

La calidad del empleo: medición multidimensional

Por: Sergio Armando Rueda Gómez – director del Observatorio de Calidad del Empleo de UNICIENCIA

Desde hace varios años, la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo (UNICIENCIA) cuenta con un observatorio laboral que ha generado informes relevantes sobre la dinámica del mercado de trabajo en Santander, y ha participado de espacios de articulación institucional como el Observatorio de Mercado de Trabajo (ORMET) en la región.

En la actualidad, los retos del mercado laboral colombiano exigen nuevas perspectivas de abordaje analítico y, particularmente, un enfoque centrado no solo en cuánto trabajo se genera en nuestra sociedad, sino también en sus características cualitativas. Por citar un ejemplo, no es lo mismo hablar de la reducción del desempleo en 3 puntos porcentuales, y ubicar esta cifra como un signo positivo para el mercado laboral, que indicar que el 60% del empleo generado fue de carácter informal, cuenta propia, o con un número reducido de horas y remuneración.

Lo anterior se hace más relevante cuando comprendemos las transformaciones recientes de la economía colombiana y sus efectos sobre el mercado laboral. Desde principios de la década de 1990, el país comenzó a estar inmerso en un modelo económico que privilegió la flexibilización de las relaciones laborales y no atendió fenómenos estructurales como el desempleo, la informalidad, la brecha salarial de género, la inclusión laboral de poblaciones vulneradas, entre otros.

Asimismo, los cambios actuales y las proyecciones de cambios futuros – aunque en un futuro cercano – también invitan a reflexiones más profundas y multidimensionales. Los procesos de automatización de ocupaciones, el creciente uso de la Inteligencia Artificial y sus avances acelerados, la economía de las plataformas digitales, la creciente deslocalización del empleo y las nuevas modalidades de empleo, como algunos ejemplos de las dinámicas más pronunciadas del presente laboral del país y del mundo, requieren unos lentes críticos desde la óptica del monitoreo y el análisis del empleo.

En este sentido, la dimensión de análisis de **calidad del empleo** va más allá de definir cuántas personas cayeron o salieron del desempleo, para abordar otras aristas que, incluso, también superen las miradas tradicionales de su medición. Por esta razón, el Observatorio de Calidad del Empleo parte de cuatro enfoques de análisis: el concepto de trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); el enfoque de capacidades del desarrollo humano de Amartya Sen y Martha Nussbaum; el enfoque de desarrollo sostenible de Naciones Unidas; y el análisis de las nuevas dinámicas del futuro del empleo.

En primer lugar, el concepto de **trabajo decente** de la OIT ha sido el referente conceptual y de medición más común para analizar la calidad del empleo. Desde esta perspectiva, un empleo de calidad sintetiza las aspiraciones de los trabajadores y, en ese sentido, el trabajo decente se define como la “oportunidad de acceso a un empleo productivo que genere un ingreso justo, en condiciones de trabajo seguras, con acceso a protección social, con igualdad de oportunidades y trato” (OIT, 2018). Además, este enfoque promueve la no la discriminación por género, edad o cualquier condición para garantizar que todas las personas gocen de las mismas oportunidades laborales. Así, la calidad del empleo, en el marco del trabajo decente, se asocia con la justicia social en el centro del mundo laboral.

En segundo término, el **desarrollo humano** enfatiza en la expansión de las capacidades y libertades reales de las personas. Sen (1999) y Nussbaum (2011) señalaron que el bienestar de una sociedad no reside sólo en indicadores macroeconómicos, sino en que **las personas puedan vivir vidas largas, saludables y con capacidad de decisión**. En ese sentido, un empleo de calidad debe ser promotor de crecimiento personal, donde no sólo se garantice ingresos para subsistir, sino que permita educación continua, acceso a salud y equilibrio de vida, de modo que cada individuo pueda desarrollar su potencial. Esto significa empleos que combatan la pobreza laboral y la informalidad, que ofrezcan seguridad social real y que refuercen la autonomía personal.

En tercer lugar, en el marco del **desarrollo sostenible**, la calidad del empleo adquiere una dimensión global, al incluirse dentro de la agenda mundial de desarrollo. En particular, el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 liga un crecimiento “sostenido e inclusivo” con “empleo pleno, productivo y trabajo decente para todos” (Naciones Unidas, 2015). Es decir, no basta con crear empleos si éstos promueven la desigualdad o atentan contra los recursos naturales. El empleo de calidad bajo la lente sostenible es aquel que respeta tanto a las personas como al planeta. Por ejemplo, que se promuevan los **empleos verdes**, que son trabajos que preservan o restauran el medio ambiente, en sectores como las energías renovables o la agricultura sostenible.

En cuanto lugar, y fijando la mirada hacia adelante, el campo laboral está enfrentando transformaciones aceleradas y de gran magnitud. Por un lado, la **automatización y la inteligencia artificial** están redefiniendo los roles de las personas en el ámbito productivo al tiempo que asigna otros que pueden ser asumidos por las máquinas. Un informe del Foro Económico Mundial (2020) advierte que para 2025 la automatización eliminará unos 85 millones de empleos en grandes industrias del mundo, en tanto se proyecta la creación de 97 millones de puestos emergentes en sectores como la tecnología de la información, la economía digital y el cuidado de las personas. De otra parte, plataformas de trabajo online – como Uber, Rappi, entre otras– están generando nuevas dinámicas de contratación que, si bien puede facilitar el acceso al empleo y flexibiliza oportunidades, también tiene el riesgo

de **profundizar la precariedad laboral**. En términos de calidad de empleo, esto significa que las empresas tecnológicas deberían asegurar condiciones dignas en el trabajo remoto y autónomo, y los gobiernos deberían actualizar su agenda laboral para cubrir estas nuevas dinámicas. Los impactos derivados de estas tendencias deben ser estudiados con atención y desde una perspectiva de calidad del empleo, es decir, fijando la atención sobre dónde quedan el bienestar y la libertad humanas dentro de estas transformaciones.

En conclusión, entender la calidad del empleo implica atreverse a mirar el mercado laboral de forma amplia y crítica, sobre todo entendiendo que hay seres humanos, más que recursos, en su interior. También significa imaginar al empleo como un fenómeno que dignifique a la persona, nutra su crecimiento y respete los límites del planeta. Asimismo, entender que cada inversión en tecnología o infraestructura se debería traducir en más oportunidades humanas, no en más desigualdad.

Por todo esto, el Observatorio de Calidad del Empleo de UNICIENCIA es una apuesta por este nuevo entendimiento, en donde publicaremos indicadores, análisis y documentos técnicos para incidir en la política pública, en las decisiones empresariales y en acciones de transformación social.

Referencias

- International Labour Organization (OIT). (2018). *World Employment and Social Outlook 2018: Greening with jobs*. Ginebra: OIT.
- International Labour Organization (OIT). (2019). *Declaration concerning the future of work*. Ginebra: OIT.
- Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Nueva York: ONU.
- Nussbaum, M. C. (2011). *Creating Capabilities: The Human Development Approach*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. New York: Alfred A. Knopf.
- World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report 2020*. Cologny–Ginebra: WEF.