar menos horas es mejor que trabajar más horas, manteniéndose lo demás constante, porque permite combinar de una forma más adecuada la vida profesional y la vida personal y familiar (Arranz et al., 2016).

El segundo subcomponente tiene que ver con la programación de la jornada laboral. La idea es que trabajar fuera de las horas “normales” es indeseable porque ello interfiere con la vida social y familiar. En este caso, la GEIH dispone de dos preguntas que miden si el individuo está satisfecho con su jornada laboral actual y si su horario de trabajo y sus responsabilidades familiares son compatibles. Las respuestas se han codificado asignando un valor de 100 a quienes contestan que sí y un valor de 0 a quienes contestan que no. El valor total de este subcomponente es la media de las dos variables consideradas.

Este conjunto de indicadores y el índice sintético de calidad del empleo resultante se van a construir y medir para los colectivos definidos según diferentes características a lo largo

del periodo 2019-2020. Esto permitirá la comparación entre los grupos no solo en un momento del tiempo sino a lo largo de un periodo temporal.

Resultados

Como se expuso en la metodología el cálculo del ICE se realizó con la suma de cada uno de los componentes ponderados, los que a su vez se construyeron promediando sus respectivos subcomponentes. Después de calcular el índice para toda la población se generaron cinco tramos desde el de calidad muy baja hasta el de calidad alta.

Así, el hallazgo más relevante es que los asalariados de Colombia tienen una calidad media del empleo de 58,3 puntos para diciembre de 2019 y de 58,6 puntos para diciembre de 2020, con un aumento interanual de 0,3 puntos lo que significa una mejora muy leve de un año a otro en este índice general. Este resultado podría evidenciar el trabajo en política pública que se ha hecho recientemente por optimizar las condiciones laborales, que no es suficiente para resultar en una mejora significativa del índice de calidad.

A priori, esto deja ver las ineficiencias en términos de política pública y alianzas con el sector privado en pro de alcanzar una mejora para los trabajadores y trabajadoras; sin embargo, es importante mencionar que estas cifras se han visto afectadas por el fuerte impacto de la crisis sanitaria COVID-19 y la acentuada presión de la migración venezolana en el mercado laboral colombiano (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2020).

En este punto cabe resaltar que, durante la transición entre los dos periodos de estudio, el trabajo asalariado destruido²⁰ fue el más vulnerable y muchos de esos empleos se recuperaron

²⁰ La destrucción bruta de empleo es la suma de las reducciones de empleo para las empresas que informan una reducción en un período determinado (World Bank Blogs, 2021).

como cuenta propia pos pandemia²¹, lo que a su vez frenó la caída del nivel de empleo para el segundo semestre de 2020. Paralelo a esto, más que crear nuevos empleos se empezaron a reactivar paulatinamente los empleos asalariados ya existentes, pero centrado en puestos de trabajo de baja calidad²² y en mayor medida para los hombres, por aquello de que en este tiempo los establecimientos educativos y preescolares se mantuvieron cerrados y muchas mujeres tuvieron que seguir asumiendo las tareas de cuidado correspondientes; lo que explica de alguna manera esa leve recuperación del ICE (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2021).

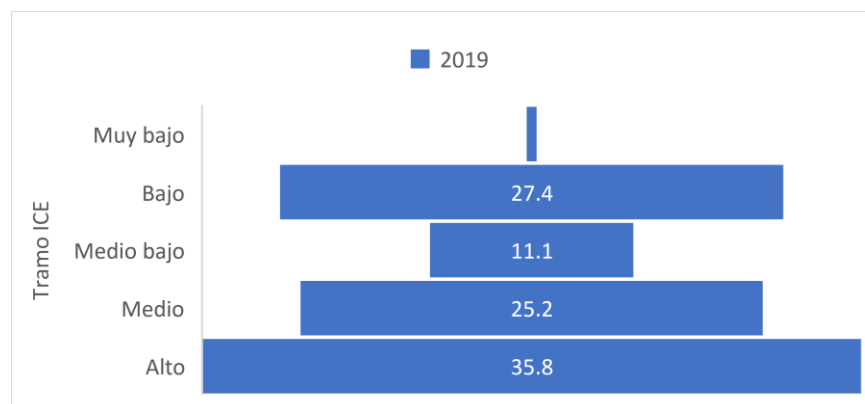
La mejora sutil observada no quiere decir que exista calidad en el empleo, pues en consecuencia con lo anterior un grupo importante de asalariados (27,9%) se encuentran en el tramo de baja calidad, seguido del 36,2% que se encuentra en nivel medio. En suma, más de la mitad de la población asalariada no tiene buenas condiciones de calidad en su empleo. Por otro lado, solo un 35,8% están en el tramo de alta calidad en el empleo como se observa en el gráfico 5.

²¹ La recuperación parcial del empleo en Latinoamérica ha estado liderada por el crecimiento del empleo informal, pero también con una creciente contribución de los puestos formales. Los primeros han dado cuenta de entre el 60 y 80 por ciento de la creación neta de trabajo entre el segundo trimestre de 2020 y tercer trimestre de 2021 (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

²² Para profundizar en este tema se pueden consultar (Ministerio de Comercio de Colombia & Innpulsa Colombia, 2020; NU. CEPAL - OIT, 2020), (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2021; Organización Internacional del Trabajo, 2021),

Gráfico 5

Porcentaje de asalariados según tramos del Índice de Calidad del Empleo.



Fuente: Elaboración propia, basada en GEIH (2019).

Dado que no hubo una variación importante de un año a otro, se pasa a describir los resultados para 2019 teniendo en cuenta que el 2020 pudo haber estado afectado por la situación mundial de crisis sanitaria causada por la pandemia del COVID-19.

Revisando las características socioeconómicas que acompañan a los trabajadores con los distintos niveles de calidad se observa que el 58,3% de los asalariados con educación superior tienen alta calidad en el trabajo, 31,5% calidad media y 10,2% baja calidad. En el otro extremo están los asalariados con educación básica primaria, el 12,9% de ellos tienen alta calidad, el 34,9% calidad media y el 52,2% baja calidad, de lo que se podría inferir que a mayor nivel de educación mayor proporción de trabajadores con niveles buenos de calidad en sus empleos.

De igual manera se observa que a medida que aumenta el nivel educativo, aumenta la concentración de los asalariados en los tramos de calidad del empleo mediano y alto.

Tabla 2**Índice de Calidad del Empleo por tramos según nivel educativo.**

ICE	Ninguno	Básica primaria	Básica secundaria	Educación media	Educación superior
Muy bajo	0.5%	0.4%	1.3%	0.6%	0.3%
Bajo	66.7%	51.8%	47.1%	28.5%	9.8%
Medio bajo	16.9%	16.2%	16.7%	10.7%	7.7%
Medio	9.5%	18.7%	21.6%	30.4%	23.9%
Alto	6.3%	12.9%	13.3%	29.8%	58.3%

Fuente: Elaboración propia, basada en GEIH (2019).

En cuanto al ICE por sexo, el 27,7% de los hombres asalariados se encuentran en trabajos de baja calidad, 38,9% de los hombres se encuentra en calidad media y el 33,3% tienen trabajos de alta calidad. En paralelo, el 28,2% de las mujeres se encuentran en empleos de baja calidad, un 33,3% en calidad media y 38,6% tiene trabajos de alta calidad. La diferencia de género²³ de las mujeres se observa en el nivel de media calidad del empleo, los trabajos con alta calidad presentan diferencia en desmedro de los hombres, pues en promedio una mayor proporción de mujeres asalariadas tienen alta calidad con respecto a los hombres.

Respecto de los grupos ocupacionales un 78,7% de los directores y gerentes gozan de una calidad alta en los trabajos, 78,0% de los profesionales, científicos y técnicos, 59,8% de los técnicos y profesionales de nivel medio, 30,2% del personal de apoyo administrativo, 24,7% de los trabajadores de servicios y comercios, en resumen, se ve una tendencia decreciente de calidad a medida que disminuye la cualificación de los trabajadores.

Los asalariados que se encuentran en trabajos de mejor calidad están en los departamentos de Antioquia, Bogotá y Caldas, pero así mismo estos departamentos también son los que ofrecen trabajos de peor calidad, tal y como se observa en la tabla 3, junto a Atlántico y Caquetá.

²³ Se refiere a la distancia que las mujeres deberían alcanzar para estar en igualdad con los hombres

Tabla 3

Índice de Calidad del Empleo según departamento.

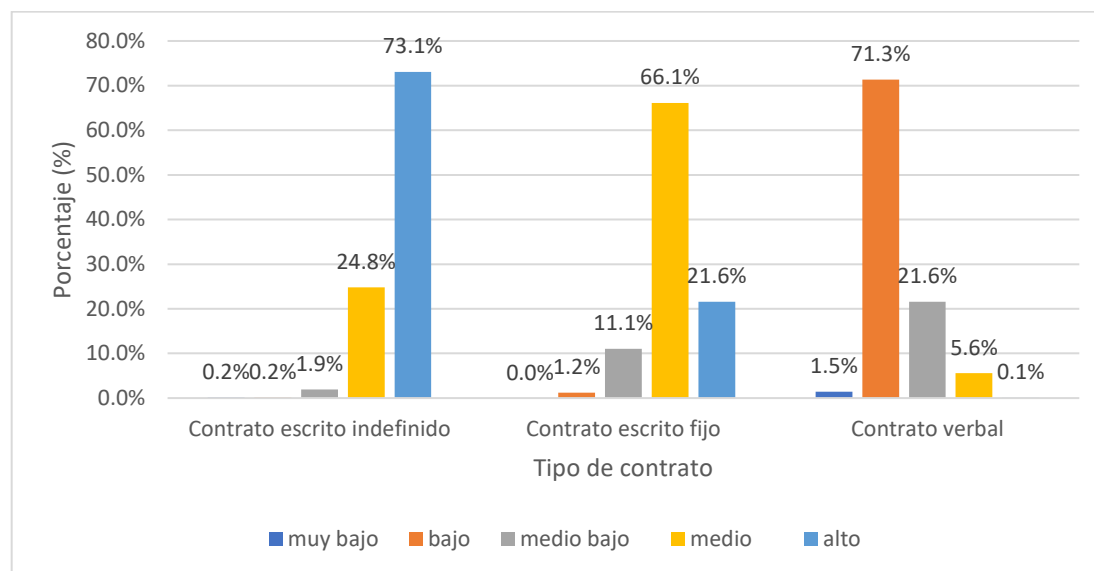
Departamento	Bajo	Medio bajo	Medio	Alto
Antioquia	6.9%	8.6%	10.9%	9.7%
Atlántico	6.0%	6.1%	4.9%	6.6%
Bogotá	4.1%	4.3%	5.7%	7.0%
Bolívar	3.7%	2.2%	3.1%	6.2%
Boyacá	2.5%	2.7%	3.4%	3.3%
Caldas	5.8%	6.2%	5.9%	5.7%
Caquetá	6.8%	5.5%	2.5%	2.9%
Cauca	2.4%	4.6%	5.1%	2.2%
César	2.2%	2.1%	3.7%	2.7%
Córdoba	5.0%	2.6%	2.4%	3.2%
Cundinamarca	2.2%	2.4%	1.6%	1.2%
Chocó	3.5%	2.7%	2.0%	2.6%
Huila	2.5%	2.2%	3.4%	3.9%
La Guajira	2.5%	2.5%	2.9%	2.8%
Magdalena	3.0%	5.4%	4.6%	3.7%
Meta	5.2%	4.9%	6.0%	3.5%
Nariño	5.3%	5.0%	3.0%	2.9%
Norte de Santander	2.8%	1.8%	3.5%	2.0%
Quindío	1.1%	3.7%	4.2%	3.4%
Risaralda	7.4%	4.0%	3.5%	6.1%
Santander	5.0%	4.7%	3.8%	4.6%
Sucre	4.7%	4.6%	2.3%	3.3%
Tolima	4.2%	4.4%	3.7%	4.2%
Valle del Cauca	5.1%	6.9%	7.9%	6.2%

Fuente: Elaboración propia, basada en GEIH (2019).

En el grupo de asalariados definidos por su relación contractual se observa en el gráfico 6 que, la mayor calidad la tienen los que gozan de un contrato de trabajo escrito a término indefinido, este sería el estado ideal, luego tienen una calidad media aquellos que cuentan con un contrato escrito a término fijo y a continuación tienen baja calidad los que han establecido un contrato verbal que se constituye en el escenario menos deseable en términos de calidad del empleo.

Gráfico 6

Índice de Calidad del Empleo por tramos según tipo de contrato.

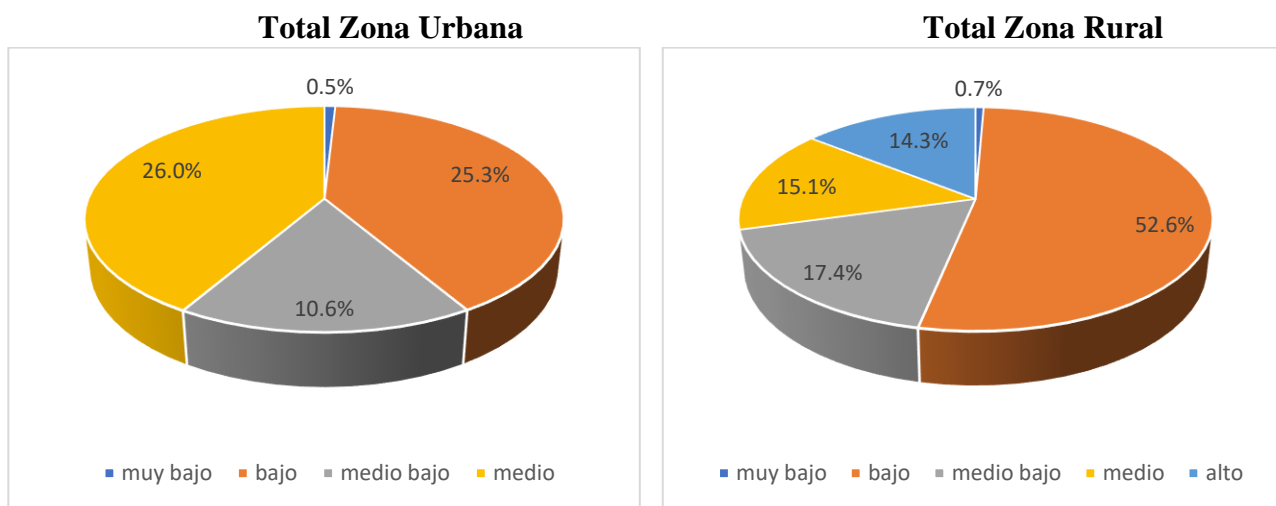


Fuente: Elaboración propia, basada en GEIH (2019).

Finalmente, y no menos importante es la diferenciación de la calidad del empleo según territorio como se presenta en el gráfico 7, en la zona urbana la calidad media y baja de los asalariados se concentra prácticamente en la misma proporción y en la zona rural, más de la mitad de los trabajadores dependientes tienen una baja calidad del empleo y solo un 14,3% posee alta calidad.

Gráfico 7

Índice de Calidad del Empleo por tramos según territorio.



Fuente: Elaboración propia, basada en GEIH (2019).

Conclusiones

Dado el interés en examinar la calidad del empleo y su evolución en el tiempo no solo en el agregado sino también para grupos de trabajadores definidos por nivel educativo, por ocupación, por sexo, por ubicación geográfica y por su relación contractual, se ha hecho necesario llevar a cabo la construcción de un Índice de Calidad de Empleo que permitiese la comparación temporal y entre colectivos. Dicho índice ha adoptado un enfoque objetivo, es decir, se ha basado en la literatura existente al respecto para identificar los atributos de los puestos de trabajo que tienen un impacto en el bienestar de los trabajadores y trabajadoras.

Adicionalmente, se ha diseñado tomando como unidad de observación al individuo y al estar construido de esta manera permite la diferenciación de resultados para grupos específicos de trabajadores, lo que puede ser de especial interés para la política (Arranz et al., 2016).

El principal hallazgo en este estudio es que los asalariados de Colombia tienen una calidad media del empleo en 2019 y en 2020. El ICE presenta un ligero aumento (0,3 puntos) de un año a otro que se traduce en una leve mejora, sin embargo, no es suficiente para resultar en

una mejora significativa de la calidad del empleo. Por esta razón, es muy importante realizar un seguimiento que permita identificar las deficiencias y desigualdades que se generan en el mercado laboral y que afectan la calidad del empleo, con el fin de corregirlas a través de políticas públicas y alianzas con el sector privado en pro de lograr un avance en este sentido para los trabajadores y trabajadoras colombianas.

Este índice pretende usarse como método de seguimiento y evaluación de las necesidades en lo relacionado con políticas socioeconómicas que mediante el uso de datos confiables sean un aporte para alcanzar un nivel mínimo de trabajo decente. Dada su construcción multidimensional permite focalizar esfuerzos en aquellas dimensiones en las que se observe menor avance o en aquellas en las que hay peores resultados de base.

Del mismo modo, cuando ocurre una situación externa que afecta a la estructura económica, como ocurrió con la pandemia por el COVID-19, este tipo de mediciones dejan ver y cuantificar el impacto y la sensibilidad de la calidad del empleo ante situaciones exógenas que pueden obligar a los gobiernos a reaccionar rápidamente para frenar consecuencias negativas en el bienestar de la población.

Los índices que siguen la situación del mercado laboral en diversas dimensiones, como este ICE, permiten tomar decisiones pertinentes con respecto a la dotación de recursos en la economía que asignen de forma eficiente dichos recursos de modo que sea posible cumplir objetivos de corto plazo que sean constantemente evaluados con la medición del índice y sus dimensiones.

Por sus altos costos económicos y sociales en términos de pobreza, bienestar e impacto sobre la demanda agregada, es indudable que la prioridad de la política pública debe ser alcanzar una alta calidad del empleo en Colombia, creando más y mejores empleos para mujeres y

hombres, un hecho que puede repercutir directamente sobre un mejoramiento de dichos indicadores.

Estas tareas y el compromiso para efectuar evaluaciones periódicas de la calidad del empleo deben entrar en la agenda inmediata de las entidades interesadas en estimar el alcance objetivo y la evolución de este fenómeno en Colombia.

Discusión sobre las limitaciones de este Índice de Calidad del Empleo

Para futuras investigaciones, este estudio posee una limitación importante en la medición de la calidad del empleo en Colombia al no capturar el efecto de la informalidad, de los trabajadores por cuenta propia²⁴, de los ingresos ni de las Empresas de Servicios Temporales (EST) de empleo. Esto, debido a la escasez y a la dificultad que presenta el tratamiento de la información al respecto en la GEIH para analizarlo sobre la misma unidad de observación. Además, es importante que la GEIH categorice u ofrezca la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) en grandes grupos (1 dígito) y desagregados, al menos a dos dígitos, para poder realizar un estudio más profundo.

Ahora bien, una de las razones por la que no se tienen en cuenta a los trabajadores no asalariados, aun sabiendo que representan el 42,4% del total de ocupados a nivel nacional²⁵ (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2020) y conociendo que el principal problema de calidad pasa por la informalidad que se concentra en este colectivo tan importante no solo en nuestro contexto colombiano sino en América Latina (Weller & Gontero, 2017), es que las dinámicas del mercado laboral de un trabajador por cuenta propia difieren de las de uno por cuenta ajena. Esto implica que la disponibilidad de la información en la GEIH se encuentra

²⁴ Los trabajos más precarios en términos de calidad son el servicio doméstico y los trabajadores por cuenta propia (Farné & Vergara, 2015).

²⁵ El trabajo por cuenta propia constituye una fuente crucial de generación de empleo e ingresos en los mercados laborales en América Latina (Weller & Gontero, 2017).

en función de cómo opera el mercado para uno y otro tipo de trabajador. Así las cosas, no se puede hacer un análisis completo de la calidad del empleo para este grupo de trabajadores que se corresponda con los atributos que contempla este indicador, que no se refiere solo al trabajo en sí mismo sino también a su contexto, es decir, el empleo en un puesto de trabajo (Arranz et al., 2016).

Otra de las razones de estudiar a los asalariados y cuenta propia por separado tiene que ver con que los atributos de sus puestos de trabajo (estructura de ingresos, relación contractual, jornada laboral y seguridad socio económica) son distintos y por ende la calidad del empleo de estos últimos debe medirse de manera diferente, en este caso con la construcción y estimación de otro índice que contenga dimensiones y subdimensiones acorde a sus propias características. En consecuencia, en este estudio se evitó mezclar tipos de trabajadores que pudiesen sesgar los resultados finales al cometer errores de clasificación del grupo de ocupados como mencionan Guataquí et al. (2009): “es un error realizar estimaciones en las que ambos tipos de ocupados se tratan en un único grupo o incluso una simple consideración a nivel de variable dummy no es suficiente para apoyar la enorme diferencia que existe entre un ocupado asalariado y uno cuenta propia”.

Otra limitación de este índice es la ausencia de una dimensión que contemple los ingresos u otro tipo de remuneración de los asalariados como medida de calidad del empleo; la razón principal es que el índice y metodología original de Arranz et al. (2016), que es el que se ha replicado en este estudio, no los incluye. También ha generado un poco de ruido pensar en que no sería objetivo medir la calidad del empleo determinada por el salario porque se podrían

dar casos de subempleo subjetivo²⁶, por ejemplo, en los que a una persona con alto nivel educativo o con más años de experiencia que gana un salario menor a lo que debería ganar por su perfil profesional se le asigne calidad cuando en realidad no la tendría. Es decir, sería ponerles un puntaje a los ingresos sin considerar todas las características socioeconómicas de las personas.

Ahora bien, lo que se hizo en su lugar, a diferencia del índice de Arranz et al. (2016) fue generar un componente con las prestaciones salariales que son universales para la muestra y las que no son obligatorias por ley no se han incluido, con el fin de medirlo objetivamente.

Así las cosas, prima de navidad no se ha incluido porque es una prestación propia de los funcionarios públicos, excluiría al sector privado. Subsidio familiar no se ha incluido porque solo se da si se cumple el perfil, excluiría a los solteros o que no tienen hijos, por ejemplo. Subsidio de alimentación tampoco se ha incluido porque se otorga a trabajadores que devengan hasta dos SMMLV, y estaría indicando que los que no tienen tendrían baja calidad cuando en realidad es casi lo contrario. Subsidio de transporte, ocurre lo mismo que con el subsidio de alimentación, está ligado al monto del salario. Subsidio educativo no se ha incluido porque el individuo debe cumplir cierto perfil para recibirlo, por lo que tener hijos de cierta edad o trabajar en determinados sectores, no sería un criterio universal para la muestra.

En todos los casos anteriores, el hecho de que no todos los asalariados tengan estos beneficios, no significa que no tengan calidad. Mientras que tener prima de servicios, cesantías y vacaciones con sueldo si son un buen indicador de calidad para todos, por lo que se ha incluido como componente en este ICE.

²⁶ El subempleo subjetivo se refiere al “deseo manifestado por el trabajador de mejorar sus ingresos, el número de horas trabajadas o tener una labor más propia de sus personales competencias” (Departamento Nacional de Estadística DANE, 2016).

Desde otra perspectiva y con el fin de que se pueda agregar en un futuro una dimensión con los ingresos salariales, se podría obtener un índice agregado con ingresos (cuyo componente podría pesar, por ejemplo, el 25% o el 30%) y contrastar con otro índice agregado sin ingresos. Esto permitiría analizar si existen diferencias salariales compensatorias, es decir, si quienes tienen menos calidad en el empleo en otras dimensiones tienen mayores ingresos o no. De hecho, lo relevante en este caso no sería si las personas reciben un salario correspondiente a sus características personales o laborales, sino considerar los ingresos salariales como un componente de calidad más: si alguien recibe un salario más alto, independientemente de sus atributos personales o de los atributos del puesto de trabajo en que se encuentra, se le asignaría una calidad del empleo más elevada puesto que le permite disfrutar de un nivel de vida material más elevado.

Por último, sería muy útil complementar este ICE con indicadores construidos a partir de registros administrativos como lo hicieron Arranz et al. (2016) en su estudio, ya que las encuestas presentan varios problemas de análisis. También porque sería muy interesante hacer seguimiento longitudinal de las personas y observar la evolución de la calidad del empleo para el trabajador medio en Colombia con el fin de tomar decisiones de política pública.

Bibliografía

- Agovino, M., & Parodi, G. (2014). Identifying the Quality of Work by Fuzzy Sets Theory: A Comparison Between Disabled and Non-disabled Workers. *Social Indicators Research*, 119. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0568-4>
- Arranz, J. M., García-Serrano, C., Hernanz, V., Universidad de Alcalá, & Asemplo. (2016). *Índice de la Calidad del Empleo*.

Banco Interamericano de Desarrollo. (2020). *El Índice de Mejores Trabajos muestra que la calidad de los empleos en América Latina no ha mejorado.*

<https://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=EZSHARE-179770682-42>

Banco Mundial. (2021). *Desempleo, total (% de la población activa total) (estimación modelado OIT)—Latin America & Caribbean, Colombia.* Banco Mundial BIRF - AIF.

https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.UEM.TOTL.ZS?end=2019&locations=ZJ-CO&name_desc=false&start=2018

Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A., & Agloni, N. (2014). The quality of employment and decent work: Definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics*, 20.

Bustamante, C. D., & Arroyo, S. (2008). La raza como determinante del acceso a un empleo de calidad: Un estudio para Cali. *Ensayos sobre Política Económica BANREP*, 26(57), 130-175. <https://doi.org/10.32468/Espe.5703>

Clark, A. E. (1996). Job Satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 34(2).

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe 2019. *Naciones Unidas*.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe 2020. *Naciones Unidas*.

Dahl, S.-Å., Nesheim, T., & Olsen, K. M. (2009). Quality of work – concept and measurement. *RECOWE Publication*, 6, 28.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2020). *Ocupados cuenta propia.*

<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/2019-resultados-ocupados-perfil-ocupacional.pdf>

Departamento Nacional de Estadística DANE. (2016). *Metodología General Gran Encuesta Integrada de Hogares*.

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/empleo/ficha_metodologica_GEIH-01_V10.pdf

Farné, S. (2003). Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. *Organización Internacional del Trabajo*, 5, 36.

Farné, S., & Vergara, C. A. (2015). Crecimiento económico, flexibilización laboral y calidad del empleo en Colombia de 2002 a 2011. *Revista Internacional del Trabajo*, 134, 275-275-293.

Fedesarrollo. (2019). *La Calidad del Empleo* (Informe Mensual del Mercado Laboral, p. 12) [Mensual]. Fedesarrollo.

https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3866/IML-Diciembre_2019_Digital.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Freeman, R. (1978). Job Satisfaction as an Economic Variable. *American Economic Review*, 68(2), 135-141.

Froy, F., & Giguère, S. (2011). Creación de empleos duraderos. *Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE*, 77.

Gamboa, L. F., García-Suaza, A., & Rodríguez-Acosta, M. (2011). Job Satisfaction in a Developing Country: Exploring the Work-Family Rivalry. *Documentos de Trabajo*, 93, 25.

Gómez, M. S., Galvis, L. A., & Royuela, V. (2015). *Calidad de vida laboral en Colombia: Un índice multidimensional difuso* (N.º 230; Documentos de trabajo sobre economía regional). Banco de la República. <https://doi.org/10.32468/dtseru.230>

- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, *63*(3), 510-531.
[https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Guataquí, J. C., García-Suaza, A. F., & Rodríguez, M. (2009). Estimaciones de los determinantes de los ingresos laborales en Colombia con consideraciones diferenciales para asalariados y cuenta propia. *Universidad del Rosario*, *70*, 23.
- Iglesias Fernández, C., Llorente Heras, R., & Dueñas Fernández, D. (2011). Calidad del empleo y satisfacción laboral en las regiones españolas. Un estudio con especial referencia a la Comunidad de Madrid. *Journal of Regional Research*, *19*, 25-50.
- Jencks, C., Perman, L., & Rainwater, L. (1988). What Is a Good Job? A New Measure of Labor Market Success. *American Journal of Sociology*, *93*(6), 1322-1357.
- Jiménez, D. M. J., & Páez, J. N. P. (2014). An Alternative Method for Measuring Employment Quality in Colombia (2008–2012). *Sociedad y Economía*, *27*, 26.
- Kalleberg, A. L., & Marsden, P. V. (2013). Changing work values in the United States, 1973–2006. *Social Science Research*, *42*(2), 255-270.
<https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2012.09.012>
- Landolfi, A., Brondino, M., Molino, M., & Lo Presti, A. (2022). Don't worry, be happy! Positive affect at work, greater balance at home. A daily diary study on work-family balance. *European Review of Applied Psychology*, *72*(1), 100715.
<https://doi.org/10.1016/j.erap.2021.100715>
- Lasso, F. J., & Frasser, C. C. (2015). Calidad del empleo y bienestar: Un análisis con escalas de equivalencia. *Ensayos sobre Política Económica*, *33*(77), 117-132.
<https://doi.org/10.1016/j.espe.2014.11.001>

- Levaggi, V. (2004, agosto 9). ¿Qué es el trabajo decente? *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm
- Ministerio de Comercio de Colombia & Innpulsa Colombia. (2020). *Empleo en Colombia*. <https://www.mincit.gov.co/prensa/noticias/documentos-noticias/empleo-en-colombia-como-se-ha-comportado-el-empleo.aspx>
- Mora, J. J., & Ulloa, M. P. (2011). Calidad del empleo en las principales ciudades colombianas y endogeneidad de la educación. *Revista de Economía Institucional*, 13(25), 15.
- Muñoz de Bustillo Llorente, R., & Fernández Macías, E. (2005). Job satisfaction as an indicator of the quality of work. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 34(5), 656-673. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2005.07.027>
- Naciones Unidas. (2021, mayo). *Objetivos de Desarrollo Sostenible [Org]*. Naciones Unidas. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- NU. CEPAL - OIT. (2020). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe* (N.º 23; Informe CEPAL/OIT). División de Desarrollo Económico de la CEPAL y OIT. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46308/4/S2000601_es.pdf
- NU. CEPAL - OIT. (2022). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe* (Informe CEPAL/OIT). División de Desarrollo Económico de la CEPAL y OIT. <https://www.cepal.org/es/taxonomy/term/8143>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Panorama Laboral América Latina y el Caribe*. OIT. <https://www.ilo.org/americas/publicaciones/panorama-laboral/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Trabajo Decente*. OIT. <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2016). *Reviews of Labour Market and Social Policies: Colombia 2016*. OECD Publishing.

<https://doi.org/10.1787/9789264244825-en>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2019). *Estudios Económicos de la OCDE: Colombia*. <https://www.oecd.org/economy/colombia-economic-snapshot/>

Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE), (1993).

https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087564/lang--es/index.htm

Ortíz, C. H., Uribe, J. I., Posso, C. M., & García, G. A. (2007). Exclusión social en el mercado laboral del Valle del Cauca: Desempleo y calidad del empleo 2001-2006. Informe final para el PNUD (Desarrollo Humano para el Valle del Cauca). *Centro De Investigaciones Y Documentación Socioeconómica – CIDSE*, 71.

Parisotto, A. (2015). *Análisis del Objetivo 8 relativo al trabajo decente para todos*. Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/chronicle/article/objetivo-8-analisis-del-objetivo-8-relativo-al-trabajo-decente-para-todos>

Pineda, J., & Acosta, C. (2011). Calidad del trabajo: Aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. *Revista Ensayos Sobre Política Económica*, 29(65), 60-105.

Posso, C. M. (2010). Calidad del empleo y segmentación laboral: Un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006. *Revista Desarrollo y Sociedad*, 65, 191-234.

<https://doi.org/10.13043/dys.65.7>

Quiñones, M. (2011). El Índice de Calidad del Empleo, una propuesta alternativa aplicada a Colombia. *Documentos de Trabajo - CIDSE*.

- Rhnima, A., & Nuñez Grapain, J. F. (2014). La articulación empleo—Familia: Análisis del apoyo social como factor regulador. *CIENCIA*, 21(1), 9-20.
- Ritter, J. A. (2005). *Patterns of Job Quality Attributes in the European Union*. International Labour Office.
http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@integration/documents/publication/wcms_079147.pdf
- Royuela, V., & Suriñach, J. (2013). Quality of Work and Aggregate Productivity. *Social Indicators Research*, 113, 37-66. <https://doi.org/10.1007/s11205-012-0081-1>
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*.
- Weller, J., & Gontero, S. (2017). Consideraciones para aumentar la participación de los trabajadores por cuenta propia en los sistemas contributivos de protección social en América Latina. *CEPAL Naciones Unidas*, 189.
- World Bank Blogs. (2021, agosto 24). *What did job reallocation look like in the early months of the COVID-19 pandemic?* <https://blogs.worldbank.org/jobs/what-did-job-reallocation-look-early-months-covid-19-pandemic>