

Aproximación a un índice de precariedad laboral en Colombia*

Exploring a precariousness job Index for Colombia

Daimer Higuitalo López 

Universidad Nacional de Colombia,
Medellín – Colombia, dhiguitalo@unal.edu.co

Cómo citar / How to cite

Higuitalo López, D. (2023). Aproximación a un índice de precariedad laboral en Colombia. *Revista CEA*, 9(21), e2647. <https://doi.org/10.22430/24223182.2647>

Recibido: 8 de febrero de 2023

Aceptado: 20 de septiembre de 2023

Resumen

Objetivo: el presente estudio fue proponer un índice para medir la precariedad de los empleos en Colombia.

Diseño/metodología: La metodología empleada fue cuantitativa, dado que su propósito era medir la precariedad, tomada como una variable. Y para cada una de las ocho dimensiones de precariedad, se hizo un análisis descriptivo. La investigación analiza y pondera dichas dimensiones, así como los indicadores de cada una de ellas. Para ello, se realizó, primero, una validación con expertos y, posteriormente, una encuesta aplicada a 365 personas, que laboran en dieciséis sectores económicos.

Resultados: La investigación evidenció que hay mayor precariedad en los cargos donde el nivel de educación exigido para desempeñarlo es menor; que las personas con contrato a término indefinido no reciben un salario equitativo si se compara con la carga laboral; y que, a pesar de la idea preconcebida, en muchas empresas grandes y medianas no existen esquemas de reconocimiento simbólico por el buen desempeño.

Conclusiones: La precariedad laboral va más allá de aspectos materiales como el salario. La precariedad laboral también está presente en empresas medianas y grandes. La precariedad laboral golpea más a los empleos no calificados.

Originalidad: El instrumento construido y validado para el estudio contiene ocho dimensiones de precariedad laboral que son: remuneración económica, balance vida-personal/vida-laboral, incertidumbre laboral, condiciones de trabajo, salud laboral, derechos laborales, vulnerabilidad y políticas organizacionales. El estudio aplica esas dimensiones al caso colombiano.

Palabras clave: índice de precariedad, precariedad laboral, incertidumbre laboral, políticas organizacionales, derechos laborales.

* El presente artículo es derivado de una investigación, la cual contó con financiamiento de la Universidad Nacional de Colombia.



Clasificación JEL: M14, M54, J53.

Highlights

- La precariedad laboral va más allá de aspectos materiales como el salario.
- La precariedad laboral también está presente en empresas medianas y grandes.
- La precariedad laboral golpea más a los empleos no calificados.

Abstract

Purpose: This study proposes an index to measure the precariousness of job in Colombia.

Design/methodology: A quantitative methodology was used because the purpose was to measure precariousness taken as a variable. A descriptive analysis was carried out for each one of the eight dimensions of this type of precariousness. These dimensions, as well as indicators for each one of them, were analyzed and weighted. For this purpose, first, expert validation was carried out. Subsequently, a survey was conducted with 365 participants who work in 16 different economic sectors.

Findings: This study showed that there is greater precariousness in positions where the required education level is lower; that people with an open-ended contract do not receive an equitable salary compared to their workload; and that, despite the preconceived idea, at many large and medium-sized companies there are no employee recognition programs for good performance.

Conclusions: precariousness of jobs goes beyond material aspects such as salary. It is also present at medium and large companies, and hits unskilled jobs the hardest.

Originality: The instrument constructed and validated for this study contains eight dimensions of precariousness of job: financial compensation, work-life balance, job uncertainty, working conditions, occupational health, labor rights, vulnerability, and organizational policies. The study applies these dimensions to the Colombian case.

Keywords: precariousness index, job precariousness, job uncertainty, organizational policies, labor rights.

JEL classification: M14, M54, J53.

Highlights

- Job precariousness goes beyond material aspects such as salary.
- Job precariousness is also present at medium-sized and big companies.
- Job precariousness hits unskilled jobs the hardest.

1. INTRODUCCIÓN

En los últimos diez años se ha evidenciado un interés, desde la disciplina administrativa, en el estudio de la precariedad laboral. No obstante, en otras disciplinas, en particular en la sociología del trabajo, este objeto de estudio tiene una larga tradición. En términos sencillos, lo precario tiene que ver con carencia o con falta de algo, que en el caso laboral pueden ser recursos, estabilidad o seguridad. Hoy,

se sabe que tener un trabajo precario e indecente está asociado a recibir un salario bajo y, también, a carecer de las condiciones y los servicios fundamentales para una vida digna. «La precariedad laboral, o la vulnerabilidad, como tienden a llamarla los expertos de la OIT, implica que los trabajadores carecen de varios componentes de lo que podría definirse como un ‘ingreso social’, además de no percibir múltiples tipos de seguridad laboral» (Hawkins, 2014, p. 12).

Este tema es de suma importancia para nuestra sociedad si se quieren mantener los estándares exigidos por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para generar políticas que buscan el bienestar de las personas. Por lo tanto, la idea de bienestar no podría estar separada de nociones como *vida digna* o *seguridad social*.

El estudio de la precariedad requiere, entonces, una mirada amplia que vaya más allá de salarios, contratos o condiciones laborales. Se necesita, entre otras dimensiones, analizar el balance entre la vida personal y laboral o el tema de la vulnerabilidad. Así que este tema es importante, no solo por las consecuencias físicas y mentales de tener trabajos precarios (Vargas-Jiménez y Pérez-Ramos, 2019) (Julián Vejar, 2017), sino también por las recomendaciones de organismos internacionales (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2022); (Hawkins, 2014). Por consiguiente, el presente documento busca proponer un índice para medir la precariedad laboral de los empleos en Colombia, y para ello se apoya en una medición de precariedad laboral mediante un instrumento estandarizado. Este índice podría serle útil tanto a las organizaciones que deseen mejorar las condiciones materiales e inmateriales de sus colaboradores, como al Ministerio del Trabajo o a los centros de formación para el empleo. Ahora bien, es evidente que la precariedad es sentida o vivida a partir de las particularidades de la población trabajadora, y en este sentido, un instrumento estandarizado podría quedarse corto a la hora de detallar las causantes de precariedad.

De esta manera, el artículo se ha estructurado en las siguientes partes: en primer lugar, se hace una breve presentación de estudios sobre precariedad laboral, particularmente desde la sociología del trabajo. En segundo lugar, se definen cada una de las ocho dimensiones que la literatura revisada exhibe sobre precariedad laboral. Allí mismo, se delimitan algunos enfoques para abordar la precariedad laboral. En la tercera sección del documento se describe tanto el proceso metodológico que se siguió para la construcción del instrumento, en el cual se acudió al panel de expertos, como el proceso para el levantamiento de la información por medio de encuestas a 365 trabajadores colombianos en distintas ciudades del país y en dieciséis sectores económicos. En la cuarta parte del artículo se muestran los principales resultados y se hace una discusión de estos. El documento termina con las consideraciones finales.

2. MARCO TEÓRICO O REFERENCIAL

Trabajos sobre precariedad laboral

Al contrastar la sociología del trabajo con la teoría de gestión, frente a las aproximaciones que se han hecho a la precariedad laboral, puede decirse que la primera lleva la delantera (Kreshpaj et al., 2020). En particular, el trabajo de Betti (2018) evidencia los contextos históricos, así como las conceptualizaciones sobre trabajo precarios que, durante cuatro décadas, se han estudiado en las ciencias sociales. Este posible rezago de la teoría de la gestión se debe, tal vez, a dos razones: en

primer lugar, al hecho de que la gestión, por naturaleza, tiene un enfoque técnico (Szlechter y Loguzzo, 2020), y, en segundo lugar, a que gran parte de las publicaciones en gestión se mueven bajo una lógica funcionalista (Mandiola, 2018), en donde la gestión parece estar del lado del capital y no necesariamente del lado del trabajador.

Sin embargo, desde la gestión sí se han hecho aproximaciones al estudio de la precariedad laboral, particularmente desde los denominados estudios críticos organizacionales, conocidos como *critical management studies* (CMS) (Sanabria et al., 2015).

Desde la sociología del trabajo, Julián Vejar (2017) construye una diferencia entre *empleo precario*, relacionado con «las prácticas y condiciones en que se desarrolla un vínculo salarial dependiente en un mercado laboral específico, y [...] *trabajo precario*, que se define como la heterogeneidad de relaciones, sentidos y actividades de producción y reproducción social vinculados a viene tangibles, dentro dinámicas salariales o fuera de estas» (p. 31). Ahora bien, hablar en la actualidad de precariedad es una manera de reconocer que en las últimas décadas se han presentado múltiples transformaciones en el contexto laboral (D'Oliveira et al., 2021; Carmona, 2020), desde los horarios de trabajo, pasando por las formas de vinculación contractual, el relacionamiento con las organizaciones (Ratto, 2021), el Estado y la sociedad, hasta la misma concepción que tienen los sujetos sobre sus trabajos (González-Calvo, 2020).

Esta concepción se puede notar, relativamente fácil, si se observa a un abuelo y a su nieto hablar sobre sus trabajos. Cuando un sujeto en sus primeros cinco años de vida productiva ha ido de una organización a otra y de un contrato de corta duración a otro, es apenas comprensible que para ese sujeto sea totalmente *normal* firmar un contrato de seis meses. Mientras que para su abuelo sería una cosa muy rara pensar que en una organización lo van a contratar solo por seis meses. Esto es, en palabras sencillas, lo que Piñeiro (2011) llama precariedad subjetiva. Es decir, cuando el imaginario social ha llegado a concebir como *típico* lo que otrora era *atípico*. O lo que Rubery et al. (2018) han denominado los procesos de *normalización* del trabajo precario.

Si bien en América Latina se pueden observar algunas de esas transformaciones en el trabajo, en cada sociedad encontramos una especificidad que determina el tipo de mutaciones. El caso más clásico para comprender esto último es la legislación laboral. Cada país y cada sociedad han ido transformando las leyes que rigen y enmarcan las relaciones de trabajo de una manera distinta a su país vecino (Ronconi, 2012).

Así, entonces, puede decirse que el estudio de la precariedad ha estado vinculado al tema de la flexibilidad, la individualización y la intensificación del trabajo (Bedoya Dorado, 2017), a la informalidad, donde ambas categorías están imbricadas en contextos sociales, políticos e históricos concretos (Hammer y Ness, 2021), a la globalización y las instituciones (Ronconi, 2012), y al denominado trabajo flexible (Arnold y Bongiovi, 2013). De manera que, después de más de cuatro décadas de aproximarse a este objeto de estudio, la producción, los enfoques, las dimensiones, las relaciones y las aristas de este son de una gran riqueza y diversidad.

Dimensiones y enfoques de precariedad

Julián Vejar (2017) propone tres grandes enfoques para estudiar la precariedad en América Latina: 1) lo *político-espacial*, relacionado con la falta de seguridad, de protección y de certidumbre, ligado al efecto de las políticas neoliberales, 2) lo *cultural-epistemológico*, relacionado con el estudio de las condiciones de trabajo y con la subjetivación del trabajo; es decir, que las condiciones precarias terminan troquelando subjetividades, y 3) lo *económico-sociológico*, relacionado con la informalidad en el empleo y la naturalización de lo que, décadas atrás, se llamaba *atípico* y que cada día se va volviendo más *típico*.

Producto de la revisión de la literatura, para la presente investigación se reconfiguraron las dimensiones de precariedad a partir de varios estudios, como se detalla en la Metodología. Se *reconfiguraron*, lo que significa que, en algunos casos, se renombraron las dimensiones, y, en otros, se agruparon.

Con remuneración económica se hace referencia al dinero que el trabajador recibe por realizar su trabajo. Aquí se incluyen el salario, las prestaciones sociales (cuando las hay), las bonificaciones y demás incentivos, siempre que se refieran a dinero. Retomando a Hawkins (2014), se dice que el estudio de la precariedad va más allá del salario o el sueldo recibido; sin embargo, dicha postura no quiere decir que el salario no importe. Al contrario, si se parte de considerar que lo precario está asociado a la carencia o *a la falta de*, entonces carecer de los recursos económicos suficientes para adquirir bienes y servicios que permitan llevar una vida digna es precariedad.

Con balance de vida personal/vida laboral se estudian las posibilidades concretas que tiene una persona que trabaja de dedicar tiempo a sus diversas actividades personales y familiares (Prakash, 2018). Siguiendo a Julià et al. (2017), es fundamental, no solo el estudio de la precariedad del empleo, sino también la calidad del empleo en relación con el bienestar de las personas. Y, en un sentido similar, Blanch (2014) analiza los efectos sobre la calidad de vida laboral de las prácticas, en los llamados hospitales y universidades mercantilizados.

La incertidumbre laboral está íntimamente asociada a la posibilidad y seguridad que tiene o no una persona de continuar laborando en la misma organización, lo que le permitirá hacer una proyección de su vida personal. Para Allan et al. (2021) la incertidumbre de tener un trabajo que no satisfaga las necesidades básicas, o de perderlo, es solo una forma de precariedad que ellos denominan precariedad *por* el trabajo. Pero también existen, de acuerdo con estos autores, una precariedad *en* el trabajo y una precariedad *del* trabajo. Ahora bien, las consecuencias de la incertidumbre laboral en trastornos mentales han sido estudiadas por Llosa-Fernández et al. (2018).

Las condiciones de trabajo implican el análisis del entorno físico en el cual el trabajador tiene que desarrollar su labor diariamente (Zhang et al., 2021). Vargas-Jiménez y Pérez-Ramos (2019) estudian el impacto del trabajo decente y el trabajo precario en la salud y el desarrollo sostenible. Por su parte, Sharma (2022) estudia la denominada *gig economy* o economía colaborativa, en la que se hacen trabajos mediados por acuerdos informales o virtuales. Su investigación en los *e-cab services* indica que lo más problemático es la manera en la que el trabajo es estructurado, así como las condiciones en las que se presta el servicio.

La salud laboral está asociada a los efectos físicos o mentales de desarrollar una actividad y a los riesgos que la persona pueda tener por desarrollar esa actividad o cargo. Bhattacharya y Ray (2021) encontraron en su estudio que los trabajadores que demostraban mayor precariedad eran más propensos a experimentar más incapacidades debido a problemas sociales. Asimismo, López et al. (2021) analizaron los efectos del trabajo precario en temas como la ansiedad y la depresión en trabajadores chilenos. Otros estudios en este campo son los de Haro Jiménez (2020) y Kawada (2018) en los que se revelan los síntomas de depresión vinculados directamente a las lógicas del denominado trabajo temporal.

Los derechos laborales no fueron entendidos solo como los derechos que quedan plasmados en el reglamento interno de trabajo, sino a si efectivamente los trabajadores pueden hacer uso de esos derechos. Aquí es importante considerar la declaración de la OIT (2022) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, recogidos en la Conferencia Internacional del Trabajo 110 del año 2022.

La vulnerabilidad se entendió como la posibilidad (y realidad) de que una persona, en una organización, pueda recibir una afectación física o moral. En este campo, el análisis de Llosa-Fernández et al. (2018) muestra una correlación significativa entre la inseguridad subjetiva en el trabajo y la salud mental, donde la vulnerabilidad en el trabajo está asociada al riesgo o a la presencia de depresión.

Finalmente, la dimensión política organizacional se relaciona con la existencia y ejecución de medidas que lleven a prevenir, mitigar o solucionar problemas y efectos físicos, mentales, sociales o morales, así como a los riesgos de verse incurso en esos problemas. Algunas aproximaciones en este campo son los de Gálvez et al. (2016) y el trabajo «Ética en los negocios», de Rodríguez (2014), en donde se pone de manifiesto que la presencia o ausencia de ciertas disposiciones en las organizaciones generan directa o indirectamente afectación a la salud física o mental de los colaboradores.

Este estudio partió de la revisión de la literatura. Este proceso permitió identificar un conjunto de dimensiones para la categoría central: precariedad laboral. En la Tabla 1 se muestran varias de esas dimensiones de acuerdo con diversos estudios. Algunos de esos trabajos construyen sus escalas e instrumentos de medición con seis dimensiones, otros con siete y otros con ocho. En ciertos casos, la manera como se denominan las dimensiones varía levemente de un estudio a otro.

Tabla 1. Dimensiones de precariedad laboral recurrentes en la revisión de la literatura

Table 1. Dimensions of job precariousness that were recurrently found in the literature review

Kreshpaj et al. (2020) y Vives et al. (2010)	Díaz Concha (2019)	Novoa y Ordoñez (2019)
<ul style="list-style-type: none"> • Inestabilidad • Desempoderamiento • Vulnerabilidad • Ingresos • Seguridad social • Ejercicio de derechos • Control sobre proceso • Promoción 	<ul style="list-style-type: none"> • Inestabilidad del empleo • Insuficiencia e incertidumbre del salario • Desprotección social • Ejercicio de derechos laborales • Control sobre el proceso de trabajo • Capacitación • Reconocimiento • Representación colectiva 	<ul style="list-style-type: none"> • Temporalidad • Salarios • Desempoderamiento • Vulnerabilidad • Derechos • Ejercicio de derechos

Fuente: elaboración propia.

Por su parte, Benach et al. (2016) revelan algunos instrumentos para la medición de la precariedad, de los cuales se destacan dos, por su cercanía con las dimensiones que se consideran en la presente investigación (Tabla 2).

Tabla 2. Dimensiones de precariedad usualmente incluidas en instrumentos de medición
Table 2. Dimensions of job precariousness that are usually included in measurement instruments

Título del trabajo	Dimensiones
«La medición de la precariedad laboral: problemas metodológicos y alternativas de solución» (Mora, 2012).	<ul style="list-style-type: none"> • Inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral • Degradación y vulnerabilidad de la situación de trabajo • Incertidumbre e insuficiencia de los ingresos salariales • Reducción de la protección social para el trabajador
<i>Measuring Precarious Employment: A Proposal for Two Indicators of Precarious Employment Based on Set-Theory and Tested with Dutch Labor Market-Data</i> (Olsthoorn, 2014).	<ul style="list-style-type: none"> • Salario • Ingresos suplementarios • Beneficios de cesantía • Contrato no permanente • Expectativa de duración del desempleo luego del despido

Fuente: Benach et al. (2016).

Toda la configuración y redefinición de las dimensiones se hizo mediante la contrastación de la teoría con el panel de expertos. Ahora bien, después de ese proceso, las dimensiones que consideró la presente investigación son: remuneración económica, balance vida personal/vida laboral, incertidumbre laboral, condiciones de trabajo, salud laboral, derechos laborales, vulnerabilidad y políticas organizacionales. Una vez presentadas las dimensiones analizadas, se desarrolla la metodología empleada durante la investigación.

3. METODOLOGÍA

Para llegar a configurar un índice que ayude a medir la precariedad de un empleo se requirió de un trabajo de investigación riguroso y sistemático. La rigurosidad se apoyó en la validación de las categorías con expertos y en el análisis de la consistencia interna. La sistematicidad implicó primero un enfoque descriptivo y después una aproximación cuantitativa. Y para esa aproximación se acudió a la encuesta con preguntas estandarizadas. Así, entonces, el camino metodológico seguido para el presente estudio constó de cinco etapas, como se aprecia en la Figura 1: revisión de la literatura, validación con expertos, elaboración del instrumento, aplicación de la encuesta y análisis de información. En la Figura 1 las flechas verticales (hacia abajo) indican el resultado o producto de la etapa. Las flechas horizontales indican la continuidad de una fase o etapa hacia la siguiente.

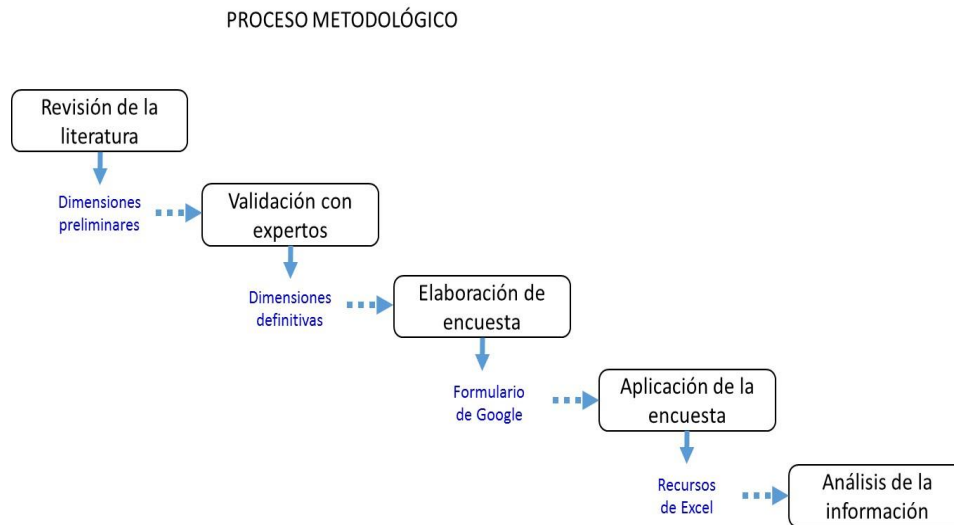


Figura 1. Momentos del proceso metodológico

Figure 1. Stages in the methodology

Fuente: elaboración propia.

Como puede observarse, hay un grupo de dimensiones que se repiten entre los diferentes estudios, independientemente del enfoque teórico o metodológico utilizado. Por esa razón, para la presente investigación se decidió tomar las dimensiones más recurrentes entre la revisión de la literatura: remuneración económica, balance vida personal/vida laboral, incertidumbre laboral, condiciones de trabajo, salud laboral, derechos laborales, vulnerabilidad y políticas organizacionales. Ahora bien, esta decisión se apoyó, fundamentalmente, en las propuestas metodológicas de Goretzko et al. (2019) y en el trabajo *Medida de la precariedad laboral en Centroamérica: propiedades psicométricas en base a la II Encuesta Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud* (Palma-Vasquez et al., 2022). Una vez se tuvo un listado preliminar de dimensiones de precariedad, se identificaron algunos indicadores para cada dimensión (con los cuales se construyeron las preguntas de la encuesta).

Con ese conjunto de dimensiones se pasó a la etapa de validación con expertos. Con el propósito de tener diferentes miradas sobre el fenómeno, se acudió a especialistas desde tres ámbitos:

1. Profesionales que están en la práctica diaria. Se convocó a dos profesionales con larga trayectoria como directivos de gestión humana en empresas en Colombia.
2. Consultores con experiencia en temas de gestión humana. Dos consultores aceptaron participar en esta ronda de validación de las dimensiones de precariedad laboral.
3. Expertos que pertenecen a observatorios laborales o entidades que están monitoreando de forma permanente el mercado laboral colombiano.

Se contactó a cada uno de los expertos por medio de correo electrónico. Una vez aceptaron participar, se les envió una tabla con las dimensiones, y sus respectivos indicadores. Dicha tabla iba acompañada de tres preguntas: a) ¿Agregaría o quitaría alguna dimensión de precariedad laboral?, b) ¿Renombraría alguna de las dimensiones?, c) ¿Agregaría o eliminaría, para cada dimensión, alguno de los indicadores?

En la Tabla 3 se puede observar el ámbito de desempeño de los expertos y el número de dimensiones que cada uno de ellos señaló como fundamentales para configurar un índice de precariedad para Colombia.

Tabla 3. Ámbito de desempeño y número de dimensiones para configurar un índice de precariedad

Table 3. Job area and number of dimensions suggested to configure a job precariousness index

Ámbito de desempeño del experto	Número de participantes	Número de dimensiones señaladas Experto 1	Número de dimensiones señaladas Experto 2
Profesionales en cargos de dirección de gestión humana	2	9	7
Consultores en temas de gestión humana	2	7	8
Expertos de entidades no gubernamentales que estudian el mercado laboral colombiano	2	8	6

Fuente: elaboración propia.

Esta ronda de validación con expertos permitió consolidar la denominación de las dimensiones y depurar el número de estas. Con ese nuevo esquema, se realizó una segunda ronda, la cual no arrojó mayores modificaciones con respecto al resultado de la primera. De esta forma, se establecieron las ocho dimensiones definitivas con las que se trabajaría, con sus respectivos indicadores, como se aprecia adelante en la Tabla 4.

De este modo, la tercera etapa del proceso metodológico consistió en la elaboración del instrumento para la recolección de información. Aquí se construyó una encuesta con siete preguntas sobre variables sociodemográficas y treinta y ocho preguntas elaboradas a partir de los indicadores de cada dimensión de precariedad laboral. Algunas de las variables sociodemográficas fueron el sector económico al que pertenece la empresa y el nivel organizacional del cargo. En cuanto al sector se tuvo: agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; explotación de minas y canteras; industrias manufacturera; suministro de electricidad, gas y agua; construcción; comercio al por mayor y al por menor; hoteles y restaurantes; transporte y almacenamiento; comunicaciones, empresas de publicidad, periódicos, editoriales; intermediación financiera; servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler; administración pública; educación; servicios sociales y de salud; servicios a los hogares y servicio doméstico; cooperativas, cajas de compensación, mutuales (DANE, 2020). En el nivel organizacional se incluyeron cinco categorías: estratégico (presidente, vicepresidencia, gerente general, gerente regional, director general); táctico (director de división, coordinador de área, jefe, etc.); técnico-operativo (supervisores, operarios, etc.); asistencial y de apoyo; y asesor. También se indagó si la empresa tiene un carácter privado, público o mixto. Las dimensiones y las preguntas allí surgidas se aprecian en la Tabla 4.

Tabla 4. Dimensiones definitivas de precariedad laboral
 Table 4. Final list of dimensions to measure job precariousness

Dimensión	ID pregunta	Pregunta	Escala pregunta
Vulnerabilidad	1.1	En mi trabajo he recibido maltrato o agresiones psicológicas por parte de jefes o compañeros	Frecuencia [†]
	1.2	En mi trabajo he sido discriminado por condiciones sociodemográficas, educativas, de género o contractuales	Frecuencia
	1.3	En mi trabajo he recibido represalias por no seguir alguna orden	Frecuencia
	1.4	En mi trabajo he recibido amenazas de despido por incumplir actividades que no hacen parte de mi contrato	Frecuencia
	1.5	En mi trabajo he recibido comentarios amenazantes de despido, aun cuando cumplo con todas las actividades de mi trabajo	Frecuencia
Remuneración económica	2.1	Usualmente mi salario NO es suficiente para cubrir mis necesidades básicas	Frecuencia
	2.2	Considero que mi salario NO corresponde con la carga laboral	Escala Likert
	2.3	Considero que mi salario NO corresponde con mi experiencia laboral	Escala Likert
	2.4	Considero que mi salario NO corresponde con mi nivel de estudios	Escala Likert
	2.5	Mi salario es inferior al salario recibido en cargos similares en otras empresas	Dicotómica
	2.6	Mi salario es inferior al salario recibido en cargos similares en la empresa donde trabajo	Dicotómica
Incertidumbre laboral	3.1	Actualmente su tipo de contrato es	Escala nominal
Balance entre vida personal y vida laboral	4.1	En mi trabajo la carga laboral es tan alta que debo llevar trabajo para mi casa	Frecuencia
	4.2	En mi trabajo me han asignado tareas o me programan reuniones por fuera del horario laboral	Frecuencia
	4.3	Mi jornada de trabajo es tan extensa que excede la jornada máxima legal	Escala Likert
	4.4	En mi trabajo existe tiempo para hacer pausas activas, tomar un café, tiempos cortos de descanso, fumar un cigarrillo, hacer una llamada personal	Dicotómica

[†] Escala que utilizó las siguientes opciones: Siempre, Muchas veces, Pocas veces, Nunca

Salud laboral	5.1	Considero que la realización de mis funciones afecta mi salud física	Escala Likert
	5.2	Considero que mi trabajo afecta mi salud mental (por estrés, depresión, estilo de liderazgo de los jefes, etc.)	Escala Likert
	5.3	En mi trabajo existen riesgos a mi integridad personal (por accidentes, falta de aseo, ausencia de implementos de seguridad, riesgos locativos)	Escala Likert
	5.4	En mi empresa existe un programa de seguridad y salud en el trabajo	Dicotómica
Políticas organizacionales	6.1	En mi trabajo me asignan funciones o labores que NO corresponden a mi cargo	Frecuencia
	6.2	En mi organización me cambian regularmente el horario de trabajo sin suficiente anticipación o de manera unilateral	Frecuencia
	6.3	Considero que los programas de bienestar NO son accesibles ni pertinentes	Escala Likert
	6.4	En mi trabajo existen políticas de bienestar	Dicotómica
	6.5	En mi trabajo existen esquemas de reconocimiento simbólico o de compensación por el buen desempeño	Dicotómica
Condiciones de trabajo	7.1	Considero que NO hay claridad en las funciones que me asignan	Escala Likert
	7.2	NO cuento con los recursos, los materiales o la información para desempeñar bien mi trabajo	Escala Likert
	7.3	En mi empresa me conceden viáticos para realizar desplazamientos asociados con mis funciones	Dicotómica
	7.4	Considero que mi trabajo es repetitivo y monótono.	Escala Likert
	7.5	Los equipos que me asignan para el desarrollo de mis funciones NO están en buen estado	Escala Likert
	7.6	En mi empresa NO existe el personal necesario para cubrir las necesidades del cargo cuando hay exceso de trabajo.	Escala Likert
Derechos laborales	8.1	En mi empresa me reconocen las horas extras	Frecuencia
	8.2	En mi empresa asignan vacaciones en el momento en el que se obtiene el derecho	Frecuencia
	8.3	En mi empresa se concede la licencia de maternidad o paternidad, dado el caso	Frecuencia
	8.4	En mi empresa respetan las incapacidades y tiempos de jubilación	Frecuencia
	8.5	En mi empresa pagan las prestaciones sociales según estipula la ley	Frecuencia
	8.6	En mi empresa respetan las condiciones contractuales	Frecuencia
Peso de las dimensiones	9.1	De las siguientes dimensiones de precariedad laboral indique las TRES que considera que tienen más peso, es decir, las que más inciden en la precariedad laboral	Tipo <i>ranking</i>

Fuente: elaboración propia.

La cuarta etapa consistió en la aplicación del instrumento, pero antes de ello, se hizo una validación para medir la confiabilidad interna, y se obtuvo un índice alfa de Cronbach de 0.9. Para tener una mayor cobertura en distintas partes del país, la encuesta se configuró en un formulario de Google. La difusión de la encuesta se hizo por medio de correos electrónicos y de plataformas como Instagram y LinkedIn. En este caso, no se partió de una población *a priori*. Es decir, no se determinó cuántos trabajadores, de distintos niveles organizacionales, existen en Colombia. Esto representa una limitación de la investigación y, probablemente, sus resultados no sean universalizables. Los resultados aplican para el número de personas que, voluntariamente, decidieron responder la encuesta. Por esta misma razón, en la investigación se habla de «aproximación» a un índice de precariedad. El formulario estuvo abierto entre el 12 de enero de 2022 y el 28 de febrero de 2022. En total se obtuvieron 365 respuestas.

El último momento de este proceso metodológico consistió en el análisis de información, en el que se hicieron tanto cruces de indicadores entre sí como de indicadores con variables sociodemográficas. Asimismo, utilizando Excel, se hicieron análisis transversales para observar cómo se comportaban elementos de una dimensión en función de elementos de otra dimensión.

4. RESULTADOS

Esta sección se desarrolla en tres momentos. En primer lugar, se presentan los principales resultados de las variables sociodemográficas. En segundo lugar, se incluyen tablas asociadas a algunos indicadores. Aquí es importante aclarar lo siguiente: el instrumento contaba con treinta y ocho preguntas sobre indicadores y siete preguntas sociodemográficas. Si se cruzan cada uno de esos indicadores con las variables sociodemográficas se tendrían cerca de 260 tablas, lo que haría muy extenso el documento. Por consiguiente, solamente se presentan las tablas más significativas. En la tercera parte de esta sección se exponen algunos análisis transversales, es decir, los que provienen de revisar conjuntamente indicadores en distintas dimensiones. De igual forma, se despliegan los resultados obtenidos al agrupar tipos de respuestas; por ejemplo, se adicionaron las opciones *totalmente de acuerdo* y *de acuerdo* y se agruparon las opciones *en desacuerdo* y *totalmente en desacuerdo*.

Resultados en variables sociodemográficas

Como quedó dicho atrás, la propuesta de índice de precariedad se apoya en una medición de precariedad laboral para el caso colombiano. Veamos algunos resultados relacionados con variables sociodemográficas en la Tabla 5.

Tabla 5. Variables sociodemográficas

Table 5. Sociodemographic variables

Sector de la organización		Nivel organizacional del cargo	
Privado	67.90%	Técnico	30.90%
Público	27.20%	Asistencial - apoyo	29.10%
Mixto	4.90%	Táctico	26.40%
		Asesor	8.70%
		Estratégico	4.90%

Tamaño de la organización		Nivel de educación exigido para el cargo	
Grande	35.80%	Profesional	44.90%
Mediana	23.40%	Bachiller	19.20%
Multinacional	18.50%	Posgrado	14.30%
Pequeña	15.10%	Técnico	10.90%
Microempresa	7.20%	Tecnólogo	10.70%

Fuente: elaboración propia.

Ahora bien, para la construcción de un índice de precariedad era necesario establecer un peso para cada dimensión. Para ello, en la encuesta se incluyó la siguiente pregunta: ¿de las ocho dimensiones aquí abordadas, para usted cuáles son las tres dimensiones que tienen más peso en la precariedad, es decir, las que más impactan la precariedad? Y los resultados de esta pregunta indican que para los encuestados las tres dimensiones que más impactan la precariedad son, en su orden: 1) remuneración económica, 2) balance entre vida personal y laboral y 3) incertidumbre laboral. La respuesta a esta pregunta de la encuesta se observa claramente en la Figura 2, y en la sección Discusión se retomará el tema.

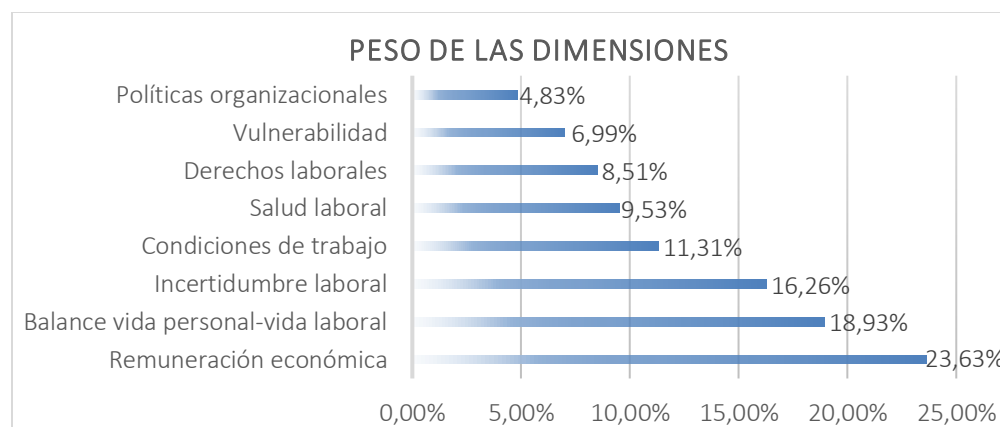
**Figura 2. Las tres dimensiones con más peso en la precariedad**

Figure 2. Top three dimensions with most weight on job precariousness

Fuente: elaboración propia.

A continuación, se exhiben algunos resultados significativos para el estudio.

Cruces de algunos indicadores con variables sociodemográficas

Pareciera que, entre las personas que han recibido maltrato o agresiones psicológicas en su trabajo, no hay muchas diferencias al comparar por género. La única diferencia se observa en que en un 29% los hombres respondieron que nunca las han recibido, mientras que las mujeres en un 20%. Al analizar la correspondencia entre el salario y la carga laboral, de acuerdo con el tamaño de la organización, se obtienen los siguientes datos (ver Tabla 6):

Tabla 6. Correspondencia entre salario y carga laboral por tamaño de empresa

Table 6. Correspondence between salary and workload by company size

Considero que mi salario NO corresponde con la carga laboral	Tamaño de la empresa					Total general
	Etiquetas de fila	Grande	Mediana	Microempresa	Multinacional	
Totalmente de acuerdo	7.55%	5.66%	3.40%	3.02%	4.91%	24.53%
De acuerdo	12.08%	7.55%	1.89%	4.91%	5.28%	31.70%
En desacuerdo	9.81%	6.04%	1.51%	7.92%	3.40%	28.68%
Totalmente en desacuerdo	6.42%	4.15%	0.38%	2.64%	1.51%	15.09%
Total general	35.85%	23.40%	7.17%	18.49%	15.09%	100.00%

Fuente: elaboración propia.

Al comparar el salario recibido con el de otras empresas y cruzarlo con el tamaño de la organización, se consiguen los resultados de la Tabla 7. Allí se puede observar que un 49% de las personas están totalmente de acuerdo o de acuerdo con el hecho de que su salario es inferior al salario que se recibe en otras empresas, para cargos similares. Y de esta población, los porcentajes más altos aparecen en las empresas grandes y medianas.

Tabla 7. Comparación del salario por tamaño de empresa

Table 7. Salary comparison by company size

Considero que mi salario es inferior al salario recibido en cargos similares en otras empresas	Tamaño de la empresa					Total general
	Etiquetas de fila	Grande	Mediana	Microempresa	Multinacional	
Totalmente de acuerdo	7.55%	5.66%	3.02%	2.64%	4.91%	23.77%
De acuerdo	9.43%	6.79%	1.89%	4.15%	3.40%	25.66%
En desacuerdo	11.70%	6.79%	2.26%	6.42%	4.53%	31.70%
Totalmente en desacuerdo	7.17%	4.15%	0.00%	5.28%	2.26%	18.87%
Total general	35.85%	23.40%	7.17%	18.49%	15.09%	100.00%

Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 8 se muestra la correspondencia entre el salario y la carga laboral, de acuerdo con el tipo de contrato. En esta ocasión la comparación entre la carga laboral y el salario se analizó en función del tipo de contrato que tiene el empleado. Es importante indicar que en la encuesta existía la opción «sin contrato». Con esto se buscaba incluir en el sondeo a todas aquellas personas que, aún sin tener un contrato, laboran para un empleador y establecen un vínculo mediado por la subordinación y el salario.

Tabla 8. Correspondencia entre salario y carga laboral por tipo de contrato

Table 8. Correspondence between salary and workload by type of contract

Considero que mi salario NO corresponde con la carga laboral							
Etiquetas de fila	Tipo de contrato					Sin contrato	Total general
	Contrato a término fijo inferior a un año	Contrato a término fijo superior a un año	Contrato a término indefinido	Contrato por prestación de servicios, por obra o labor			
Totalmente de acuerdo	6.04%	0.38%	10.19%	5.28%		2.64%	24.53%
De acuerdo	4.15%	2.26%	16.98%	7.92%		0.38%	31.70%
En desacuerdo	5.28%	0.75%	16.23%	5.28%		1.13%	28.68%
Totalmente desacuerdo	1.51%	0.38%	8.68%	3.40%		1.13%	15.09%
Total general	16.98%	3.77%	52.08%	21.89%		5.28%	100.00%

Fuente: elaboración propia.

Al cotejar el salario recibido con el de otras empresas, en función del tipo de contrato, se observan los siguientes resultados: el 24% está *totalmente de acuerdo* en que su salario es inferior al recibido en cargos similares en otras empresas, y el 25% está *de acuerdo*. De esas poblaciones, los resultados más altos se encuentran en las personas que tienen *contrato a término indefinido*: el 11% está totalmente de acuerdo y el 14% de acuerdo.

La Tabla 9 muestra el resultado de cruzar la variable *tamaño de la organización* con la pregunta de si en las organizaciones colombianas se otorga reconocimiento simbólico o alguna compensación por el buen desempeño. En este caso se puede observar que la mitad de las personas están o *de acuerdo* (29.43%) o *muy de acuerdo* (21.13%) con la afirmación «En mi trabajo NO existen esquemas de reconocimiento simbólico por el buen desempeño», y los porcentajes más altos se observan en la mediana y gran empresa.

Tabla 9. Existencia de reconocimientos de acuerdo con el tamaño de la empresa

Table 9. Presence of employee recognition programs by company size

Etiquetas de fila	Tamaño de la empresa					Total general
	Grande	Mediana	Microempresa	Multinacional	Pequeña	
En mi trabajo NO existen esquemas de reconocimiento simbólico o de compensación por el buen desempeño						
Totalmente de acuerdo	7.55%	5.28%	1.51%	2.26%	4.53%	21.13%
De acuerdo	11.70%	6.42%	2.26%	4.15%	4.91%	29.43%
En desacuerdo	8.30%	6.04%	2.26%	4.91%	2.64%	24.15%
Totalmente en desacuerdo	8.30%	5.66%	1.13%	7.17%	3.02%	25.28%
Total general	35.85%	23.40%	7.17%	18.49%	15.09%	100.00%

Fuente: elaboración propia.

Frente al pago de las prestaciones sociales y su análisis con el tamaño de la organización, se encuentra que más del 11% de las personas respondieron que *No aplica* (Tabla 10). En este caso, este porcentaje equivale a las personas que están laborando bajo la lógica de contratos por orden de servicios.

Aunque la legislación laboral indica que estas personas deben pagar su seguridad social, esa misma instrucción de la ley es la evidencia de precariedad laboral. En contraste, a tres de cada cuatro personas la empresa, sea pequeña, mediana o grande, siempre les paga las prestaciones sociales.

Tabla 10. Pago de prestaciones sociales según tamaño de la empresa

Table 10. Employee benefits by company size

Etiquetas de fila	Tamaño de la empresa					Total general
	Grande	Mediana	Microempresa	Multinacional	Pequeña	
Nunca	1.89%	1.51%	1.13%	0.38%	0.75%	5.66%
No aplica	4.91%	2.64%	1.51%	0.38%	1.89%	11.32%
Pocas veces	1.13%	0.00%	0.00%	0.38%	1.13%	2.64%
Muchas veces	1.51%	1.51%	0.00%	1.13%	0.38%	4.53%
Siempre	26.42%	17.74%	4.53%	16.23%	10.94%	75.85%
Total general	35.85%	23.40%	7.17%	18.49%	15.09%	100.00%

Fuente: elaboración propia.

Una de las dimensiones de precariedad laboral abordadas en esta investigación fue la denominada salud laboral. Y dentro de ella, uno de los elementos clave de análisis fue si en la empresa existe o no un Programa de salud y seguridad en el trabajo. En ese sentido, es destacable que en la mayoría de las empresas (80.28%) existen ese tipo de programas. Sin embargo, entre las empresas donde no existe ese tipo de programas, las que tienen mayor participación porcentual son las medianas y grandes, tal como se observa en la tabla 11.

Tabla 11. Existencia de programa de seguridad en el trabajo según tamaño de la empresa

Table 11. Presence of a workplace safety program by company size

Etiquetas de fila	Tamaño de la empresa					Total general
	Grande	Mediana	Microempresa	Multinacional	Pequeña	
Totalmente de acuerdo	2.26%	0.75%	1.51%	0.38%	1.89%	6.79%
De acuerdo	3.02%	3.40%	2.26%	2.64%	1.51%	12.83%
En desacuerdo	12.08%	8.68%	1.89%	3.77%	5.28%	31.70%
Totalmente en desacuerdo	18.49%	10.57%	1.51%	11.70%	6.42%	48.68%
Total general	35.85%	23.40%	7.17%	18.49%	15.09%	100.00%

Fuente: elaboración propia.

Dado que el salario ha sido la dimensión que más peso tiene a la hora de *sentir* precariedad laboral (tal como se vio en la Figura 2), entonces en el análisis se cruzaron dos indicadores que fueron: la pregunta 2.2 «Considero que mi salario no corresponde con la carga laboral» con la pregunta 2.3 «Considero que mi salario no corresponde con mi experiencia laboral». El resultado es que el 46.04% de las personas, que equivale a la sumatoria del cruce de las dos primeras columnas con las dos primeras filas (ver Tabla 12), siente que el salario no se corresponde con experiencia y carga laboral.

Tabla 12. Correspondencia salario con experiencia y con carga laboral

Table 12. Correspondence between salary and experience and between salary and workload

Considero que mi salario NO corresponde con mi experiencia laboral	En función de la experiencia exigida para el cargo				
	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total general
En función de la carga laboral					
De acuerdo	19.25%	6.04%	5.66%	0.00%	30.94%
Totalmente de acuerdo	5.28%	15.47%	0.75%	0.75%	22.26%
En desacuerdo	6.42%	2.64%	19.25%	3.02%	31.32%
Totalmente en desacuerdo	0.75%	0.38%	3.02%	11.32%	15.47%
Total general	31.70%	24.53%	28.68%	15.09%	100.00%

Fuente: elaboración propia.

Al comparar el tipo de contrato con el sector económico se encontró que en el sector *Servicios sociales y de salud* es donde las cifras son más desalentadoras. Allí es donde hay más contratos por prestación de servicios, obra o labor (cerca del 2% de los casos entre diecinueve sectores económicos analizados) y contratos inferiores a un año (3.4%). Después de este sector, y en los mismos tipos de contratos, están los sectores *Educación* (1.89%, tanto para docentes, como personal administrativo), *Administración pública y Construcción* (1.89%). Por otro lado, cuando el tipo de contrato se cruza con el nivel del cargo desempeñado en la empresa, y con el tamaño de esta, se obtienen los datos que se detallan en la Tabla 13. En este caso se pueden destacar los siguientes resultados: las personas que están en un cargo *técnico-operativo* tienen contrato inferior a un año en un 6.42%, contrato por prestación de servicios en un 6.42%, y están laborando sin contrato el 2.26%, y de esas personas, laboran en grandes empresas, respectivamente, los siguientes porcentajes: 1.89%, 3.02% y 1.51%. Por su parte, las personas que están en un cargo *Asistencia y de apoyo*, tienen contrato inferior a un año en un 4.91% y por prestación de servicios en un 7.17%, y de estos, laboran en grandes empresas: 2.64% y 3.4%, respectivamente.

Tabla 13. Tipo de contrato de acuerdo con el nivel del cargo

Table 13. Type of contract by job level

Actualmente su tipo de contrato es	Nivel del cargo desempeñado en la empresa					Total general
	Asesor	Asistencial y de apoyo	Estratégico	Táctico	Técnico- operativo	
Contrato a término fijo inferior a un año	1.51%	4.91%	0.38%	3.77%	6.42%	16.98%
Grande	0.75%	2.64%	0.38%	0.75%	1.89%	6.42%
Mediana	0.38%	1.13%	0.00%	1.89%	1.51%	4.91%
Microempresa	0.00%	0.38%	0.00%	0.00%	0.38%	0.75%
Multinacional	0.38%	0.00%	0.00%	1.13%	1.13%	2.64%
Pequeña	0.00%	0.75%	0.00%	0.00%	1.51%	2.26%
Contrato a término fijo superior a un año	0.00%	0.75%	0.38%	1.51%	1.13%	3.77%
Grande	0.00%	0.00%	0.00%	0.38%	0.75%	1.13%
Mediana	0.00%	0.38%	0.00%	0.75%	0.00%	1.13%
Microempresa	0.00%	0.00%	0.00%	0.38%	0.38%	0.75%
Pequeña	0.00%	0.38%	0.38%	0.00%	0.00%	0.75%

Contrato a término indefinido	2.26%	14.72%	3.40%	16.98%	14.72%	52.08%
Grande	0.75%	4.53%	0.75%	5.28%	6.79%	18.11%
Mediana	1.13%	3.40%	0.00%	5.28%	2.26%	12.08%
Microempresa	0.00%	1.13%	1.13%	0.00%	0.75%	3.02%
Multinacional	0.38%	3.40%	0.75%	4.15%	3.77%	12.45%
Pequeña	0.00%	2.26%	0.75%	2.26%	1.13%	6.42%
Contrato por prestación de servicios, por obra o labor	3.77%	7.17%	0.38%	4.15%	6.42%	21.89%
Grande	1.51%	3.40%	0.00%	1.13%	3.02%	9.06%
Mediana	1.13%	1.89%	0.00%	1.13%	0.75%	4.91%
Microempresa	0.00%	0.00%	0.38%	0.38%	0.38%	1.13%
Multinacional	0.75%	0.75%	0.00%	0.75%	1.13%	3.40%
Pequeña	0.38%	1.13%	0.00%	0.75%	1.13%	3.40%
Sin contrato	1.13%	1.51%	0.38%	0.00%	2.26%	5.28%
Grande	1.13%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	1.13%
Mediana	0.00%	0.38%	0.00%	0.00%	0.00%	0.38%
Microempresa	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	1.51%	1.51%
Pequeña	0.00%	1.13%	0.38%	0.00%	0.75%	2.26%
Total general	8.68%	29.06%	4.91%	26.42%	30.94%	100.00%

Fuente: elaboración propia.

En cuanto a la pregunta por la afectación a la salud mental, se halló lo siguiente: entre los diecinueve sectores económicos analizados, en el sector de la *construcción* y en el sector *servicios sociales y de salud* se presentan los más altos porcentajes de afectación a la salud mental, cada uno con cerca del 4%.

Resultados de cada indicador de acuerdo con ausencia-presencia

Con el propósito de analizar cada indicador de manera separada, se agruparon las respuestas de la siguiente forma: para las preguntas donde se medía frecuencia (con una escala Likert: nunca, pocas veces, muchas veces, siempre) se analizó la presencia (manifiesta en *pocas veces*, *muchas veces*, *siempre*) versus ausencia (*nunca*). Para las preguntas donde se utilizó la escala Likert se contrastaron las posiciones de acuerdo (*totalmente de acuerdo*, *de acuerdo*) con las posiciones en desacuerdo (*totalmente en desacuerdo*, *en desacuerdo*). La Tabla 14 muestra estos resultados.

Tabla 14. Consolidación de respuestas (ausencia/presencia; acuerdo/desacuerdo)

Table 14. Consolidated answers (absence/presence; agree/disagree)

ID Pregunta	Pregunta	Siempre	Nunca
		Muchas veces Poca	
		Total de acuerdo y de acuerdo	En desacuerdo y total desacuerdo
1.1	En mi trabajo he recibido maltrato o agresiones psicológicas por parte de jefes o compañeros	50.57%	49.43%
1.2	En mi trabajo he sido discriminado por condiciones sociodemográficas, educativas, de género o contractuales	34.72%	65.28%
1.3	En mi trabajo he recibido represalias por no seguir alguna orden	42.64%	57.36%
1.4	En mi trabajo he recibido amenazas de despido por incumplir actividades que no hacen parte de mi contrato	36.98%	63.02%
1.5	En mi trabajo he recibido comentarios amenazantes de despido, aun cuando cumplo con todas las actividades de mi trabajo	35.47%	64.53%
2.1	Considero que mi salario NO es suficiente para cubrir mis necesidades básicas	52.08%	47.92%
2.2	Considero que mi salario NO corresponde con la carga laboral	56.23%	43.77%
2.3	Considero que mi salario NO corresponde con mi experiencia laboral	53.21%	46.79%
2.4	Considero que mi salario NO corresponde con mi nivel de estudios	53.58%	46.42%
2.5	Considero que mi salario es inferior al salario recibido en cargos similares en otras empresas	49.43%	50.57%
2.6	Mi salario es inferior al salario recibido en cargos similares en la empresa donde trabajo	43.77%	56.23%
4.1	En mi trabajo la carga laboral es tan alta que debo llevar trabajo para mi casa	69.06%	30.94%
4.2	En mi trabajo me han asignado tareas o me programan reuniones por fuera del horario laboral	64.91%	35.09%
4.3	Mi jornada de trabajo es tan extensa que excede la jornada máxima legal	33.96%	66.04%
4.4	En mi trabajo existe tiempo para hacer pausas activas, tomar un café, tiempos cortos de descanso, fumar un cigarrillo, hacer una llamada personal	20.75%	79.25%
5.1	Considero que la realización de mis funciones afecta mi salud física	30.19%	69.81%
5.2	Considero que mi trabajo afecta mi salud mental (por estrés, depresión, estilo de liderazgo de los jefes, etc.)	44.53%	55.47%
5.3	En mi trabajo existen riesgos a mi integridad personal (por accidentes, falta de aseo, ausencia de implementos de seguridad, riesgos locativos)	23.77%	76.23%

5.4	En mi empresa existe un programa de seguridad y salud en el trabajo	19.62%	80.38%
6.1	En mi trabajo me asignan funciones o labores que NO corresponden a mi cargo	59.62%	40.38%
6.2	En mi organización me cambian regularmente el horario de trabajo sin suficiente anticipación o de manera unilateral	35.09%	64.91%
6.3	Considero que los programas de bienestar NO son accesibles ni pertinentes	37.74%	62.26%
6.4	En mi trabajo existen políticas de bienestar	33.58%	66.42%
6.5	En mi trabajo existen esquemas de reconocimiento simbólico o de compensación por el buen desempeño	50.57%	49.43%
7.1	Considero que NO hay claridad en las funciones que me asignan	21.13%	78.87%
7.2	NO cuento con los recursos, materiales o información para desempeñar bien mi trabajo	17.74%	82.26%
7.3	En mi empresa me conceden viáticos para realizar desplazamientos asociados con mis funciones	21.51%	78.49%
7.4	Considero que mi trabajo es repetitivo y monótono	36.60%	63.40%
7.5	Los equipos que me asignan para el desarrollo de mis funciones NO están en buen estado	22.26%	77.74%
7.6	En mi empresa NO existe el personal necesario para cubrir las necesidades del cargo cuando hay exceso de trabajo	38.11%	61.89%
8.1	En mi empresa reconocen las horas extras	43.02%	56.98%
8.2	En mi empresa asignan vacaciones en el momento en el que se obtiene el derecho	73.96%	26.04%
8.3	En mi empresa se concede la licencia de maternidad o paternidad, dado el caso	85.28%	14.72%
8.4	En mi empresa respetan las incapacidades o tiempos de jubilación	88.30%	11.70%
8.5	En mi empresa pagan las prestaciones sociales según estipula la ley	83.02%	16.98%
8.6	En mi empresa respetan las condiciones contractuales	90.57%	9.43%

Fuente: elaboración propia.

De este modo, con el análisis de todos estos resultados, la investigación diseñó un índice de precariedad. La propuesta de índice de precariedad parte de otorgar un peso relativo a cada una de las dimensiones. Para ello, un elemento clave es el peso que, durante la encuesta, las personas les otorgaron a las dimensiones (véase Figura 2). Después de calcular el peso relativo para cada dimensión, la siguiente fase fue calcular el peso de cada indicador al interior de las dimensiones. La Tabla 15 muestra el peso relativo de cada dimensión (en orden descendente), el peso de cada pregunta o indicador y el número de ítems que contiene cada dimensión analizada en este estudio.

Tabla 15. Peso relativo de cada indicador
Table 15. Relative weight of each indicator

DIMENSIÓN (a)	Número de ítems de la dimensión (b)	Número de casos (c)	Peso relativo (d) = casos en la dimensión/total de casos	Peso relativo (e) = d*100	Peso de cada pregunta en esa dimensión (f) = d/b
Remuneración económica	6	186	0.2363	23.63%	0.039390
Balance vida personal-vida laboral	4	149	0.1893	18.93%	0.047332
Incertidumbre laboral	1	128	0.1626	16.26%	0.162643
Condiciones de trabajo	6	89	0.1131	11.31%	0.018848
Salud laboral	4	75	0.0953	9.53%	0.023825
Derechos laborales	6	67	0.0851	8.51%	0.014189
Vulnerabilidad	5	55	0.0699	6.99%	0.013977
Políticas organizacionales	5	38	0.0483	4.83%	0.009657
		787	1,0000	100,00%	

Fuente: elaboración propia.

5. DISCUSIÓN

Se dijo que «la precariedad laboral, o la vulnerabilidad, como tienden a llamarla los expertos de la OIT, implica que estos trabajadores carecen de varios componentes de lo que podría definirse como un ingreso social» (Hawkins, 2014, p. 12). Adicional a los resultados que anualmente presenta el Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, y de los informes que publica la Escuela Nacional Sindical, este estudio permite decir que, efectivamente, en Colombia se padece precariedad laboral. Y esa precariedad se materializa, ora en vulnerabilidad latente para los colaboradores, ora en afectaciones a la salud laboral. En tanto, será necesario hacer hincapié en algunas de las dimensiones donde más se agudiza el problema.

Se empezará diciendo que situaciones particulares de precariedad laboral como, por ejemplo, la no tenencia de un contrato laboral así sea de corta duración, no es una característica exclusiva de un sector específico de la industria ni solamente de las microempresas. En varios de los sectores económicos analizados se encontraron personas que laboran sin un contrato de trabajo. Esto podría obedecer a las lógicas rentabilísticas o a la denominada racionalidad instrumental, en la cual los empresarios miden todas sus decisiones en función de la ganancia que obtengan (Cruz-Kronfly, 2021). Una consecuencia de dicha racionalidad instrumental es que cuando los empresarios tienen la posibilidad de poner a trabajar a una persona sin un contrato, y con ello evitar los costos de seguridad social y de liquidación, entonces lo harán.

No obstante, la no tenencia de un contrato laboral también puede obedecer al hecho de que algunas personas requieren tener, simultáneamente, dos trabajos, porque los ingresos de uno les son insuficientes para cubrir sus necesidades básicas. En cualquier caso, la legislación en Colombia permite que muchas personas trabajen bajo órdenes de servicio, en las cuales se supone que no hay una subordinación ni un horario de trabajo y, sin embargo, las personas están sujetas a directrices referidas a los horarios de trabajo (Blanch, 2014). En este orden de ideas, no puede decirse que este rasgo de precariedad laboral (ausencia de contrato laboral) sea propio de un sector económico, más bien, puede concluirse que es una práctica que se puede observar en distintas industrias colombianas.

Adicionalmente, se encontró que la no tenencia de un contrato laboral también se observa en pequeñas y medianas empresas, y no solo en las microempresas. Este asunto es importante porque quienes defienden la práctica de poner a las personas a laborar sin un contrato (además de gestionar bajo la racionalidad instrumental) (Mandiola, 2018) argumentan que la microempresa no tiene los recursos económicos suficientes para contratar y pagarle bien a los trabajadores. No obstante, se esperaría que las medianas y grandes empresas sí tengan esos recursos porque, precisamente, en Colombia, el valor de los activos es uno de los criterios para clasificar las empresas; empero, estas empresas medianas y grandes también tienen personas laborando sin contratos.

Por otro lado, aunque parecen no existir grandes diferencias de género frente al maltrato o las agresiones psicológicas recibidas en el trabajo, cabe resaltar que cerca de la mitad de las personas manifestaron que nunca los han recibido, lo que sugiere que la otra mitad sí. Y aunque un poco más del 1% dice que *siempre* los ha recibido, no es un motivo de orgullo evidenciar que esos maltratos se reciben *muchas veces* o *pocas veces*. No es motivo de orgullo porque las áreas de gestión humana se envanecen diciendo que el capital humano es lo más importante para las organizaciones (Anzola Morales, 2018). Entonces, para evidenciar esto último no debería recibirse una agresión psicológica o un maltrato en las organizaciones, ni siquiera *pocas veces*.

En el tema de la remuneración económica sorprenden los resultados cuando se compara el salario con el tipo de contrato que tienen las personas. Los empleados con contrato a término indefinido no reciben un salario equitativo o correspondiente con la carga laboral que tienen; pero, además, el salario de estas mismas personas, con contrato a término indefinido, es inferior al que se otorga en otras empresas por desempeñar cargos similares. Se dice «sorprenden» porque, usualmente, se tiende a creer que las personas con contratos de corta duración (un año o menos) reciben más carga de trabajo si se les compara con aquellos trabajadores que han alcanzado un contrato de larga duración, como es el caso de la vinculación a término indefinido (Hammer y Ness, 2021).

Otro elemento importante, y que confirma lo anterior, es que (y esto aplica para todos los tipos de contrato) el salario recibido no se corresponde con la carga laboral ni con la experiencia que las personas poseen. Ahora bien, al contrastar los análisis del salario frente a la experiencia exigida para el cargo, estudios solicitados para el cargo y carga laboral en el puesto de trabajo, pareciera que no importa tanto la no correspondencia entre salario y experiencia y entre salario y estudios, pero sí tiene mucha importancia la no correspondencia entre el salario recibido y la carga laboral. «Tener mucha importancia» significa que esa no correspondencia es vista como un mayor indicador de precariedad, y es donde se encuentran los mayores porcentajes de las tres comparaciones.

Por tanto, es necesario dedicar un espacio al tema de la carga laboral o sobrecarga en el trabajo. Un análisis transversal de preguntas provenientes de distintas dimensiones evidencia los siguientes aspectos, todos referidos a la carga laboral: 1) las personas consideran que el salario no se corresponde con la carga laboral y esto se presenta con mayor fuerza en las grandes y medianas empresas, y en las personas que tienen contrato a término indefinido; 2) un resultado consistente con lo que se viene diciendo es que las personas manifiestan que deben llevar trabajo para su casa y que se les programan reuniones fuera del horario de trabajo, lo que afecta directamente el balance entre vida personal y vida laboral, tal como lo describen Julià et al. (2017); y esto se observa en los diversos sectores económicos, en los diferentes tamaños de la empresa y en las variadas formas de contratación, con ligeras diferencias en cada caso; 3) las personas señalan, además, que en sus trabajos les asignan labores que no corresponden con su cargo, y 4) no hay personal en sus organizaciones para cubrir los excesos de trabajo en los momentos donde ese exceso se presenta. Estas dos últimas situaciones labores que no son del cargo y los momentos donde hay más trabajo para hacer en la organización, refuerzan, aparentemente de manera lógica, el hecho de que las personas manifiesten que tienen sobrecarga de trabajo. Se dice «refuerzan» porque se observa consistencia en los encuestados, en lo referente a la consideración sobre su alta carga laboral.

Otro aspecto significativo que requiere especial atención, dados los resultados, es el tamaño de la empresa. En este sondeo de precariedad laboral, para el momento y las circunstancias específicas en que se hace el estudio, las empresas medianas y grandes no salen bien libradas. Es allí donde se encuentran los mayores porcentajes en los siguientes aspectos: 1) el hecho de que el salario no se corresponde con la carga laboral; 2) que el salario es inferior al ofrecido en otras organizaciones; 3) que no hay un reconocimiento simbólico o una compensación por el trabajo bien hecho; 4) que a muchas personas no se les pagan las prestaciones sociales. Incluso allí, en esa pregunta sobre el pago de prestaciones sociales, hay un alto porcentaje de personas que responden «no aplica», y es precisamente porque tienen un contrato de prestación de servicios, como se mencionó páginas atrás, y 5) en las empresas medianas y grandes se observan los mayores porcentajes de respuestas donde no hay programas de salud y seguridad en el trabajo. La mayoría de las organizaciones donde laboran los encuestados sí tienen este tipo de programas, pero entre las que no lo tienen, las de mayor porcentaje son las medianas y grandes.

Al hacer un análisis por dimensiones, se puede expresar lo siguiente: en cuanto a la vulnerabilidad, lo más destacable, no porque sea positivo, sino precisamente lo contrario, es que en las organizaciones sí se recibe maltrato o agresiones psicológicas y también amenazas de despido por no hacer algo que está por fuera del contrato laboral. Aquí tienen un gran reto los directivos de las organizaciones a través de, por ejemplo, la implementación o el fortalecimiento de programas de bienestar. En cuanto a la salud laboral, parece que (los porcentajes así lo sugieren) las personas ven más afectada su salud mental que la física. Y en una de cada cinco organizaciones no hay un programa de salud y seguridad en el trabajo. Si nos apoyamos en López et al. (2021) y Haro Jiménez (2020), puede decirse que los programas de salud y seguridad en el trabajo refuerzan más la salud física y, a veces, descuidan la salud mental.

En cuanto a políticas organizacionales, desafortunadamente a los trabajadores se les asignan labores que no corresponden a sus cargos, lo que les aumenta el nivel de trabajo, como ya se dijo. Además, casi en la mitad de los casos no hay o no se tiene reconocimiento simbólico o alguna compensación por el trabajo bien hecho. Entonces, a un síntoma de precariedad, que es asignar labores por fuera

de las funciones de un puesto de trabajo, se le suma otro, y es que no se reconoce el trabajo bien hecho. Habría que indagar, en profundidad, si es que precisamente por estar haciendo otras labores las personas descuidan sus propias funciones y por eso no reciben reconocimiento por buen desempeño. Al revisar las condiciones de trabajo se encontró que la labor y sus procedimientos son repetitivos y monótonos en muchos casos y no se tienen todos los perfiles o personas para cubrir mayores demandas de trabajo, cuando las hay. Finalmente, en cuanto a los derechos laborales, en lo que más se está fallando es en reconocerles a los trabajadores las horas extras, aun cuando así lo establece la ley colombiana. En lo referente al respeto a las vacaciones y licencias, parece que no hay grandes problemas.

De acuerdo con las personas participantes en el estudio, las dimensiones que tienen más peso, a la hora de sentir precariedad en sus trabajos, son la remuneración económica, el balance vida personal/vida laboral y la incertidumbre laboral. Y esto parece tener sentido, pues definitivamente si las personas no tienen una buena remuneración económica no podrán cubrir sus necesidades básicas de alimentación, vivienda, educación, transporte y se verán forzados a conseguir un segundo trabajo o a laborar horas extras. Y sea porque tienen un segundo trabajo o porque se quedan más horas en su lugar de trabajo (para obtener mayores ingresos) se verá disminuido el tiempo que podrán dedicar a sus hijos, familiares y a su propio ocio. De igual manera, la incertidumbre laboral, generada por no tener seguridad en la continuidad de sus cortos contratos de trabajo, es importante, porque así el ingreso sea poco siempre será mejor tenerlo que no disponer de un ingreso para vivir.

Podría decirse, de manera general, que la precariedad laboral en Colombia se observa en casi todas partes (sea por la remuneración, sea por las condiciones de trabajo, sea por la vulnerabilidad). Y aunque no hay casos puntuales sumamente alarmantes, si se hacen comparaciones (entre sectores económicos, entre niveles organizacionales o entre tamaños de empresas) sí se observan diferencias sustantivas en dichas comparaciones, tal como se resaltaron en la sección de *Resultados*. Ahora bien, una de las implicaciones de este estudio está relacionada con las solicitudes que recientemente ha hecho la OIT al gobierno nacional (Portafolio, 2023), en el sentido de mejorar las condiciones de los trabajadores, empezando por las largas jornadas de trabajo. Por ejemplo, esto podría enriquecer la discusión sobre reforma laboral.

6. CONCLUSIONES

Aunque aquí se analizaron ocho dimensiones de precariedad, no puede decirse que la precariedad del empleo en Colombia se presenta solo por medio de estas.

Un factor relevante, derivado de este estudio, es la remuneración económica, y no solo en el sentido de que las personas sientan que se les paga poco (comparado con la experiencia o los estudios), sino en el de confrontar esa remuneración con las altas cargas de trabajo que, en ocasiones, se tienen en el contexto laboral y que tienen múltiples causas. Ahora bien, en este estudio no se analizó la remuneración económica frente al denominado costo de vida, que se sabe que en los últimos dos años se ha venido incrementando. Precisamente, la dimensión remuneración económica junto con el balance vida personal/vida laboral y con incertidumbre laboral fueron las dimensiones que más peso mostraron a la hora de valorar la precariedad de un empleo.

Los resultados no permiten hacer discriminaciones de sectores económicos, en el sentido de que haya unos más precarios que otros. Solamente en los sectores *Construcción* y *Servicios inmobiliarios* se observó una alta tasa de respuesta en la sensación de que el trabajo esté generando afectación a la salud mental. Sin embargo, este tema podría ser objeto de un estudio posterior, en donde se hagan comparaciones más detalladas de sectores económicos. Por lo pronto, puede decirse que las variables se comportaron de manera más o menos homogéneas, cuando se hacían los cruces con el sector económico del encuestado. No obstante, lo mismo no puede decirse del tamaño de la empresa. Como se expresó en la discusión, al hacer distintos cruces, las empresas grandes y medianas son las que muestran mayores porcentajes de precariedad en diferentes variables.

Además de las limitaciones que puede traer un estudio con un instrumento estandarizado, que para el encuestado puede ser tedioso responder por lo largo, es indudable que la mayor parte de los resultados ameritarían hacer futuras indagaciones para analizar, en profundidad, las causas de esos factores disparadores de precariedad laboral en Colombia.

CONFLICTOS DE INTERÉS

El autor manifiesta que durante la investigación y la redacción del manuscrito no ha tenido intereses o valores distintos a los que usualmente tiene la investigación.

REFERENCIAS

- Allan, B. A., Autin, K. L., y Wilkins-Yel, K. G. (2021). Precarious Work in the 21st Century: A Psychological Perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103491. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103491>
- Anzola Morales, O. L. (2018). La gestión de recursos humanos y la construcción de subjetividades en las nuevas condiciones de la economía. *Universitas Psychologica*, 17(1), 1-14. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy17-1.grhc>
- Arnold, D., y Bongiovi, J. R. (2013). Precarious, informalizing, and flexible work: Transforming concepts and understandings. *American Behavioral Scientist*, 57(3), 289-308. <https://doi.org/10.1177/0002764212466239>
- Bedoya Dorado, C. (2017). Configuración del mundo del trabajo: un panorama en Latinoamérica y Colombia. *Dimensión Empresarial*, 15(1), 87-98. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5826335>
- Benach, J., Vives, A., Tarafa, G., Delclos, C., y Muntaner, C. (2016). What should we know about precarious employment and health in 2025? framing the agenda for the next decade of research. *International Journal of Epidemiology*, 45(1), 232-238. <https://doi.org/10.1093/ije/dyv342>

- Betti, E. (2018). Historicizing Precarious Work: Forty Years of Research in the Social Sciences and Humanities. *International Review of Social History*, 63(2), 273-319. <https://doi.org/10.1017/S0020859018000329>
- Bhattacharya, A., y Ray, T. (2021). Precarious work, job stress, and health-related quality of life. *American Journal of Industrial Medicine*, 64(4), 310-319. <https://doi.org/10.1002/ajim.23223>
- Blanch, J. M. (2014). Calidad de vida laboral en hospitales y universidades mercantilizados. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 40-47. <https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2320.pdf>
- Carmona, R. (2020). Transformaciones en materia laboral e impactos en las ciudades argentinas durante la última década (2010-2019). *Revista De Direito da Cidade*, 12(3), 1569-1587. <https://doi.org/10.12957/rdc.2020.51099>
- Cruz-Kronfly, F. (2021). Subjetividad hipermoderna y capitalismo actual: mirada crítica. *Innovar*, 31(79), 17-26. <https://doi.org/10.15446/innovar.v31n79.91959>
- DANE. (2020). *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas*. https://www.dane.gov.co/files/sen/nomenclatura/ciiu/CIIU_Rev_4_AC2020.pdf
- Díaz Concha, I. A. (2019). *Medir el trabajo precario. Revisión de una escala de precariedad laboral* [Tesis de maestría]. Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/178949/Medir%20el%20trabajo%20precario.pdf?sequence=1>
- D'Oliveira, C. A. F. B., Souza, N. V. D. de O., Pires, A. da S., Noronha, I. da R., y Noronha, I. da R. (2021). Transformations imposed by the neoliberal ideal in nursing teaching work. *Revista de Pesquisa: Cuidado e Fundamental Online*, 13, 355-361. <https://doi.org/10.9789/2175-5361.rpcfo.v13.8665>
- Gálvez, E., Gutiérrez, E., Picazzo, E., y Osorio, J. (2016). El trabajo decente, una alternativa para reducir la desigualdad en la globalización: el caso de México. *Región y Sociedad*, 28(66), 55-94.
- González-Calvo, G. (2020). "Sin luz al final de mi túnel": un enfoque narrativo en torno al profesorado interino de educación física de larga duración. *Ágora para la Educación Física y el Deporte*, (22), 85-105. <https://doi.org/10.24197/aefd.0.2020.85-105>
- Goretzko, D., Pham, T. T. H., y Bühner, M. (2019). Exploratory factor analysis: Current use, methodological developments and recommendations for good practice. *Current Psychology*, 40, 3510-3521. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00300-2>
- Hammer, A., y Ness, I. (2021). Informal and Precarious Work: Insights from the Global South. *Journal of Labor and Society*, 24(1), 1-15. <https://doi.org/10.1163/24714607-20212000>
- Haro Jiménez, J. R. (2020). *Factores de precariedad laboral y su relación con la salud de trabajadores del Ecuador* [Trabajo de grado]. Universidad Técnica de Cotopaxi.

- Hawkins, D. (2014). La precariedad laboral colombiana en el siglo veintiuno. En *La precariedad laboral en Colombia. Crónicas y reportajes* (pp. 9-23). Escuela Nacional Sindical, Fundación Friedrich Ebert Stiftung.
- Julià, M., Vanroelen, C., Bosmans, K., Van Aerden, K., y Benach, J. (2017). Precarious Employment and Quality of Employment in Relation to Health and Well-being in Europe. *International Journal of Health Services*, 47(3), 389-409. <https://doi.org/10.1177/0020731417707491>
- Julián Vejar, D. (2017). Precariedad laboral en América Latina: contribuciones a un modelo para armar. *Revista Colombiana de Sociología*, 40(2), 27-46. <https://doi.org/10.15446/rsc.v40n2.66382>
- Kawada, T. (2018). Temporary work and depressive symptoms. *Occupational Medicine*, 68(4), 290. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqy048>
- Kreshpaj, B., Orellana, C., Burström, B., Davis, L., Hemmingsson, T., Johansson, G., Kjellberg, K., Jonsson, J., Wegman, D. H., y Bodin, T. (2020). What is precarious employment? A systematic review of definitions and operationalizations from quantitative and qualitative studies. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 46(3), 235-247. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3875>
- Llosa-Fernández, J. A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., y Rodríguez-Suárez, J. (2018). Incertidumbre laboral y salud mental: una revisión meta-analítica de las consecuencias del trabajo precario en trastornos mentales. *Anales de Psicología*, 34(2), 211-223. <https://doi.org/10.6018/analesps.34.2.281651>
- López, G., Kriebel, D., Cifuentes, M., y Quinn, M. (2021). Effects of precarious work on symptomatology of anxiety and depression in Chilean workers, a cross sectional study. *BMC Public Health*, 21(927). <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10952-0>
- Mandiola, M. (2018). La mirada decolonial al management. *Gestión y Tendencias*, 3(1), 6-10. <https://doi.org/10.11565/gesten.v3i1.53>
- Mora, M. (2012). La medición de la precariedad laboral: problemas metodológicos y alternativas de solución. *Revista Trabajo*, 5(9).
- Novoa, W. J., y Ordoñez, Y. L. (2019). *Condiciones de empleo, trabajo y precariedad en una muestra de trabajadores de Salud en Villavicencio, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Santo Tomás]. <http://hdl.handle.net/11634/19062>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. <https://www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm#:~:text=La%20Declaraci%C3%B3n%20de%20la%20OIT,nuestras%20vidas%20en%20el%20plano>

- Olsthoorn, M. (2014). Measuring precarious employment: A proposal for two indicators of precarious employment based on set-theory and tested with dutch labor market-data. *Social Indicators Research*, (119), 421-441. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0480-y>
- Palma-Vasquez, C., Vives, A., Ruiz de Porras, D. G., Rojas-Garbanzo, M., y Benavides, F. G. (2022). Medida de la precariedad laboral en Centroamérica: propiedades psicométricas en base a la II Encuesta Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(3), 310-328. <https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.03.07>
- Piñeiro, D. (2011). Precariedad objetiva y subjetiva en el trabajo rural: nuevas evidencias. *Revista de Ciencias Sociales*, 24(28), 11-33. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=453644789002>
- Portafolio (2023). Cómo deberían ser los empleos en Colombia, según la OIT. Web. <https://www.portafolio.co/economia/empleo/estas-son-las-recomendaciones-que-da-la-oit-para-la-reforma-laboral-en-colombia-578860>.
- Prakash, V. (2018). Work-life balance: Perceptions of the non-work domain. *IIM Kozhikode Society & Management Review*, 7(2), 97-108. <https://doi.org/10.1177/2277975218769505>
- Ratto, N. (2021). La Intensificación Negociada: Cambios en el Régimen de Trabajo de una Gran Empresa de Retail en Chile (2006-2018). *DADOS: Revista de Ciencias Sociais*, 64(3), e20190119. <https://doi.org/10.1590/dados.2021.64.3.239>
- Rodríguez, R. (2014). Ética en los negocios. Misión para el bien común. *Revista Contaduría Pública*. <https://contaduriapublica.org.mx/2014/07/16/etica-en-los-negocios-mision-para-el-bien-comun/>
- Ronconi, L. (2012). Globalization, domestic institutions, and enforcement of labor law: Evidence from Latin America. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 51(1), 89-105. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2011.00664.x>
- Rubery, J., Grimshaw, D., Keizer, A., y Johnson, M. (2018). Challenges and contradictions in the 'normalising' of precarious work. *Work, Employment and Society*, 32(3), 509-527. <https://doi.org/10.1177/0950017017751790>
- Sanabria, M., Saavedra, J. J., y Smida, A. (2015). Los estudios críticos en administración: origen, evolución y posibilidades de aporte al desarrollo del campo de los estudios organizacionales en América Latina. *Revista Facultad Ciencias Económicas*, 23(1), 209-234. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v23n1/v23n1a12.pdf>
- Sharma, P. (2022). Digitalisation and precarious work practices in alternative economies: Work organisation and work relations: Work organisation and work relations in e-cab services. *Economic and Industrial Democracy*, 43(2), 559-584. <https://doi.org/10.1177/0143831X20924461>

- Szlechter, D., y Loguzzo, A. (2020). La administración crítica: una oportunidad para estudiar la sociedad. *Cuadernos del CIMBAGE*, 1(22), 23-38. <https://ojs.econ.uba.ar/index.php/CIMBAGE/article/view/1723>
- Vargas-Jiménez, E., y Pérez-Ramos, S. P. (2019). El trabajo precario y el trabajo decente: su impacto en la salud y en el desarrollo sostenible. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(2), 138-147. <https://doi.org/10.21772/ripo.v38n2a05>
- Vives, A., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., Muntaner, C., Benavides, F. G., y Benach, J. (2010). The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occupational and Environmental Medicine*, 67(8), 548-555. <https://doi.org/10.1136/oem.2009.048967>
- Zhang, S., Zhu, N., y Lv, S. (2021). Human response and productivity in hot environments with directed thermal radiation. *Building and Environment*, 187, 107408. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2020.107408>