

# Calidad del empleo en Colombia: un análisis sectorial y regional por género en 2025\*

*[Versión en español]*

Employment Quality in Colombia: A Sectoral and Regional Gender Analysis for 2025

Qualidade do emprego na Colômbia: uma análise setorial e regional por gênero em 2025

Recibido el 15/06/2024. Aceptado el 04/09/2025

› Cómo citar:

Ríos, G et al. (2026). Calidad del empleo en Colombia: un análisis sectorial y regional por género en 2025. *Ánfora*, 33(60), 127-150. <https://doi.org/10.30854/abe5yx43>  
Universidad Autónoma de Manizales. L-ISSN 0121-6538. E-ISSN 2248-6941. CC BY-NC-SA 4.0

**Gustavo Ríos Salgado\*\***

<https://orcid.org/0000-0003-2531-7605>

CvLAC [https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod\\_rh=0001824514](https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001824514)  
**Colombia**

**Andrés Felipe Aristizábal Toro\*\*\***

<https://orcid.org/0000-0003-3141-2123>

CvLAC [https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod\\_rh=0001771264](https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001771264)  
**Colombia**

**Cindey Bermúdez Agudelo\*\*\*\***

<https://orcid.org/0000-0002-5026-3146>

CvLAC [https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod\\_rh=0001593909](https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001593909)  
**Colombia**

\* Universidad del Quindío, grupo de investigación «Economía, Ambiente y Sociedad». Financiación: no contó con financiación. Declaración de intereses: los autores declaran que no existe conflicto de intereses. Disponibilidad de datos: todos los datos relevantes se encuentran en el artículo.

\*\* Magíster en economía aplicada. Docente Investigador de la Corporación Universitaria Empresarial Alexander Von Humboldt. Correo electrónico: [gustavorsalgado@cue.edu.co](mailto:gustavorsalgado@cue.edu.co)

\*\*\* Magíster en Gestión del Desarrollo Regional. Docente Investigador de la Universidad del Quindío. Correo electrónico: [afaristizabal@uniquindio.edu.co](mailto:afaristizabal@uniquindio.edu.co)

\*\*\*\* Magíster en Ciencias Sociales. Docente investigadora de la Universidad del Quindío. Correo electrónico: [cbermudeza@uniquindio.edu.co](mailto:cbermudeza@uniquindio.edu.co)

## Resumen

**Objetivo:** evaluar la calidad del empleo en Colombia para el año 2025, considerando las diferencias por género y su distribución según las regiones y ramas de actividad económica. **Metodología:** utilizando los datos de la Gran Encuesta Integradora de Hogares (GEIH) de junio 2025, y los enfoques metodológicos propuestos por Hidalgo y Tarapuez (2022) y Chen y Mehdi (2018), se calcularon los índices de calidad del empleo objetivo y subjetivo por género. Adicionalmente, se estimaron los datos para las ramas de actividad económica según *Clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas* (CIIU), y para las 23 ciudades principales y áreas metropolitanas de Colombia. **Resultados:** la calidad objetiva del empleo en Colombia es baja, con mejores resultados en administración pública y minas. Medellín, Manizales y Bogotá tienen los puntajes más altos, mientras Sincelejo y Riohacha muestran las peores condiciones. Sin embargo, la percepción subjetiva es alta y no corresponde con la realidad laboral. **Conclusiones:** el estudio revela que la calidad subjetiva del empleo en Colombia supera la objetiva, evidenciando tensiones entre percepción y condiciones reales. Se identifican diferencias sectoriales y de género, brechas urbanas persistentes y limitaciones metodológicas, que aportan bases actualizadas para políticas públicas y debate académico.

**Palabras clave:** calidad de vida laboral; género; calidad del trabajo; satisfacción en el trabajo; bienestar laboral (obtenidos del tesoro de la UNESCO).

## Abstract

**Objective:** To evaluate employment quality in Colombia during 2025, considering gender differences and their distribution across regions and branches of economic activity. **Methodology:** Using data from the June 2025 Integrated Household Survey (GEIH) and the methodological approaches proposed by Hidalgo and Tarapuez (2022) and Chen and Mehdi (2018), objective and subjective employment quality indices were calculated by gender. Additionally, estimates were produced for economic activity branches according to the International Standard Industrial Classification of All Economic Activities (ISIC), and for the 23 main cities and metropolitan areas in Colombia. **Results:** Objective employment quality in Colombia is low, with better outcomes in public administration and mining. Medellín, Manizales, and Bogotá show the highest scores, while Sincelejo and Riohacha present the poorest conditions. However, subjective perception is high and does not reflect actual labor conditions. **Conclusions:** The study reveals that subjective employment quality in Colombia surpasses objective quality, highlighting tensions between perception and reality. Sectoral and gender

differences, persistent urban gaps, and methodological limitations are identified, providing updated bases for public policy and academic debate.

**Keywords:** quality of working life; gender; quality of work; job satisfaction; workplace well-being (Obtained from the UNESCO thesaurus).

## Resumo

**Objetivo:** avaliar a qualidade do emprego na Colômbia para o ano de 2025, considerando as diferenças de gênero e sua distribuição entre as regiões e ramos de atividade econômica. **Metodologia:** utilizando os dados da Pesquisa Integrada de Domicílios (GEIH) de junho de 2025 e os enfoques metodológicos propostos por Hidalgo e Tarapuez (2022) e por Chen e Mehdi (2018), calcularam-se os índices de qualidade objetiva e subjetiva do emprego por gênero. Além disso, foram estimados os dados para os ramos de atividade econômica segundo a Classificação Industrial Internacional Padrão de Todas as Atividades Econômicas (CIIU/ISIC) e para as 23 principais cidades e áreas metropolitanas da Colômbia. **Resultados:** a qualidade objetiva do emprego na Colômbia é baixa, com melhores resultados na administração pública e no setor de minas. Medellín, Manizales e Bogotá apresentam os maiores índices, enquanto Sincelejo e Riohacha exibem as piores condições. No entanto, a percepção subjetiva é elevada e não corresponde à realidade laboral. **Conclusões:** o estudo revela que a qualidade subjetiva do emprego na Colômbia supera a qualidade objetiva, evidenciando tensões entre percepção e condições reais. Identificam-se diferenças setoriais e de gênero, persistentes desigualdades urbanas e limitações metodológicas, que fornecem bases atualizadas para políticas públicas e debate acadêmico.

**Palavras-chave:** qualidade de vida no trabalho; gênero; qualidade do trabalho; satisfação no trabalho; bem-estar laboral (obtidos do tesauro da UNESCO).

## Introducción

La creación de puestos de trabajo es un reto para todas las economías, especialmente aquellas en vías de desarrollo, en las cuales persisten niveles de desempleo medios y altos. A esto se ha sumado la discusión alrededor de la calidad del trabajo, lo cual involucra variables como estabilidad, nivel de ingresos, aseguramiento, entre otros factores que propenden por la mejora de la calidad de vida de los trabajadores (Gómez-Salcedo *et al.*, 2017; Pineda y Acosta, 2011). Este interés se ha suscitado como respuesta al aumento de regulaciones laborales en los países de ingresos altos y se ha transferido a los países en vía de desarrollo como parte de los procesos de integración económica asociada a los Tratados de Libre Comercio (Pineda y Acosta, 2011).

Adicionalmente, el estudio de la calidad del empleo no es ajeno a las esferas institucionales. Por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023) incluye factores que propenden por el bienestar de los trabajadores, tales como: la seguridad social, las relaciones contractuales, las afiliaciones sociales, entre otras. Este acercamiento deja de lado el concepto de «empleo», el cual lo limita únicamente a puestos de trabajo y a la remuneración de los trabajadores.

En este sentido, diversos autores han desarrollado metodologías que permiten medir la calidad del empleo, como lo es el índice sintético de Farné (2003). Este considera cuatro dimensiones de análisis (ingreso, tipo de contratación, seguridad social y horas de trabajo), y se ponderan cada una de ellas. Como resultado, se permite la generación de categorías de análisis, donde, a mayor índice, mayor calidad del empleo; y esto, a su vez, ubica a los trabajadores en tres categorías: baja, media y alta.

Cabe resaltar que esta metodología ha sido cuestionada dada la carencia de un marco teórico que la respalde, así como la falta de conceptualización en la ponderación (Lasso y Frasser, 2015). Uno de los elementos que se ha señalado como ausente es la representación social; sin embargo, autores como Hidalgo y Tarapuez (2022) han ampliado dicha ponderación al incluir este componente, considerado un elemento fundamental para lograr una mejor aproximación al estudio de la calidad del empleo.

Ahora bien, autores como Chen y Mehdi (2018) han desarrollado una metodología para calcular el índice de calidad del empleo. Ellos consideran aspectos como las prospectivas de trabajo, de carrera, licencias, entorno social, entre otros. Estos componentes se acercan más al análisis del bienestar social de los trabajadores.

Por consiguiente, en este estudio se tiene como objetivo evaluar la calidad del empleo en Colombia para el año 2025, considerando las diferencias por género y su distribución según las regiones y ramas de actividad económica. Con esto,

se busca responder las siguientes tres preguntas de investigación: (1) ¿cuál es la variación de la calidad del trabajo a nivel nacional por género?, (2) ¿cómo varía la calidad del trabajo por rama económica cuando se desagrega por género?, y (3) ¿cómo se distribuye la calidad del trabajo en las principales ciudades del país y qué diferencias se observan entre hombres y mujeres?

Para esto, se estimaron dos tipos de calidad del trabajo. En primera instancia, se calculó la calidad objetiva usando el marco metodológico propuesto por Hidalgo y Tarapuez (2022). Adicionalmente, se estimó la calidad subjetiva por medio de la metodología propuesta por Chen y Mehdi (2018). Esto se hizo con el fin de aportar de dos diferentes maneras a la literatura. La primera es que estas metodologías han sido analizadas por forma separada y no conjunta; y la segunda es que se brindaron tres diferentes niveles de análisis: por género, por rama productiva, y por centro urbano.

Este artículo está estructurado de la siguiente manera: la segunda sección presenta los referentes teóricos y algunos estudios empíricos sobre la calidad del empleo desde el contexto global al nacional. La tercera sección describe la estrategia metodológica implementada. En la cuarta sección se presentan y describen los resultados obtenidos, seguido por la discusión en la quinta sección. Finalmente, en la sexta sección, se presentan las consideraciones finales del escrito.

## Referentes teóricos

La conceptualización alrededor de la calidad del trabajo es ambigua, aun cuando desde la segunda mitad del siglo XX se ha teorizado al respecto. Durante la primera fase del proceso se concibió la «calidad del trabajo» como un esquema subjetivo en el cual se asume la satisfacción del trabajador como la base del concepto. Este enfoque se construyó a partir de diversos criterios de valoración, en la cual se evalúa la percepción del trabajador frente a la manera como su empleo impacta su calidad de vida (Land, 1975; Staines y Quinn, 1979; Wnuk-Lipinski, 1977).

Sin embargo, esta visión subjetiva enfrentó diversas críticas. Entre ellas se encuentran las propuestas por Seashore (1974), quien enfatizó en la necesidad de trascender de la idea en la cual la calidad del trabajo correspondía a un factor subjetivo del empleado. Así mismo, planteó la necesidad de definir criterios objetivos que permitieran determinar la calidad de los puestos de trabajo.

Dentro de lo planteado, se estipula que la mirada subjetiva carece de rigor, dado que las personas dentro de su criterio involucran factores propios de la conveniencia, la ignorancia, el auto engaño y la presión social que sesgan su

opinión (Seashore, 1974). Por ello, el autor plantea que dentro de esta medición se hace necesario incorporar factores individuales y sociales que involucren factores objetivos. Dichos elementos deberán sustentarse desde la evidencia teórica y empírica, teniendo en cuenta aspectos como la diferenciación entre sectores y la necesidad de incorporar la valoración subjetiva sin que esta supere la visión objetiva.

Aunque existe un consenso alrededor de la necesidad de incorporar factores objetivos a la medición, no existe un consenso sobre cuáles son estos factores (Galvis-Aponte *et al.*, 2017; Warr, 1987). Esto ha generado que se presenten diversas posturas al respecto, tales como las diseñadas por Lawler (1975), quien especifica que cualquier medida de calidad del empleo debe considerar al menos cuatro factores: (1) la validez, entendida como la inclusión de componentes asociados a la calidad laboral; (2) la suficiencia, que se refiere a que los indicadores sean completos y representativos; (3) la objetividad y verificabilidad de la información; y (4) la capacidad de distinguir diferencias significativas entre situaciones laborales. Estos factores permiten realizar una revisión integral del concepto.

Por su parte, Gallie (2007) propone que la calidad del empleo se encuentra asociada a la estructura del empleo; es decir, se requiere evaluar la calidad desde los sectores económicos, ya que estos involucran condiciones diferenciadoras. Así mismo, propone la necesidad de involucrar factores como el grado de participación de los empleados en las discusiones laborales, la autonomía y el acceso a la seguridad social. Esto coincide con lo planteado por Farné y Vergara, (2007); Gómez-Salcedo *et al.*, (2017); y Pineda y Acosta (2011); estos factores se asocian a la formalidad del trabajo, y permiten de esta manera incluir una categoría adicional a la calidad de este.

En esta misma línea, Farné (2009) propone un análisis integral del concepto a partir de la construcción de un índice sintético que incorpora dimensiones tanto objetivas como subjetivas. El autor destaca variables como estabilidad laboral, ingresos, protección social y condiciones contractuales, enfatizando que estas permiten evaluar la inserción de los trabajadores en el mercado, además de la forma en que dicha inserción impacta su bienestar. Este aporte resulta fundamental porque ofrece una perspectiva comparada para la región latinoamericana y evidencia cómo la calidad del empleo constituye un factor determinante en los procesos de equidad y cohesión social.

Aunado a lo anterior, los diversos enfoques involucran como un factor relevante para el análisis el ingreso percibido por el trabajador, esto relacionado con que la calidad laboral debe generar calidad de vida, y esta a su vez se asocia con la capacidad de las personas para satisfacer sus necesidad monetarias, ambientales, físicas, entre otras (Pérez-Valbuena, 2013). En consecuencia, la teoría concuerda en que se requiere un nivel de ingreso suficiente para la satisfacción de dichas

necesidades (Burchell *et al.*, 2014; Chen y Mehdi, 2018; Gómez-Salcedo *et al.*, 2017; Hidalgo y Tarapuez, 2022; Pineda y Acosta, 2011; Wagner, 1997).

En síntesis, la evidencia teórica y empírica demuestra que la medición de la calidad del empleo debe responder a un constructo que involucra factores objetivos, tales como los beneficios laborales y extralaborales, la capacidad asociativa de los trabajadores, el ingreso laboral y factores subjetivos; los cuales se enmarcan a la percepción que tienen los empleados frente a su trabajo. Es así como, desde OIT (2003), se acuñó el término «trabajo decente», en el cual se involucran cuatro factores: empleo, seguridad social, derechos laborales y diálogo social.

De acuerdo con lo anterior, la OIT (2023) identificó que, pese a cierta recuperación económica tras la pandemia, persisten problemas estructurales en el mercado laboral de América Latina y el Caribe. El informe señala un crecimiento limitado del empleo formal frente a la alta incidencia del trabajo informal, lo cual afecta de manera particular a las mujeres y a la población rural. También se observa una desaceleración en la creación de puestos de calidad, un estancamiento en la evolución de los salarios reales y una marcada desigualdad de género en la participación y remuneración laboral. Estos resultados permiten dimensionar los desafíos de la región en términos de inclusión, productividad y sostenibilidad del trabajo.

En este sentido, Fernández-Franco *et al.* (2022) analizaron la realidad de los trabajadores asalariados e independientes, a partir de la agregación por la remuneración y la cualificación de los trabajadores. Posteriormente, construyeron una escala de medición de la calidad del empleo, que evidenció cómo los salarios en América Latina se mantienen bajos frente a países como Estados Unidos, incluso en los puestos de trabajo que requieren un perfil altamente cualificado. Finalmente, evidenciaron que esta situación se transfiere al rezago económico de la región y se agudiza en las pequeñas y medianas empresas, las cuales se caracterizan por ser parte fundamental del tejido empresarial de los países latinoamericanos.

Por su parte, Basantes-Garcés (2022) estableció un índice para medir la calidad del empleo en las micro y pequeñas empresas de Ecuador, a partir de los postulados del índice sintético propuesto por Farné (2003). Usando un modelo de regresión lineal múltiple, se permite medir la calidad del empleo en estas empresas y realizar comparaciones en tiempo real sobre la precarización laboral. Este modelo evidencia las variaciones en el mercado de trabajo, de modo que permite construir recomendaciones para mejorar la producción y cómo, a partir de esto, se podrán ofrecer puestos de trabajo con condiciones laborales dignas.

Respecto a la calidad del empleo, Gómez-Salcedo *et al.* (2017) proponen un estudio a partir de un enfoque multidimensional con un indicador difuso, para ello emplearon datos de la *Gran Encuesta Integrada de Hogares* (GEIH), considerando variables como el género y nivel educativo. Los autores introducen una nueva

metodología para medir la calidad del empleo, evidenciando una aproximación teórica al ciclo de vida de la calidad del trabajo, que demuestra índices de calidad más bajos para el grupo etario hasta los 30 años. Esto evidencia que los jóvenes no están aportando al sistema pensional ni de seguridad social, lo que genera presiones al sistema subsidiado, y agudiza las problemáticas sociales actuales.

De acuerdo con lo anterior, Lasso y Frasser (2015) evaluaron la calidad del empleo relacionado con el bienestar social, a través de la teoría del consumo y las economías de escala. Por medio de esta, construyeron escalas de equivalencia que permitieron analizar el bienestar social de acuerdo con las características de los miembros del hogar, las cuales están directamente relacionadas con el grupo etario. En este sentido, demostraron que los índices de calidad de empleo más bajos se concentran en los empleos juveniles, evidenciando la existencia del ciclo de vida laboral. Finalmente, los autores resaltan que el consumo y las economías de escala varían según el tamaño del hogar, lo que puede mejorar o limitar el nivel de bienestar social alcanzado.

En el contexto colombiano, la literatura ha mostrado diferentes aproximaciones para medir y comprender la calidad del empleo, que evidencian avances con limitaciones persistentes. En este sentido, Farné y Vergara (2015) analizaron el vínculo entre crecimiento económico y flexibilización laboral durante el periodo 2002–2011, y encontraron una leve mejora en los indicadores gracias al aumento de ingresos y a la ampliación de la seguridad social, aunque aún con déficits cualitativos que limitan los efectos del crecimiento sobre el bienestar laboral.

Desde una perspectiva metodológica diferente, Cortés *et al.* (2024) plantearon una medición sustentada en las preferencias de los trabajadores, lo que permitió incorporar dimensiones subjetivas que complementan los indicadores objetivos tradicionales y otorgan mayor relevancia a la percepción de los asalariados frente a sus condiciones laborales. En la misma línea, Mora *et al.* (2016) desarrollaron índices sintéticos aplicados a la población afrocolombiana, lo cual visibilizó desigualdades estructurales respecto a la estabilidad; ingresos y acceso a seguridad social que afectan de forma diferenciada a este grupo poblacional.

Complementariamente, otras investigaciones han centrado su atención en los entornos urbanos y en la relación entre capital humano y calidad laboral. Mora y Ulloa (2011) examinaron las principales ciudades colombianas y concluyeron que, aunque entre 2001 y 2009 se evidenció una mejora, esta resultó insuficiente para superar las brechas existentes, señalando que la educación solo se traduce en mejor calidad del empleo en el caso de los asalariados. Por su parte, Hidalgo y Tarapuez (2022) construyeron índices objetivos y subjetivos de empleo con base en los pilares de trabajo decente de la OIT, identificando una brecha entre las percepciones de los trabajadores y las condiciones estructurales que ofrece el mercado laboral.

Sumado a ello, Ramírez (2022) propuso un *Índice de Calidad del Empleo* compuesto por cinco dimensiones y condiciones de trabajo: subempleo, formación, prestaciones salariales, protección social, y equilibrio trabajo-vida. Esto se convierte en una herramienta integral para monitorear los procesos de precarización y orientar la formulación de políticas públicas en el país. Estos aportes enriquecen la discusión al evidenciar la diversidad de enfoques y resultados empíricos en Colombia.

Finalmente, es importante reconocer que, si bien la teoría para la medición de la calidad del empleo objetivo y subjetivo ha sido ampliamente criticada por la asignación porcentual otorgada a cada grupo, se continúa empleando esta metodología como principal herramienta de medición de la calidad del empleo. De este modo, cada investigador puede adaptarla a través de la fundamentación empírica, la cual ha realizado aportes significativos a nuevas teorías emergentes como el ciclo de vida laboral.

## Metodología

Para el desarrollo de esta investigación se ocupó la información de la GEIH para junio de 2025, dado que estos poseen menor estacionalidad frente al resto de meses del año (Pineda y Acosta, 2011). La base de datos se filtró restringiendo la muestra únicamente a ocupados mayores de 18 años. Adicionalmente, se incluyeron las observaciones, en las cuales los datos de ingresos laborales y área contenían información; es decir que se eliminaron las observaciones con información incompleta. Finalmente, se retiró de la base de datos a los ocupados pensionados, teniendo una muestra de 12.154.098 observaciones, donde el 46,03% fueron mujeres.

La muestra incluye información de las 23 ciudades principales y áreas metropolitanas, así como el índice nacional; por ramas de actividad económica y género. Por un lado, la tabla 1 presenta las variables utilizadas para los indicadores de calidad de empleo objetivo y subjetivo. Por otro lado, en la tabla 2 se observa la escala de interpretación para los indicadores de calidad de empleo.

**Tabla 1.** Descripción y estadísticos descriptivos de las variables.

Dimensiones	Indicador	Criterio utilizado	Variable
<b>Calidad objetiva</b>			
Suficiencia del ingreso	Ingreso laboral por hora	Menor a un salario mínimo	Ingreso precario
		entre 1 y 3 salarios mínimos	Ingreso canasta básica
		entre 3 y 5 salarios mínimos	Ingreso medio
		Más de 5 salarios mínimos	Ingreso superior
Seguridad y estabilidad en el trabajo	Relación contractual	Escrito a término indefinido	
		Escrito a término fijo	
		OPS	
		Verbal o sin contrato	
Seguridad y Protección Social		Cotización a salud, pensión, riesgos profesionales	Cobertura total
		Cotización a salud contributivo y riesgos profesionales	Cobertura parcial
		Cotización a salud subsidiado y riesgos profesionales	Cobertura parcial
		Cotización salud beneficiario	Cobertura parcial
		No cuenta con ninguna	Sin cobertura
Beneficios contractuales	Vacaciones	Vacaciones anuales pagas	Vacaciones
	Prima de navidad	Recibe prima de navidad	Prima de navidad
	Cesantías	Derecho a cesantías	Cesantías
	Licencias	Incluye licencias remuneradas	Licencias
Diálogo y representación social	Representación sindical y/o gremial	Afiliación a una asociación sindical y/o gremial	Se encuentra sindicalizado o agremiado
			No se encuentra sindicalizado o agremiado

Dimensiones	Indicador	Criterio utilizado	Variable
<b>Calidad subjetiva</b>			
			Con su trabajo actual
			Con los beneficios y prestaciones
Calidad subjetiva del empleo	Percepción de la calidad y estabilidad laboral	Satisfacción laboral	Con su jornada laboral actual
		Empleo estable	Considera si su empleo es estable

Con el fin de lograr el propósito de la investigación, se definen las ponderaciones siguiendo los estudios de Hidalgo y Tarapuez (2022) y Chen y Mehdi (2018) para medir la calidad del empleo, como se evidencia en la tabla 2. En esta se presentan los componentes objetivos y subjetivos y los porcentajes asignados a cada variable. Para la calidad objetiva, se priorizan los componentes de ingreso, estabilidad y acceso a la seguridad social con una ponderación conjunta del 70%, y los beneficios extralaborales y la representación asociativa o sindical con un 30%. Así mismo, se incluye la escala de interpretación de los índices.

**Tabla 2.** Dimensiones de la calidad del empleo.

Variable	Asalariados	
	Distribución puntaje	Asignación puntaje
<b>Calidad objetiva</b>		
Ingreso precario		0%
Ingreso canasta básica		10%
Ingreso medio	30%	20%
Ingreso superior		30%
Escrito a término indefinido		20%
Escrito a término fijo	20%	15%
OPS		10%
Verbal o sin contrato		0%

Variable	Asalariados	
	Distribución puntaje	Asignación puntaje
Cobertura total		20%
Cobertura parcial		15%
Cobertura parcial	20%	10%
Cobertura parcial		5%
Sin cobertura		0%
<hr/>		
Vacaciones	5%	5%
Prima de navidad	5%	5%
Cesantías	5%	5%
Licencias	5%	5%
<hr/>		
Se encuentra sindicalizado o agremiado		10%
No se encuentra sindicalizado o agre- miado	10%	0%
<hr/>		
<b>Calidad subjetiva</b>		
Con su trabajo actual	30%	30%
Con los beneficios y prestaciones	20%	20%
Con su jornada laboral actual	20%	20%
Considera si su empleo es estable	30%	30%
<hr/>		
<b>Escala de interpretación</b>		(%)
Muy baja	0 – 20	
Baja	21 – 40	
Media	41 – 60	
Alta	61 – 80	
Muy alta	81 – 100	

Fuente: elaboración propia con base en Hidalgo y Tarapuez (2022, p. 88) y Chen y Mehdi (2018, p. 10).

## Resultado

### Dinámica de la calidad del trabajo a nivel nacional según género

Se observó que, para junio de 2025, Colombia tuvo 23.752.953 personas ocupadas, que devengaron en promedio \$1.925.286 pesos/moneda corriente. Sin embargo, el 50% de la población tuvo un ingreso menor o igual a \$1.423.500 pesos/moneda corriente. Asimismo, se evidenció que el 58% de la población ocupada eran hombres y el 31,90% de los trabajadores se encontraban entre Bogotá, Medellín y Cali. A su vez, el 36,74% de la población ocupada se encontraba en el sector de comercio al por mayor y por menor, y solo el 10% estaba empleada en industrias manufactureras.

Teniendo la estrategia metodológica propuesta, se calcularon los indicadores de calidad del empleo objetiva y subjetiva a nivel nacional y por género (tabla 3). A continuación, se presentan los resultados de ambos indicadores para hombres y mujeres. En el indicador de calidad objetiva se observa que los hombres registran empleos de menor calidad en comparación con las mujeres, con puntajes de 0,29 y 0,30 respectivamente. Sin embargo, esta diferencia no es significativa y, de acuerdo con la escala de interpretación propuesta, ambos tienen calidad objetiva del empleo baja.

**Tabla 3.** Calidad promedio del empleo a nivel nacional.

Calidad objetiva			Calidad subjetiva		
Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
0,29	0,30	0,30	0,81	0,81	0,81

Fuente: elaboración propia con base en datos de la GEIH (2025).

### Diferencias en la calidad del trabajo por ramas de actividad económica y género

La tabla 4 muestra los resultados desagregados por ramas de actividad económica, según *Clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas* (CIIU), revisión 4, adaptada para Colombia. Se observan variaciones considerables entre las diferentes áreas en la calidad objetiva del empleo por ramas de actividad económica. Se destaca que los mejores resultados en cuanto a calidad objetiva del empleo se obtienen en las ramas de administración pública, defensa, educación y

salud, en la cual se obtiene un índice de 0,57, que supera en 0,16 puntos al sector de minas y canteras; el cual se ubica en la segunda posición con un índice de 0,41.

En cuanto a las demás ramas de actividad, los resultados del índice objetivo son similares, con resultados que se encuentran entre 0,14 y 0,40, lo que evidencia la precariedad laboral de los trabajadores colombianos. Esta situación se agudiza en las actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios, donde se obtiene un puntaje de 0,14; lo cual podría asociarse a las características de autoempleo propias de estas actividades.

**Tabla 4.** *Calidad del empleo por ramas de actividad.*

Actividad económica	Calidad objetiva			Calidad subjetiva		
	H	M	T	H	M	T
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios	0,15	0,13	0,14	0,78	0,79	0,79
Actividades profesionales, científicas y técnicas	0,36	0,21	0,29	0,84	0,72	0,78
Administración pública, defensa, educación y salud	0,60	0,55	0,57	0,87	0,87	0,87
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	0,19	0,28	0,23	0,79	0,73	0,76
Comercio al por mayor y al por menor	0,23	0,25	0,24	0,80	0,80	0,80
Construcción	0,15	0,52	0,34	0,74	0,90	0,82
Explotación de minas y canteras	0,44	0,37	0,40	0,84	0,92	0,88
Industrias manufactureras	0,33	0,27	0,30	0,85	0,82	0,83
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	0,41	0,41	0,41	0,84	0,83	0,83

Fuente: elaboración propia con base en datos de la GEIH (2025).

Nota: **H** representa hombres, **M** mujeres y **T** total de la población.

En cuanto a la calidad subjetiva del empleo, se evidencia que los trabajadores colombianos, sin importar la actividad económica en la que se desempeñan, perciben que su empleo es de calidad, y alcanzan índices superiores a 0,75 e inferiores a 0,89 en cada una de ellas. Siendo nuevamente las ramas de explotación de minas y canteras, y administración pública y defensa los de mejores resultados.

## Calidad del empleo por ciudad y área metropolitana

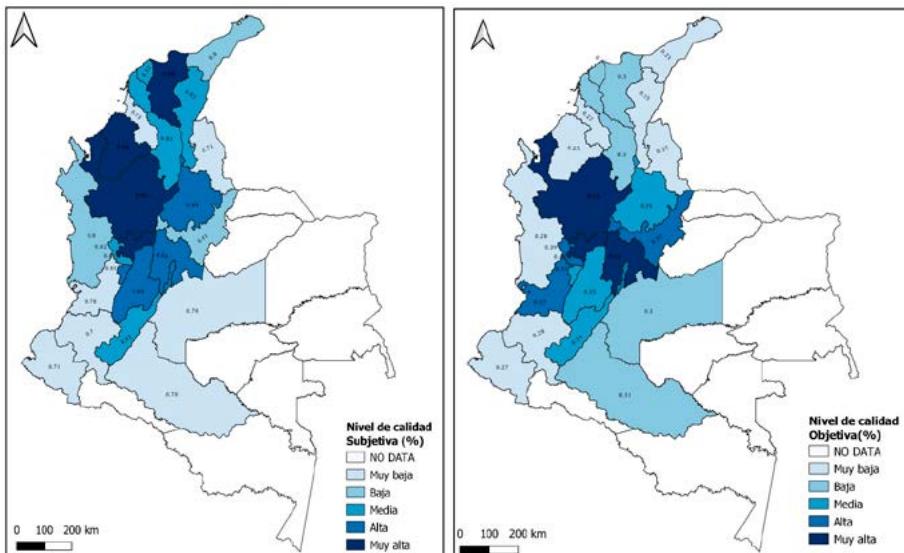
En la tabla 5 se muestran los resultados para las 23 ciudades donde la GEIH es representativa. Los resultados revelan que, por un lado, Bogotá presenta una calidad del empleo objetiva y subjetiva relativamente alta; por otro lado, Manizales y Medellín sobresalen por tener puntajes altos en ambas mediciones. Desde otra perspectiva, se evidencia que ciudades como Sincelejo, Riohacha y Cúcuta poseen las condiciones laborales más precarias a nivel nacional.

**Tabla 5.** *Calidad del empleo por ciudad y área metropolitana.*

Ciudad	Calidad objetiva			Calidad subjetiva		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Armenia	0,29	0,29	0,29	0,85	0,84	0,84
Barranquilla	0,29	0,29	0,29	0,83	0,81	0,82
Bogotá	0,40	0,40	0,40	0,85	0,82	0,84
Bucaramanga	0,31	0,31	0,31	0,83	0,86	0,84
Cali	0,35	0,32	0,33	0,80	0,77	0,78
Cartagena	0,26	0,28	0,27	0,82	0,84	0,83
Cúcuta	0,19	0,24	0,21	0,71	0,72	0,71
Florencia	0,29	0,27	0,28	0,80	0,76	0,78
Ibagué	0,31	0,31	0,31	0,83	0,84	0,84
Manizales	0,38	0,38	0,38	0,86	0,86	0,86
Medellín	0,38	0,39	0,39	0,86	0,87	0,86
Montería	0,21	0,23	0,22	0,86	0,86	0,86
Neiva	0,28	0,32	0,30	0,83	0,80	0,82
Pasto	0,23	0,25	0,24	0,70	0,71	0,71
Pereira	0,36	0,35	0,36	0,82	0,81	0,82
Popayán	0,24	0,27	0,26	0,71	0,69	0,70
Quibdó	0,23	0,29	0,26	0,80	0,79	0,80
Riohacha	0,19	0,22	0,21	0,79	0,81	0,80
Santa Marta	0,26	0,28	0,27	0,85	0,85	0,85
Sincelejo	0,15	0,25	0,20	0,70	0,75	0,73
Tunja	0,33	0,33	0,33	0,82	0,80	0,81
Valledupar	0,21	0,23	0,22	0,84	0,82	0,83
Villavicencio	0,27	0,26	0,27	0,78	0,78	0,78

Fuente: elaboración propia con base en datos de la GEIH (2025).

De igual forma, en la figura 1 y 2 se observa esta relación para las 23 ciudades analizadas. De acuerdo con el nivel de interpretación expresado en la tabla 2, aumenta el tono del mapa de calor respecto a si la calidad del empleo objetiva y subjetiva es muy baja hasta muy alta.



**Figura 1.** Calidad objetiva de empleo por ciudades.

**Figura 2.** Calidad subjetiva del empleo por ciudades.

Fuente: elaboración propia con base en datos de la GEIH (2025).

Finalmente, se observa que los trabajadores de las ciudades con mayor precarización laboral tienen un índice de calidad subjetivo del empleo alto y muy alto. Es decir, los empleados perciben sus puestos de trabajo de mayor calidad frente a la realidad contractual en la que se encuentran, lo cual demuestra que no reconocen su situación laboral real. Esto podría explicarse porque estas ciudades dependen de un sector de servicios altamente informal y presentan altos niveles de desempleo; con excepción de Santa Marta, cuya tasa se encuentra por debajo de la media nacional. En este contexto, la percepción de mayores dificultades para ingresar al mercado laboral lleva a que los trabajadores acepten y toleren empleos de menor calidad.

## Discusión

La presente investigación aporta un enfoque diferenciado al combinar el análisis de calidad objetiva y subjetiva del empleo con tres dimensiones poco exploradas en conjunto: (1) la desagregación por género, (2) la comparación sectorial y (3) las disparidades regionales entre ciudades. Mientras la mayoría de los trabajos anteriores se ha concentrado en promedios nacionales o en estudios de caso de ciudades principales, aquí se observa que las diferencias internas en el mercado laboral colombiano son determinantes para comprender la calidad del empleo. En efecto, aunque a nivel agregado no se identifican diferencias sustanciales entre hombres y mujeres, al desagregar los resultados por ramas de actividad se revelan brechas significativas que permanecían ocultas en análisis previos.

Estudios previos en Colombia han buscado desde los años dos mil construir indicadores que permitan comprender las dinámicas del mercado laboral en un país caracterizado por altos niveles de informalidad y desigualdad estructural. Por ejemplo, Farné y Vergara (2015) encontraron que el aumento del ingreso y la ampliación de la seguridad social produjeron una leve mejora en los indicadores de calidad, aunque persistían déficits cualitativos que limitaban el impacto del crecimiento sobre el bienestar laboral. En un sentido similar, Mora y Ulloa (2011), al examinar las principales ciudades entre 2001 y 2009, evidenciaron avances insuficientes para cerrar las brechas estructurales, lo cual coincide con los hallazgos de la presente investigación, al mostrar que persisten desigualdades de género y condiciones laborales precarias pese a leves mejoras en algunos sectores.

Más recientemente, Cortés *et al.* (2024) propusieron una medición basada en las preferencias de los trabajadores que integró dimensiones subjetivas. Esto también se refleja en los resultados de la presente investigación, donde la percepción de calidad laboral es consistentemente más alta que la calidad objetiva en todas las ciudades y sectores. De manera similar, Hidalgo y Tarapuez (2022) evidenciaron divergencias entre indicadores objetivos y subjetivos, lo cual coincide con la brecha que se encontró entre hombres y mujeres, y entre diferentes ramas de actividad económica. Por su parte, Ramírez (2022) presentó un índice integral de cinco dimensiones, que se alinea con el enfoque multidimensional de esta investigación, al mostrar que factores como condiciones de trabajo, subempleo y protección social explican la precariedad en sectores como actividades artísticas y servicios. Finalmente, Mora *et al.* (2016) identificaron desigualdades estructurales en la población afrocolombiana, reflejadas en las evidencias aquí encontradas de brechas territoriales y sectoriales, especialmente en ciudades como Sincelejo y Riohacha.

El caso de las actividades profesionales, científicas y técnicas resulta ilustrativo: la brecha de calidad objetiva de 15 puntos porcentuales a favor de

los hombres sugiere la existencia de barreras estructurales para el acceso de las mujeres a empleos de mejor calidad en sectores de alta cualificación. Este hallazgo amplía y problematiza lo reportado por Hidalgo y Tarapuez (2022), quienes construyeron un panorama nacional más agregado, pero no evidenciaron la magnitud de las diferencias sectoriales. La incorporación de la perspectiva de género permite matizar los resultados y mostrar que los indicadores nacionales pueden estar enmascarando inequidades significativas en ramas de actividad clave para el desarrollo económico.

De manera opuesta, en sectores de fuerte presencia de trabajo físico como la construcción y la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, las mujeres presentan mejores indicadores de calidad objetiva del empleo. Esta aparente paradoja se explica por la inserción diferenciada en el mercado laboral: mientras los hombres se concentran en labores operativas, usualmente más informales, las mujeres tienden a ocupar posiciones administrativas dentro de estas ramas, lo que se traduce en mejores indicadores objetivos. Este hallazgo refuerza la necesidad de considerar el sector económico en general y la segmentación interna de los empleos por género y rol desempeñado.

En cuanto a la calidad subjetiva del empleo, los resultados muestran que tanto hombres como mujeres consideran que su empleo es de calidad alta o muy alta, incluso en contextos de baja calidad objetiva. Este hallazgo coincide con las aproximaciones teóricas de Lewis (1954) y Perry (2007), quienes sostienen que la informalidad puede contener un componente de elección y que, en algunos casos, la satisfacción subjetiva proviene de factores distintos a la formalidad o la estabilidad. Sin embargo, también se observa un fenómeno de divergencia en la percepción de calidad entre hombres y mujeres, en línea con lo señalado por Gómez-Salcedo *et al.* (2017), quienes encontraron que a partir de 2015 la percepción femenina sobre la calidad del empleo se volvió más crítica que la masculina. Este contraste con los hallazgos previos de Farné y Vergara (2007), que reportaban una percepción más favorable de las mujeres, sugiere que el contexto social y cultural reciente, marcado por un mayor debate sobre las brechas de género, podría estar influyendo en que las mujeres valoren de manera más realista y crítica sus condiciones laborales.

El análisis territorial complementa estas discusiones al mostrar que la calidad del empleo está profundamente condicionada por la estructura económica de cada ciudad. En urbes con mayor diversificación productiva y concentración de empleo formal, como Bogotá, Medellín, Manizales y Bucaramanga, se observan mejores indicadores tanto objetivos como subjetivos. Estos resultados coinciden parcialmente con lo señalado por Mora y Ulloa (2011), quienes subrayaron que las grandes áreas metropolitanas presentan mayores oportunidades laborales. Sin embargo, los hallazgos del presente estudio añaden matices, al mostrar que, en ciudades principales como Cali y Pereira, las condiciones objetivas tienden

a favorecer a los hombres, en contraste con lo observado en la mayoría de las ciudades en Colombia.

Por el contrario, ciudades como Sincelejo, Riohacha, Cúcuta, Valledupar, Montería y Pasto presentan índices de calidad objetiva bajos, que oscilan entre 0,20 y 0,34, lo que refleja la dependencia de sectores altamente informales como el comercio y las actividades turísticas. La baja diversificación productiva en estas regiones limita la creación de empleo formal y repercute en la calidad de vida de los trabajadores, lo que genera presiones sociales sobre los gobiernos locales. Este hallazgo amplía lo discutido por Farné y Vergara (2015), al evidenciar que el crecimiento económico no se distribuye homogéneamente en el territorio y que las características sectoriales locales son determinantes para explicar la calidad del empleo.

Las implicaciones de estos hallazgos para las políticas públicas son relevantes. La evidencia muestra que los indicadores agregados pueden ocultar desigualdades profundas entre hombres y mujeres, entre sectores económicos y entre ciudades, lo cual exige intervenciones diferenciadas y focalizadas. Si el objetivo es la inclusión de las mujeres en actividades económicas donde hay baja participación, se requieren políticas que promuevan el acceso de las mujeres a empleos de alta cualificación en sectores como las actividades científicas y técnicas, donde persisten barreras de entrada. En el ámbito sectorial, se recomienda implementar programas de formalización laboral y capacitación específica en ramas artísticas, recreativas y de servicios, junto con incentivos a empresas que ofrezcan contratos formales y mejores condiciones laborales para reducir la precariedad estructural. Si el fin es generar empleo formal y de calidad a nivel regional, especialmente en las ciudades intermedias, es necesario diseñar políticas de desarrollo económico que diversifiquen la base productiva y fortalezcan su capacidad de creación de empleo.

Finalmente, la presente investigación contribuye a la literatura nacional al demostrar que la calidad del empleo en Colombia no puede entenderse únicamente a partir de indicadores agregados, sino que requiere un análisis diferenciado por género, sector y territorio. Al hacerlo, se trasciende la réplica metodológica de estudios previos y se ofrece una perspectiva más amplia, detallada y crítica sobre las dinámicas laborales contemporáneas, que aporta elementos valiosos tanto para la academia como para el diseño de políticas públicas.

## Conclusiones

El análisis de la calidad del empleo en Colombia, a partir de indicadores objetivos y subjetivos, permite concluir que ambos enfoques no siempre coinciden, lo cual refleja tensiones entre las condiciones contractuales y la percepción de los trabajadores sobre estabilidad y satisfacción. Si bien se observa que la calidad subjetiva tiende a ser más alta que la objetiva, el estudio demuestra que esta brecha responde a factores de autoevaluación y a elementos culturales previamente identificados en la literatura, lo que confirma hallazgos clásicos como los de Seashore (1974), pero que ofrece una actualización con datos recientes que evidencian la persistencia de este fenómeno en el mercado laboral colombiano.

En relación con el género, los resultados muestran ligeras diferencias a favor de las mujeres en determinados sectores, lo que se explica por su inserción en ocupaciones administrativas dentro de ramas físicas u operativas, donde los hombres se concentran en labores más precarias. Este hallazgo aporta un matiz novedoso al debate, pues si bien estudios previos como los de Mora *et al.* (2016) y Ramírez (2022) habían documentado desigualdades estructurales en detrimento de las mujeres, el presente análisis revela que, bajo ciertas condiciones sectoriales, ellas acceden a empleos con mejor calidad objetiva. Del mismo modo, la evidencia por ciudades confirma que la diversificación económica favorece la calidad del empleo, como se observa en Bogotá, en contraste con territorios más dependientes de sectores informales como Sincelejo. Este resultado refuerza lo planteado por Mora y Ulloa (2011) sobre los determinantes regionales, pero aporta una mirada actualizada que permite observar las persistentes brechas urbanas.

La principal contribución de este estudio radica en combinar la medición objetiva y subjetiva de la calidad del empleo con un enfoque desagregado por género, sector económico y ciudad, lo cual trasciende la mera réplica metodológica de investigaciones anteriores. Mientras trabajos como los de Hidalgo y Tarapuez (2022) o Ramírez (2022) han aportado índices integrales, la propuesta aquí presentada integra dimensiones comparativas y territoriales que permiten una comprensión más fina de las dinámicas laborales, y ofrecen insumos útiles tanto para la política pública como para el debate académico.

No obstante, este estudio presenta limitaciones que deben ser reconocidas. El análisis se basa en información de corte transversal, lo que impide capturar las trayectorias laborales y la movilidad intertemporal en la calidad del empleo. Además, aunque se integran dimensiones objetivas y subjetivas, la información sobre percepciones proviene de encuestas generales y es autoreportada, lo que podría generar sesgos y limita la posibilidad de indagar en factores culturales, familiares o individuales que expliquen la valoración subjetiva del empleo. Estas

limitaciones abren un espacio para el desarrollo de nuevas investigaciones que profundicen en la comprensión de la calidad laboral en Colombia.

De cara al futuro, se hace necesario avanzar hacia estudios longitudinales que permitan examinar las transiciones laborales y su relación con la calidad del empleo, así como aplicar enfoques interseccionales que incorporen no solo el género, sino también variables como la pertenencia étnica, la edad y el nivel educativo. Complementariamente, investigaciones cualitativas que exploren las narrativas de trabajadores en sectores informales podrían enriquecer la comprensión de la percepción subjetiva del empleo y sus determinantes. De igual forma, se sugiere indagar sobre los impactos de las políticas públicas de formalización laboral, particularmente en ciudades intermedias, donde los desafíos estructurales son más evidentes.

Finalmente, se resalta la necesidad de profundizar en el análisis sectorial de género, especialmente en ramas de alta precarización como actividades artísticas y de servicios personales, donde las brechas persisten y se requieren políticas específicas de formalización y protección social.

## Referencias

- Basantes-Garcés, J. (2022). Índice sintético para medir la calidad del empleo en las micro y pequeñas empresas del Ecuador. *Economía y Negocios*, 13(1), 87-100. <https://doaj.org/article/1013987f59f84210aad2c10a1c7af173>
- 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*, 38(2), 459-477. <https://doi.org/10.1093/cje/bet067>
- Chen, W., & Mehdi, T. (2018). Assessing Job Quality in Canada: A Multidimensional Approach. *Analytical Studies Branch Research Paper Series*, (412), 5-31. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2018412-eng.htm>
- Cortés, Y., Cortés, M., Rodríguez, D. y Rozo, C. (2024). Calidad del empleo: una medición desde las preferencias de los trabajadores. *Lecturas de Economía*, (102), 165-201. <https://doi.org/10.17533/udea.le.n102a356508>
- DANE. (2022). *Clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas: revisión 4, adaptada para Colombia (CIIU Rev. 4 A.C. 2022)*.

Ríos, G et al. (2026). Calidad del empleo en Colombia: un análisis sectorial y regional por género en 2025. *Ánfora*, 33(60), 127-150. <https://doi.org/10.30854/abe5yx43>

Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización (DIRPEN). [https://www.dane.gov.co/files/sen/nomenclatura/ciiu/CIIU\\_Rev\\_4\\_AC2022.pdf](https://www.dane.gov.co/files/sen/nomenclatura/ciiu/CIIU_Rev_4_AC2022.pdf)

DANE. (2025). *Anexo GEIH Mercado laboral - Ocupación informal mayo - julio 2025*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social>

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>

Farné, S. (2009). La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI: una mirada especial a los casos de Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador y Perú. En S. Farné (Comp.), *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI* (pp. 15-32). Universidad Externado de Colombia. [https://www.lai.fu-berlin.de/homepages/marull/Forschung\\_und\\_Publikationen/Farn\\_2009.pdf](https://www.lai.fu-berlin.de/homepages/marull/Forschung_und_Publikationen/Farn_2009.pdf)

Farné, S. y Vergara, C. (2015). Crecimiento económico, flexibilización laboral y calidad del empleo en Colombia de 2002 a 2011. *Revista Internacional del Trabajo*, 134(2), 275-293. <https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2015.00251.x>

Farné, S. y Vergara, C. (2007). *Calidad del empleo: ¿qué tan satisfechos están los colombianos con su trabajo?* Cuadernos de Trabajo (Vol. 8), Universidad Externado de Colombia. <https://ideas.repec.org/p/col/000194/016000.html>

Fernández-Franco, S., Grana, J., Lastra, F. y Weksler, G. (2022). Calidad del empleo y estructura del mercado de trabajo en América Latina desde una perspectiva comparada. *Ensayos de Economía*, 32(61), 124-151. <https://doi.org/10.15446/ede.v32n61.100343>

Gallie, D. (2007). Production Regimes and The Quality of Employment in Europe. *Annual Review of Sociology*, 33, 85-104. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.33.040406.131724>

Galvis-Aponte, L., Galvis-Larios, W. y Hahn-de-Castro, L. (2017). *Una revisión de los estudios de convergencia regional en Colombia*. Documentos de Trabajo

Sobre Economía Regional y Urbana; No. 264. <https://repositorio.banrep.gov.co/items/5ad0a88f-ca09-4ef0-9c11-2b67c98b5abd>

Gómez-Salcedo, M., Galvis-Aponte, L., & Royuela, V. (2017). Quality of Work Life in Colombia: A Multidimensional Fuzzy Indicator. *Social Indicators Research*, 130(3), 911-936. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-1226-9>

Hidalgo, M. y Tarapuez Chamorro, E. (2022). La calidad del trabajo en Colombia: una preocupación nacional. *Tendencias*, 24(1), 79-109. <https://doi.org/10.22267/rtend.222302.216>

Land, K. (1975). The Role of Quality of Employment Indicators in General Social Reporting Systems. *American Behavioral Scientist*, 18(3), 304-332. <https://doi.org/10.1177/000276427501800302>

Lasso, F. y Frasser, C. (2015). Calidad del empleo y bienestar: un análisis con escalas de equivalencia. *Ensayos sobre política económica*, 33(77), 117-132. <https://www.elsevier.es/es-revista-ensayos-sobre-politica-economica-387-articulo-calidad-del-empleo-bienestar-un-S0120448314000207>

Lawler, E. (1975). Measuring the Psychological Quality of Working Life: The Why and How of It. *The Quality of Working Life*, 1, 123-133.

Lewis, W. (1954). Economic Development with Unlimited Supplies of Labour. *The Manchester School*, 22(2), 139-191. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9957.1954.tb00021.x>

Mora, J., Pérez, L. y González, C. (2016). La calidad del empleo en la población afro-colombiana utilizando índices sintéticos. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 21, 117-140. <https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.2256>

Mora, J. y Ulloa, M. (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>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2003). *Una alianza para el trabajo decente. (Geneva. 2003/2P)*. <https://www.ilo.org/es/media/38791/download>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2023). *Panorama laboral 2023 América Latina y el Caribe*. (Geneva. 2023/259P). <https://www.ilo.org/es/publications/flagship-reports/panorama-laboral-2023-de-america-latina-y-el-caribe>

Pérez-Valbuena, G. (2013). *Barranquilla: avances recientes en sus indicadores socioeconómicos, y logros en la accesibilidad geográfica a la red pública hospitalaria*. Documentos de Trabajo sobre Economía Regional y Urbana; No. 185, Banco de la República de Colombia. <https://repositorio.banrep.gov.co/items/19bef85b-8734-48d1-9ffd-5fe36d59516e>

Perry, G. (2007). *Informality: Exit and exclusion*. World Bank Publications.

Pineda, J. y Acosta, C. (2011). Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. *Ensayos Sobre Política Económica*, 29(65), 60-105. <https://www.banrep.gov.co/es/publicaciones-investigaciones/espe/revista-ensayos-sobre-politica-economica-espe-calidad-trabajo-aproximaciones-teoricas-estimacion>

Ramírez, E. (2022). *Índice de calidad del empleo en Colombia* [tesis de pregrado], Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia. [https://doi.org/10.48713/10336\\_37811](https://doi.org/10.48713/10336_37811)

Seashore, S. (1974). Job Satisfaction as an Indicator of the Quality of Employment. *Social Indicators Research*, 1(2), 135-168. <https://doi.org/10.1007/BF00302885>

Staines, G., & Quinn, R. (1979). American Workers Evaluate the Quality of Their Jobs. *Monthly Labor Review*, 102(1), 3-12. <https://doi.org/10.1177/105960117900400317>

Wagner, J. (1997). Firm Size and Job Quality: ¿A Survey of the Evidence from Germany? *Small Business Economics*, 9(5), 411-425. <https://doi.org/10.1023/A:1007961223511>

Warr, P. (1987). *Work, Unemployment, and Mental Health*. Oxford University Press.

Wnuk-Lipinski, E. (1977). Job Satisfaction and the Quality of Working Life: The Polish Experience. *International Labour Review*, 115(1), 53-64. <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/journalArticle/Job-satisfaction-and-the-quality-of/995274432202676>