

Impacto de la informalidad laboral en la seguridad, la salud y la gestión del talento humano en Colombia

Mariana Mosquera Pareja

Monografía

Dinámica organizacional y transformación empresarial

Director: Juan Carlos Pilonieta Cortes

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios - ECACEN

Programa de Administración de Empresas

Medellín, Colombia

2026

Resumen

La presente investigación analiza el impacto de la informalidad laboral en Colombia, particularmente en la seguridad y salud en el trabajo, el bienestar del trabajador y la gestión del talento humano en las organizaciones. El objetivo general fue analizar las principales deficiencias del sector informal y su incidencia en el desarrollo económico y organizacional.

Se empleó un enfoque cualitativo con diseño documental de carácter narrativo, basado en la revisión y análisis de literatura académica, informes institucionales y normativa vigente publicada entre los años 2000 y 2025.

Los resultados evidencian que la informalidad laboral se asocia con la vulneración de derechos fundamentales, la falta de afiliación al sistema de seguridad social, la exposición a riesgos laborales sin supervisión y el incremento del estrés y desgaste emocional. Asimismo, se identificó que la ausencia de una gestión estratégica del talento humano limita la sostenibilidad empresarial y afecta la productividad organizacional.

Se concluye que la informalidad laboral constituye una problemática estructural que trasciende el ámbito económico, impactando directamente la dignidad humana, la salud física y mental del trabajador y el desarrollo empresarial del país. Por tanto, se requiere fortalecer las políticas de formalización, el liderazgo organizacional y la gestión integral del talento humano como pilares del desarrollo sostenible.

Palabras clave: Informalidad laboral, trabajo decente, seguridad y salud en el trabajo, estrés laboral, clima organizacional, gestión del talento humano.

Abstract

This research analyzes the impact of labor informality in Colombia, particularly on occupational health and safety, worker well-being, and human talent management within organizations. The main objective was to analyze the principal deficiencies of the informal sector and their impact on economic and organizational development.

A qualitative approach was employed using a documentary narrative design, based on the review and analysis of academic literature, institutional reports, and current regulations published between 2000 and 2025.

The findings show that labor informality is associated with the violation of fundamental rights, lack of affiliation to the social security system, exposure to occupational risks without supervision, and increased levels of stress and emotional exhaustion. Additionally, the absence of strategic human talent management limits business sustainability and affects organizational productivity.

It is concluded that labor informality represents a structural problem that goes beyond the economic sphere, directly impacting human dignity, workers' physical and mental health, and business development in the country. Therefore, strengthening formalization policies, organizational leadership, and comprehensive human talent management is essential for sustainable development.

Keywords: Informal employment, decent work, occupational safety and health, work-related stress, organizational climate, human talent management.

Introducción

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el trabajo decente como aquel empleo productivo que garantiza ingresos justos, seguridad laboral y protección social, constituyéndose en un pilar fundamental para la dignidad humana, la justicia social y la igualdad. Sin embargo, en el contexto colombiano, una proporción significativa de la población ocupada se encuentra vinculada al sector informal, lo que evidencia brechas estructurales en el acceso a condiciones laborales adecuadas.

La informalidad laboral se caracteriza por la ausencia de afiliación a la seguridad social, inestabilidad contractual y exposición a riesgos laborales sin supervisión adecuada. Esta situación impacta no solo la economía nacional, sino también el bienestar físico y emocional de los trabajadores. No obstante, el sector formal tampoco está exento de desafíos, especialmente en lo relacionado con la sobrecarga laboral, el liderazgo organizacional y el clima laboral.

En este contexto, la presente investigación de tipo documental, enmarcada en la línea de Dinámica organizacional y transformación empresarial, tiene como objetivo analizar las principales deficiencias del sector informal en Colombia y su incidencia en la seguridad, la salud y la gestión del talento humano, estableciendo un paralelo con las problemáticas identificadas en el sector formal.

El documento se estructura en cinco apartados principales: en primer lugar, se presenta el marco teórico, conceptual y legal; posteriormente, se expone la metodología empleada; luego se desarrollan los resultados y su discusión; y finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio.

Planteamiento del Problema

De acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2025), “en el trimestre móvil noviembre 2024 - enero 2025, la proporción de personas ocupadas informales fue del 56,0%, mientras que en el mismo trimestre del año anterior fue del 55,7%”, lo cual evidencia un incremento constante en la tasa de informalidad laboral en el país. Este aumento refleja que, cada año, más personas optan por la contratación informal debido a diversos factores estructurales, sociales y económicos. En este sentido, Arredondo-Lezama et al. (2023) señalan que “los trabajadores con bajos niveles de educación y habilidades pueden tener dificultades para conseguir un empleo formal y, por lo tanto, es más probable que se involucren en trabajos informales”.

En concordancia, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2025) reporta que la informalidad laboral afecta aproximadamente al 60% de la población ocupada, lo que limita el acceso a empleos de calidad y condiciones dignas. Esta situación genera altos niveles de frustración y, en consecuencia, un incremento del estrés laboral.

Según Mejía et al. (2019), el estrés sostenido en el tiempo produce afectaciones significativas en el organismo, manifestándose en síntomas como ansiedad, apatía, depresión, fatiga, irritabilidad, baja autoestima, tensión y nerviosismo, entre otros. Estas condiciones pueden derivar en el síndrome de burnout, el cual surge como respuesta a entornos laborales inadecuados y tiene consecuencias directas sobre la salud física y emocional del trabajador. De hecho, la OIT y la Organización Mundial de la Salud (OMS) han catalogado el estrés laboral como “la epidemia del siglo XXI y el causal de la mitad de las bajas laborales”.

A pesar de la gravedad de esta problemática, la contratación informal continúa siendo una práctica extendida, y el estrés laboral sigue en aumento. En concordancia,

Chiavenato (2011) plantea que las relaciones laborales implican un intercambio recíproco de derechos y responsabilidades entre empleado y empleador, en el cual el trabajador invierte tiempo y esfuerzo a cambio de una compensación económica. Sin embargo, dicha retribución no siempre resulta proporcional a la carga laboral impuesta, lo que, sumado a la insatisfacción personal, los factores de riesgo en el entorno de trabajo y las jornadas extenuantes, favorece la acumulación de estrés y el deterioro del bienestar psicológico.

En este contexto, Galeano y Cortés (2022) destacan que estas condiciones propician el ausentismo laboral, fenómeno que impacta negativamente la productividad, la competitividad empresarial, el desarrollo del talento humano y, en consecuencia, los objetivos estratégicos de las organizaciones.

Justificación

La influencia de las organizaciones en la vida de las personas es innegable. Según Chiavenato (2011), los individuos viven, compran, trabajan, se alimentan y se visten de acuerdo con los sistemas de valores que los rodean, y es evidente que en el entorno laboral se adopta una nueva moral conforme a los valores organizacionales. Del mismo modo, la organización se fortalece gracias a las virtudes y competencias de sus colaboradores (p. 6).

Si bien las empresas y los trabajadores comparten y se integran en torno a los valores organizacionales, también pueden presentarse antivalores que afectan negativamente la conducta, el pensamiento y las relaciones interpersonales. Estas situaciones repercuten directamente en el desempeño laboral, ya que, cuando los sistemas de autogestión son deficientes, se recurre con mayor frecuencia a las sanciones en lugar de las recompensas como estrategia para corregir conductas, sin considerar previamente acciones preventivas que eviten errores futuros.

Este aspecto resulta fundamental en el presente estudio, puesto que una gestión eficaz del talento humano debe centrarse en reforzar los comportamientos positivos y reconocer el esfuerzo del personal, en lugar de limitarse a la corrección excesiva, que conlleva desgaste y desmotivación. En esta línea, Rocha y Rodríguez (2015) destacan la importancia de incorporar el desarrollo laboral dentro del proyecto de vida, señalando además el deber empresarial de reconocer al ser humano como un individuo integral y no únicamente como un recurso productivo.

No obstante, cuando la esencia humana se relega a un segundo plano y la sobrecarga laboral se prolonga durante periodos extensos, las consecuencias sobre la salud son evidentes. En la investigación de Galeano y Cortés (2022), realizada a partir de

la revisión de 20 artículos, se evidenció que el 59% de los trabajadores perciben la incidencia del síndrome de burnout; el 23% experimenta estrés laboral; el 10% reporta agotamiento; el 7% manifiesta fatiga; y el 1% presenta ausentismo laboral.

De manera concordante, Navinés et al. (2016) califican el estrés laboral como un agente que no solo promueve la aparición, sino también el progreso de enfermedades cardiovasculares que alteran el estilo de vida saludable. Este fenómeno se asocia con la adopción de conductas nocivas como el tabaquismo, la mala alimentación y el sedentarismo, así como con el incremento de la presión arterial, los procesos inflamatorios crónicos y otros trastornos de salud física y mental.

En síntesis, es evidente que “el estrés impacta la salud, la calidad de vida, los resultados empresariales y la economía; tratarlo mejora el bienestar y la salud, así como el compromiso con el proyecto empresarial” (Iniesta, 2016).

Objetivos

Objetivo General: Analizar las principales deficiencias del sector informal laboral en Colombia y su incidencia en la seguridad, la salud y la gestión del talento humano, a partir de una revisión documental.

Objetivos específicos:

- 1.** Identificar y sistematizar los factores estructurales, sociales y económicos que explican el incremento de la contratación informal en Colombia, a partir de la revisión de literatura académica y datos institucionales.
- 2.** Analizar las implicaciones de la informalidad laboral en la garantía de derechos, la seguridad y la salud del trabajador, especialmente en relación con el estrés laboral y el bienestar organizacional.
- 3.** Examinar, desde la literatura especializada, la relación entre la gestión estratégica del talento humano y el fortalecimiento empresarial en contextos de formalidad e informalidad.

Marco Conceptual

Trabajo decente: Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo decente representa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere ingresos justos, seguridad en el entorno laboral y protección social para todas las personas. Además, implica brindar mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, garantizar la libertad para expresar opiniones y participar en las decisiones que afectan la vida laboral, así como promover la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.

Informalidad laboral: La informalidad laboral se define como un fenómeno en el cual los trabajadores se desempeñan en actividades económicas que no están reguladas ni protegidas por la legislación laboral vigente. Su origen suele asociarse con factores estructurales como los bajos niveles educativos y la escasa cualificación de quienes buscan empleo formal (Arredondo-Lezama et al., 2023).

Seguridad y salud en el trabajo: La seguridad en el trabajo comprende el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas orientadas a prevenir accidentes laborales, ya sea mediante la eliminación de condiciones inseguras o la promoción de prácticas preventivas entre los trabajadores. En este sentido, la seguridad y salud en el trabajo buscan garantizar condiciones laborales seguras y saludables para todos los empleados (Chiavenato, 2009, p. 482).

Clima organizacional: De acuerdo con Chiavenato (2019), el clima organizacional es el ambiente psicológico y social que prevalece en una organización y que influye en el comportamiento de sus miembros. Este clima se relaciona directamente con la moral, la motivación y la satisfacción de las necesidades de los empleados, pudiendo calificarse

como saludable o enfermizo, cálido o frío, positivo o negativo, satisfactorio o insatisfactorio (p. 208).

Estrés laboral: El estrés se entiende como el conjunto de alteraciones físicas y psicológicas provocadas por diversos agentes externos, como la presión, los conflictos, la fatiga o las emociones intensas. En el contexto laboral, factores como la sobrecarga de trabajo, la presión del tiempo, la urgencia constante o las relaciones problemáticas con superiores y compañeros pueden generar manifestaciones como ansiedad, tensión y nerviosismo, consideradas reacciones típicas del estrés ocupacional (Chiavenato, 2009, p. 477).

Gestión del talento humano: Según Chiavenato (2009), la gestión del talento humano constituye un enfoque integral que reconoce a los empleados como el recurso más valioso de la organización. Las personas dejan de ser vistas como agentes pasivos a quienes se administra y se convierten en actores activos e inteligentes, capaces de contribuir a la administración eficiente de los demás recursos organizacionales (p. 42).

Marco Teórico

La estrategia de recursos humanos es esencial para orientar el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Tal como lo afirmó Kenneth (1984), “como todos los demás procesos gerenciales de la empresa, la administración de los recursos humanos debe plantearse dentro del contexto de qué necesidades se consideran prioritarias para facilitar el cumplimiento de la estrategia de la empresa” (p. 15). Un ejemplo de ello es cuando, dentro de la estrategia de recursos humanos, se tienen en cuenta los requerimientos del clima organizacional para el diseño de los planes de desarrollo empresarial.

De manera paralela, Chiavenato (2009) sostiene que las personas constituyen el activo más importante de las organizaciones y que “los objetivos de la administración de recursos humanos son ahora estratégicos, con procesos como integrar, organizar, recompensar, retener, desarrollar y auditar a las personas” (p. 29). No obstante, la administración de los recursos humanos depende en gran medida de la mentalidad predominante en la organización. Aunque los estudios respaldan los argumentos de Chiavenato, en el sector informal aún prevalece una mentalidad de tipo “ganar-perder”, donde el empleador prioriza sus beneficios económicos y minimiza las condiciones laborales del trabajador, bajo el argumento de ofrecer “una oportunidad” de empleo en tiempos difíciles.

Si bien la informalidad laboral se ha promovido como una alternativa para contrarrestar el desempleo, ofrecer horarios flexibles, autonomía, aprendizaje y experiencia, en la práctica representa una forma de encubrir la incapacidad de algunos empleadores para cumplir con sus obligaciones legales. De esta manera, no se garantiza al trabajador condiciones justas de empleo.

En muchos casos, el poder de emplear se convierte en un medio de intimidación y acoso. Según Peralta (2004), esto puede transformar a los empleados en seres “atormentados, ofendidos y socialmente excluidos” debido a su posición de “inferioridad jerárquica” dentro de la organización.

Desde la llegada de la teoría de las relaciones humanas en la década de 1920, la moral y el clima organizacional comenzaron a priorizarse sobre la simple productividad. Como lo expresa Chiavenato (2019), “la moral elevada se acompaña de una actitud de interés, identificación, aceptación, entusiasmo e impulso positivo en relación con el trabajo, además de la disminución de problemas de supervisión” (p. 77). Por tanto, la motivación del personal y un liderazgo adecuado son factores clave para el funcionamiento organizacional.

Según la Real Academia Española (citado por Hilario, 2019), un líder es la “persona a la que un grupo sigue, reconociéndola como jefe u orientador” (p. 75). Es decir, quien influye en el comportamiento de los demás a través de sus rasgos personales, mostrando positividad, resolución pacífica de problemas, comunicación asertiva y empatía. Además, debe poseer inteligencia emocional, lo que implica autoconocimiento, capacidad de delegar y trabajo colaborativo. En este sentido, Rojas (2023) afirma que, para influir en otros, es necesario ser primero un buen ejemplo (p. 40).

La diferencia entre un líder y un jefe radica en la forma de ejercer la autoridad. El líder promueve la cooperación y el trabajo en equipo, mientras que el jefe impone su jerarquía, lo cual genera temor, anarquía y deterioro del clima organizacional. Como señala Hilario (2019), el jefe asume la autoridad como un privilegio de mando, imponiendo sus argumentos sin apertura al diálogo; en cambio, el líder la concibe como un privilegio de servicio. “Si temes a tu superior, es jefe; si lo aprecias, es un buen líder” (p. 78).

Chiavenato (2009) resalta la importancia de las recompensas no económicas como herramientas de motivación: “El reconocimiento, la aprobación social, la satisfacción de las expectativas, el clima organizacional agradable y la camaradería son grandes motivadores” (p. 317).

Además, propone que los sistemas de recompensas deben basarse en el refuerzo positivo del comportamiento deseado, fortaleciendo el desempeño y reconociendo los logros alcanzados. Este concepto, originado en los estudios de Skinner, plantea que “las personas procuran desempeñar sus actividades de modo que les permitan obtener las recompensas o los beneficios más altos, y las recompensas obtenidas refuerzan la mejoría del desempeño” (Chiavenato, 2009, p. 318).

Sin embargo, en la práctica muchas organizaciones recurren con mayor frecuencia a las sanciones que a los incentivos, priorizando la acción correctiva sobre la preventiva. (Chiavenato, 2009, p. 318).

Lerner de Sheinbaum (citado por Jengich, 2002) definió la “conducta de protesta pasiva” como aquellos actos involuntarios producto de la falta de identidad laboral y reconocimiento, sumado a la rutina y la falta de estímulo creativo. Estas condiciones generan insatisfacción y frustración, acompañadas de síntomas organizacionales como falta de transparencia, ocultamiento de información, rumores y desconfianza.

En el ámbito psicológico, Jengich (2002) relaciona estas conductas con la sumisión, la motivación hacia el poder y el liderazgo autoritario, lo que provoca ambientes laborales altamente competitivos, donde los trabajadores aparentan conformidad mientras ocultan resentimiento o frustración.

Desde la perspectiva humanista, Abraham Maslow (citado por Chiavenato, 2011) planteó que “las necesidades humanas están organizadas en una pirámide de acuerdo

con su importancia [...] en la base se encuentran las primarias, mientras que en la cúspide están las secundarias” (p. 43). Esta jerarquía puede alterarse por factores como la “violencia psicológica en el lugar de trabajo, manifestada como un abuso del poder para someter la voluntad de otra persona” (Luna, 2003, citado por Peralta, 2004).

El estado de vulnerabilidad emocional resultante expone a los trabajadores a la manipulación y el oportunismo. Según Jengich (2002), esto favorece la aparición de figuras dominantes y dinámicas de poder que distorsionan la convivencia laboral.

Hilario (2019) define la emoción como “un impulso involuntario, originado como respuesta a los estímulos ambientales, que provoca sentimientos y conductas de reacción automática” (p. 116). Si bien las emociones tienen un carácter adaptativo, su mal manejo puede derivar en conflictos interpersonales y enfermedades psicosomáticas.

En las empresas modernas se ha incorporado la práctica del mindfulness o atención plena, dado que “realizar varias cosas a la vez conlleva a un déficit en la eficiencia” (Rojas, 2023, p. 214). Esto se relaciona directamente con la regulación emocional y la prevención del estrés.

Las emociones están mediadas por estructuras como la amígdala, el hipotálamo y el tronco cerebral, que preparan al organismo para reaccionar ante el entorno (Hilario, 2019, p. 117). Sin embargo, emociones sostenidas en el tiempo como la ira, la tristeza o la culpa, pueden generar estados de ansiedad crónica.

La salud, entendida como un estado de bienestar físico, mental y social, se ve comprometida por condiciones laborales estresantes. Chiavenato (2009) advierte que “un colaborador excelente y competente, pero deprimido y con poca autoestima, puede ser tan improductivo como un colaborador enfermo y hospitalizado” (p. 476). En 2023, Rojas señaló que cerca del 20% de la población estaba medicada por problemas de ánimo.

El estrés laboral, según Chiavenato (2009), surge ante factores como el autoritarismo, la desconfianza, la presión, la falta de perspectivas y la monotonía (p. 477). También puede ser consecuencia de condiciones ambientales adversas o hábitos de vida poco saludables.

El síndrome de burnout se define como un “estado de agotamiento vital” (Organización Mundial de la Salud, citado en Navinés et al., 2016) y se caracteriza por síntomas físicos, emocionales y conductuales. Inicialmente observado en trabajadores de la salud, hoy afecta a diversos sectores y se asocia con disminución del rendimiento, absentismo laboral y errores profesionales.

Según Galeano y Cortés (2022), el estrés impacta negativamente la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la productividad, afectando tanto al individuo como a la empresa.

Rojas (2023) subraya que “mucho antes de enfermar, el cuerpo envía señales de alerta en forma de molestias o debilidad” (p. 162). Estas manifestaciones deben interpretarse como advertencias del organismo para recuperar el equilibrio y la paz interior.

De acuerdo con Chiavenato (2011), las condiciones físicas, sociales y psicológicas del trabajo influyen en el desempeño y la productividad. La calidad de vida laboral depende de factores como el reconocimiento, la motivación, la libertad de decisión y las oportunidades de desarrollo (p. 289).

En esa misma línea, Hilario (2019) destaca que las empresas deben contratar personal con auténticas capacidades de liderazgo, pues “los trabajadores estarán más motivados, el rendimiento aumentará y se logrará que todos se sientan identificados con la organización” (p. 76).

No obstante, estas características rara vez se observan en el ámbito informal. La OIT (citado por Castro, 2018) define el “sector informal de la economía” como el conjunto de actividades laborales no reguladas ni protegidas, como el trabajo doméstico, las ventas callejeras o los empleos en microempresas.

Seguidamente, Castro (2018) expone dos teorías que explican la informalidad laboral: la estructuralista, que la asocia al bajo desarrollo del sector moderno, y la institucionalista, que la relaciona con los altos costos de formalización, en concordancia con Méndez (2002) quien afirma que el sector informal propicia la evasión fiscal al no declarar ingresos ni aportar a la seguridad social.

En Colombia, la Ley 1429 de 2010 (actualizada en 2024) busca contrarrestar esta situación mediante incentivos para la creación de empresas formales, aun así, la informalidad sigue siendo la principal fuente de empleo para muchos. Según Moreno (2021), los trabajadores informales que no cotizan a seguridad social se afilian al régimen subsidiado del SISBÉN, el cual garantiza el acceso a la salud, pero no cubre riesgos laborales ni pensión.

Moreno (2021) advierte que estos trabajadores enfrentan condiciones de alto riesgo sin supervisión ni intervención institucional. Los informes del Ministerio del Trabajo (El Colombiano, 2023) revelan más de 9.800 quejas en tres años, siendo las principales causas el incumplimiento de normas de seguridad y salud, la falta de pago oportuno y el desconocimiento de obligaciones patronales.

Para Sierra (2007), “la responsabilidad social empresarial es ante todo un conjunto de buenas prácticas que deben estar presentes en las políticas de la empresa, desde su visión y misión hasta sus principios” (p. 54). Estas prácticas, lejos de representar un costo,

constituyen una inversión que mejora la productividad, reduce accidentes y fortalece las relaciones laborales.

Entre las pautas de la responsabilidad social empresarial se incluyen el gobierno corporativo, las prácticas laborales seguras, el respeto a los derechos humanos, las operaciones justas y el compromiso con la comunidad (Sierra, 2007, p. 54).

Finalmente, Villaveces (citada por Sierra, 2007) enfatiza que “no podemos ser cómplices de la violación de los derechos humanos en las empresas. Y eso es responsabilidad social empresarial” (p. 83). La ausencia de estas prácticas genera entornos laborales discriminatorios, autoritarios y emocionalmente insanos, los cuales deterioran el bienestar del trabajador y el desarrollo económico.

Marco Normativo

Constitución Política de Colombia: reconoce el trabajo como un derecho y una obligación social que goza de especial protección del Estado (Congreso de la República de Colombia, 1991, art. 25). Asimismo, establece los principios mínimos fundamentales del trabajo, tales como la igualdad de oportunidades, la remuneración mínima vital y móvil, la estabilidad en el empleo y la garantía a la seguridad social (Congreso de la República de Colombia, 1991, art. 53).

Estos principios constituyen la base jurídica que sustenta la protección laboral en el país y orientan la regulación frente a fenómenos como la informalidad.

Código Sustantivo del Trabajo: regula las relaciones individuales y colectivas entre empleadores y trabajadores en el sector privado, definiendo derechos, deberes, jornada laboral, salario, prestaciones sociales y causales de terminación del contrato (Congreso de la República de Colombia, 1950, art. 23). Asimismo, establece la obligación del empleador de pagar salario y prestaciones sociales conforme a la ley (Congreso de la República de Colombia, 1950, arts. 127–192).

La informalidad laboral vulnera directamente este marco normativo al omitir afiliaciones al sistema de seguridad social, pagos de prestaciones y demás garantías mínimas exigidas por la ley.

Sistema de Seguridad Social Integral: La *Ley 100 de 1993* creó el Sistema de Seguridad Social Integral, compuesto por los regímenes de salud, pensiones y riesgos laborales (Congreso de la República de Colombia, 1993, art. 1). Su finalidad es garantizar la protección frente a contingencias derivadas de enfermedad, invalidez, vejez y accidentes de trabajo.

En el sector informal, la ausencia de cotización limita el acceso efectivo a estos derechos, incrementando la vulnerabilidad del trabajador.

Seguridad y Salud en el Trabajo: El *Decreto 1072 de 2015*, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, establece la obligatoriedad de implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en todas las organizaciones públicas y privadas (Presidencia de la República de Colombia, 2015).

Esta normativa busca prevenir accidentes y enfermedades laborales mediante la identificación, evaluación y control de riesgos. No obstante, en contextos de informalidad su aplicación suele ser limitada o inexistente.

Formalización y generación de empleo: La *Ley 1429 de 2010*, conocida como Ley de Formalización y Generación de Empleo, tiene como objetivo promover la creación de empresas formales y fomentar el empleo mediante incentivos tributarios y la progresividad en el pago de aportes parafiscales y otras contribuciones (Congreso de la República de Colombia, 2010, art. 1-9).

Sin embargo, pese a estos incentivos, los niveles de informalidad en Colombia continúan siendo elevados, lo que evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de inspección, vigilancia y acompañamiento empresarial.

Normativa internacional sobre el trabajo decente: La Organización Internacional del Trabajo (OIT) promueve el concepto de trabajo decente como estándar internacional para garantizar empleo digno, protección social y diálogo social (Organización Internacional del Trabajo, s.f.). Colombia, como Estado miembro, adopta convenios y lineamientos que orientan la protección de los derechos laborales y fortalecen el marco jurídico nacional.

Metodología de la investigación

Enfoque y tipo de investigación

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, orientado a la comprensión e interpretación de la informalidad laboral y su incidencia en la seguridad, la salud y la gestión del talento humano en Colombia.

El estudio es de tipo documental, dado que se fundamenta en la recopilación, revisión y análisis crítico de fuentes secundarias como artículos científicos, libros especializados, informes institucionales y normativa vigente.

Diseño metodológico

El diseño corresponde a una revisión documental de carácter narrativo con enfoque analítico–interpretativo. Este diseño permitió integrar aportes teóricos, datos estadísticos y fundamentos normativos para analizar la problemática desde una perspectiva tanto organizacional como social.

La estrategia metodológica se estructuró en función de los objetivos específicos de la investigación:

- Para conceptualizar los criterios que explican el incremento de la contratación informal, se realizó una revisión de literatura académica y estudios empíricos que abordan causas estructurales, económicas y sociales de la informalidad en Colombia y Latinoamérica.
- Para resaltar la relevancia del trabajador y la garantía de sus derechos, se analizaron fuentes relacionadas con trabajo decente, seguridad y salud en el

trabajo, estrés laboral y clima organizacional, estableciendo relaciones entre precariedad laboral y afectaciones psicosociales.

- Para examinar el impacto de la gestión estratégica del talento humano, se revisaron textos especializados en administración y desarrollo organizacional, identificando cómo la gestión adecuada del personal influye en la productividad y sostenibilidad empresarial.

Población y muestra documental

La población estuvo constituida por documentos académicos y normativos relacionados con la informalidad laboral, el trabajo decente y la gestión organizacional.

Criterios de inclusión:

- Publicaciones académicas entre los años 2000 y 2025.
- Artículos científicos indexados en bases de datos académicas.
- Libros de autores reconocidos en gestión del talento humano y administración.
- Informes oficiales de entidades nacionales e internacionales.
- Normativa colombiana vigente en materia laboral y de seguridad social.

Criterios de exclusión:

- Fuentes sin respaldo académico o institucional.
- Documentos sin autor identificado o sin fecha de publicación.
- Publicaciones que no guardaran relación directa con los objetivos del estudio.

Técnicas e instrumentos de recolección de información

Se empleó la técnica de revisión documental sistematizada. Como instrumento, se utilizó una matriz de análisis para clasificar la información según categorías temáticas alineadas con los objetivos específicos: causas de la informalidad, derechos laborales, estrés laboral, liderazgo y gestión estratégica del talento humano.

Análisis de la información

La información recopilada fue procesada mediante análisis de contenido temático. Este procedimiento permitió identificar patrones, relaciones conceptuales y coincidencias entre autores.

Posteriormente, se realizó una triangulación teórica entre literatura académica, datos estadísticos y marco legal, con el fin de contrastar perspectivas y fortalecer la validez del análisis.

El proceso analítico facilitó la comprensión de cómo la informalidad laboral no solo impacta la economía, sino también la salud física y mental del trabajador, el clima organizacional y el desarrollo empresarial.

Resultados y discusión

El análisis documental permitió identificar patrones estructurales asociados a la informalidad laboral en Colombia y contrastarlos con problemáticas presentes en el sector formal en coherencia con los objetivos específicos planteados.

Factores que explican el incremento de la informalidad laboral

La revisión de literatura permitió identificar como factores estructurales determinantes: bajos niveles de cualificación, escasa generación de empleo formal, altos costos de formalización y necesidad inmediata de ingresos. Asimismo, se evidencian debilidades en los mecanismos de inspección y control que favorecen la permanencia de prácticas informales en más de la mitad de la población ocupada según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2025).

Implicaciones en la seguridad, la salud y el bienestar del trabajador

La informalidad incrementa significativamente la vulnerabilidad frente a accidentes y enfermedades laborales debido a la ausencia de sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, la inestabilidad y precariedad contractual generan incertidumbre económica y estrés crónico.

No obstante, el sector formal, aunque regulado, puede presentar altos niveles de desgaste emocional cuando existen sobrecarga, liderazgo inadecuado y falta de reconocimiento, como lo evidencian los datos del Ministerio de Salud (2020).

Estos hallazgos permiten afirmar que la formalización es condición necesaria pero no suficiente para garantizar bienestar integral; debe ir acompañada de una gestión estratégica del talento humano centrada en la dignidad y el desarrollo del trabajador.

Gestión del talento humano y sostenibilidad empresarial

La literatura revisada coincide en que la gestión estratégica del talento humano constituye un factor clave en la sostenibilidad organizacional.

En contextos de informalidad, la reducción de costos puede representar un beneficio inmediato, pero genera efectos negativos en productividad, compromiso y estabilidad empresarial.

Asimismo, en el sector formal, las deficiencias en liderazgo y reconocimiento también impactan el rendimiento y la competitividad. De manera que, tanto en escenarios formales como informales, la gestión humana emerge como un elemento central para fortalecer la productividad y el desarrollo económico.

Paralelo entre deficiencias del sector informal y formal

En el sector informal se identifican principalmente las siguientes deficiencias:

- Ausencia de afiliación al sistema de seguridad social.
- Falta de cobertura en riesgos laborales.
- Inestabilidad contractual e ingresos irregulares.
- Exposición a riesgos físicos y psicosociales sin supervisión.
- Vulneración de derechos laborales fundamentales.

Sin embargo, el análisis evidencia que el sector formal tampoco está exento de problemáticas relacionadas con la calidad del empleo. De acuerdo con la Encuesta de Clima Laboral y Cultura Organizacional del Ministerio de Salud (2020), aplicada a 904 trabajadores formalmente vinculados:

- El 59 % manifestó sobrecarga laboral.
- El 17 % indicó que no se respetan sus horarios.
- El 26 % señaló falta de reconocimiento a sus logros.
- El 29 % expresó ausencia de mecanismos para presentar sugerencias.
- El 12 % manifestó desmotivación frente a su superior.

Este paralelo demuestra que, aunque el sector formal garantiza protección jurídica y afiliación al sistema de seguridad social, persisten deficiencias relacionadas con liderazgo, clima organizacional y bienestar psicosocial.

En consecuencia, mientras la informalidad vulnera derechos estructurales básicos, la formalidad enfrenta retos asociados a la gestión humana y la calidad de vida laboral.

Discusión general

El contraste entre informalidad y formalidad permite comprender que la problemática laboral en Colombia no se limita únicamente a la ausencia de regulación, sino también a la calidad de las prácticas organizacionales.

Si bien la informalidad representa una vulneración estructural de derechos, la formalidad enfrenta desafíos en términos de clima organizacional y bienestar emocional. En consecuencia, la solución no radica exclusivamente en aumentar los niveles de formalización, sino en promover modelos organizacionales centrados en el respeto por la dignidad humana, el liderazgo ético y la gestión estratégica del talento humano.

Conclusiones

La presente investigación permitió establecer que la informalidad laboral en Colombia constituye una problemática estructural que afecta no solo la estabilidad económica del trabajador, sino también su bienestar físico, mental y social. Los datos evidencian que más de la mitad de la población ocupada se encuentra en condición de informalidad, lo que refleja una debilidad persistente en la capacidad del mercado laboral para garantizar empleo formal y protegido.

El análisis documental confirmó que la informalidad se caracteriza por la ausencia de afiliación al sistema de seguridad social, la exposición a riesgos laborales sin supervisión, la inestabilidad contractual y la vulneración de derechos fundamentales. Estas condiciones incrementan la precariedad, la inseguridad económica y el deterioro de la calidad de vida de los trabajadores.

Sin embargo, el estudio también permitió identificar que la formalidad laboral no garantiza por sí sola bienestar integral. Los resultados de la encuesta del Ministerio de Salud evidencian que en el sector formal persisten problemáticas relacionadas con sobrecarga laboral, falta de reconocimiento, debilidades en el liderazgo y deficiencias en el clima organizacional. Esto demuestra que la calidad del empleo no depende exclusivamente del cumplimiento normativo, sino también de la gestión estratégica del talento humano.

En consecuencia, se concluye que la informalidad y la baja calidad en la gestión organizacional son fenómenos interrelacionados que impactan la productividad empresarial y el desarrollo económico del país. La formalización debe ir acompañada de prácticas de liderazgo ético, cultura organizacional participativa y estrategias de bienestar laboral que fortalezcan la sostenibilidad empresarial.

Recomendaciones

A partir de los hallazgos obtenidos, se proponen las siguientes recomendaciones:

1. Fortalecer las políticas públicas de formalización laboral, mediante incentivos tributarios y acompañamiento técnico a pequeñas y medianas empresas, con el fin de reducir las barreras económicas que dificultan la contratación formal.
2. Mejorar los mecanismos de inspección, vigilancia y control, garantizando el cumplimiento efectivo de la normativa laboral y de seguridad y salud en el trabajo.
3. Promover programas de capacitación y cualificación laboral, orientados a poblaciones vulnerables, que permitan ampliar sus oportunidades de acceso a empleo formal.
4. Implementar modelos de gestión estratégica del talento humano en organizaciones formales, enfocados en liderazgo participativo, reconocimiento, equilibrio entre vida laboral y personal y fortalecimiento del clima organizacional.
5. Desarrollar estrategias empresariales centradas en el bienestar psicosocial, reconociendo que la productividad sostenible depende del compromiso y la motivación del trabajador.
6. Fomentar investigaciones futuras de carácter mixto o cuantitativo, que permitan profundizar en la medición del impacto económico directo de la informalidad y comparar sectores productivos específicos.

Bibliografía

- Arredondo-Lezama, L. M., Villar-Andia, P., Tasayco-Peñaloza, A. A., & Castillo-Quintero, E. (2023). *Informalidad laboral: Un análisis integral de las causas y factores que perpetúan su existencia*. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(Supl. 1), 269–286. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2785>
- Castro Guiza, O. E. (2018). *La indecencia del trabajo informal en Colombia*. *Justicia*, (33), 200–223. <https://doi.org/10.17081/just.23.33.2889>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*.
<http://bibliotecas.uasb.edu.bo:8080/handle/20.500.14624/1143>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. <https://ia601400.us.archive.org/9/items/chiavenato-i.-2017/Chiavenato%2C%20I.%202017.pdf>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de administración*. Universidad Católica Luis Amigó.
<https://miel.unlam.edu.ar/data7/data2/contenido/3632/introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-decima-edicion.pdf>
- Congreso de la República de Colombia. (1950). *Código Sustantivo del Trabajo*.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Congreso de la República de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.htm
- I

Congreso de la República de Colombia. (1993). *Ley 100 de 1993: Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral.*

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html

Congreso de la República de Colombia. (2010). *Ley 1429 de 2010: Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.*

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html

Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2025). *Boletín técnico: Ocupación informal. Trimestre móvil noviembre 2024 - enero 2025.*

<https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHEISS-nov2024-ene2025.pdf>

El Colombiano. (2023). *¿Cuáles son las situaciones de las que más se quejan los colombianos ante el MinTrabajo?* <https://www.elcolombiano.com/negocios/quejas-mintrabajo-mas-frecuentes-en-colombia-2023-OA22446383>

Galeano, N., & Cortés, S. (2022). *La sobrecarga laboral y sus consecuencias en la salud de los trabajadores.* Universidad Cooperativa de Colombia.

<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/3a837d7d-4f22-48cd-bbd9-12d0bca05304/content>

Hilario Gómez, S. (2019). *Desarrollo del talento y la creatividad en el puesto de trabajo.* AS Ediciones.

Iniesta, A. (2016). *Guía sobre el manejo del estrés desde la medicina del trabajo.* Sans Growing Brands.

Jengich Buck, A. (2002). *Algunas reflexiones sobre el manejo del poder y las conductas de dominación en la organización*. Universidad Nacional, Costa Rica.

<http://hdl.handle.net/11056/19563>

Kenneth, J. A. (1984). *Manual de administración estratégica*. McGraw-Hill.

Mejía, C. R., Chacón, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S.

A., & García-Espinosa, Y. A. (2019). *Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica*. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204–211.

Méndez, J. A. N. (2002). *Empleo informal y evasión fiscal en Colombia*.

Colaboracion.dnp.gov.co

Ministerio de Salud y Protección Social [MinSalud]. (2020). *Encuesta de clima laboral y cultura organizacional*.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/SG/GT/encuesta-cultura-minsalud-jun-jul2020.pdf>

Moreno Franco, A. L. (2021). *El trabajo informal, la seguridad y salud en el trabajo, la salud pública y la garantía de protección por el Estado social de derecho colombiano*. Universidad de Antioquia. <http://hdl.handle.net/10495/19569>

Navinés, R., Martín-Santos, R., Olivé, V., & Valdés, M. (2016). *Estrés laboral:*

Implicaciones para la salud física y mental. *Medicina Clínica (Barcelona)*, 146(8), 359–366. <https://www.researchgate.net>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (s.f.). *Trabajo decente: Programa de trabajo decente de la OIT*. <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2025). *Jóvenes en el mercado laboral:*

Entre la informalidad y la falta de oportunidades.

<https://www.ilo.org/es/resource/news/jovenes-entre-informalidad-y-falta-de-oportunidades>

Peralta, M. C. (2004). *El acoso laboral - mobbing- perspectiva psicológica.* Revista de Estudios Sociales, (18), 111–122.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-885X2004000200012

Pérez, E. J. P. (2011). *La relación trabajo-estrés laboral en los colombianos.* Revista CES Salud Pública, 2(1), 66–73.

Presidencia de la República de Colombia. (2015). *Decreto 1072 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

Rocha, L. A., & Rodríguez Martínez, E. P. (2015). *La importancia de implementar el área de recursos humanos en las pymes.* Universidad La Salle.

<https://hdl.handle.net/20.500.14625/4496>

Rojas Estapé, M. (2023). *Cómo hacer que te pasen cosas buenas: Entiende tu cerebro, gestiona tus emociones, mejora tu vida.* Editorial Espasa.

Sierra Montoya, J. E. (2007). *Responsabilidad social empresarial: Lecciones, casos y modelos de vida.* Editorial Panamericana Formas e Impresos.