

TRABAJO DIGNO Y DECENTE

*Coloca a las
personas, en el
centro del
desarrollo*



Luis Alfredo Jiménez Rodríguez
Javier Mauricio García Mogollón
Rene Vargas Ortegón

TRABAJO DIGNO Y DECENTE

*Coloca a las personas en
el centro del desarrollo*

Trabajo digno y decente / Luis Alfredo Jiménez Rodríguez, Javier
Mauricio García Mogollón, Rene Vargas Ortegon — Pamplona:
Universidad de Pamplona. 2026.

171 p. 17 cm x 24 cm

ISBN (Digital): 978-628-7656-96-3

© Universidad de Pamplona

© Sello Editorial Unipamplona

Sede Principal Pamplona, Km 1 Vía Bucaramanga-
Ciudad Universitaria. Norte de Santander, Colombia.

www.unipamplona.edu.co

Teléfono: 6075685303

Trabajo digno y decente

Luis Alfredo Jiménez Rodríguez

Javier Mauricio García Mogollón

Rene Vargas Ortegon

ISBN (Digital): 978-628-7656-96-3

DOI: <https://doi.org/10.24054/12n6b920>

Primera edición marzo de 2026

Colección Ciencias Sociales y Humanas

© Sello Editorial Unipamplona

Rector: Ivaldo Torres Chávez Ph.D

Vicerrector de Investigaciones: Aldo Pardo García Ph.D

Jefe Sello Editorial Unipamplona: Catherine Mojica Acevedo

Corrección de estilo: Gerly Lissette Corzo Ramírez

Diseño y diagramación: Laura Angelica Buitrago Quintero

Hecho el depósito que establece la ley. Todos los derechos reservados.

Prohibida su reproducción total o parcial por cualquier medio, sin permiso del editor.



Trabajo digno y decente

Luis Alfredo Jiménez Rodríguez
Javier Mauricio García Mogollón
Rene Vargas Ortegon



Vicerrectoría de
INVESTIGACIONES
UNIPAMPLONA

“Formando nuevas generaciones con
sello de excelencia comprometidos
con la transformación social de las
regiones y un país en paz”



***Coloca a las personas,
en el centro del desarrollo***

ÍNDICE

RESUMEN	7
ABSTRACT	9
PREFACIO	11
INTRODUCCIÓN	15

19 PARTE 1 ORGANIZANDO EL ESCENARIO. TRABAJO DECENTE

Capítulo 1. Prólogo. En busca de un trabajo decente	22
Capítulo 2. ¿Qué es el trabajo decente? Una revisión de la literatura	29
<i>Definición del trabajo decente</i>	33
Capítulo 3. La historia y el futuro del trabajo	37
Capítulo 4. El desarrollo de la escala de trabajo decente como modelo. Medida transcultural de trabajo decente	48
Capítulo 5. Pilares y determinantes del trabajo decente vinculado a la comunidad de seguridad y salud en el trabajo	54
<i>Pilares y determinantes del trabajo decente</i>	56

69 PARTE 2 IMPULSORES ORGANIZATIVOS Y POLÍTICOS: OPORTUNIDADES POR UN TRABAJO DECENTE

Capítulo 6. Trabajo Decente: Género y políticas de Igualdad de oportunidades y resultados	69
Capítulo 7. El papel de la sostenibilidad y normas laborales en la producción mundial. Marcos para mejorar el trabajo decente y el valor de los empleados	80
Capítulo 8. Necesidades y políticas de habilidades empresariales: Contribución al Trabajo Decente.	89
Capítulo 9. ¿Qué es el bienestar en el trabajo?	94
Capítulo 10. Los trabajadores aprecian y buscan apoyo para la salud mental en el lugar de trabajo	103

115 PARTE 3 EMPLEO DIGNO: UN DESAFÍO PARA EL TRABAJO DECENTE

Capítulo 11. ¿Trabajo indecente? El auge del trabajo en plataformas digitales.	116
Capítulo 12. La dignidad para todos debe incluir trabajo decente y protección social en los contratos por obra labor (OPS)	125
Capítulo 13. Barreras estructurales para lograr un trabajo decente en el mundo: unas relaciones laborales fundamentales	132
Capítulo 14. La importancia del equilibrio entre la vida personal y laboral	140
Capítulo 15. La búsqueda de ‘significado’ en el trabajo	146
Capítulo 16. Epílogo. Preparándose para la “nueva normalidad”	151

REFERENCIAS	159
-------------	-----



Resumen

El libro Trabajo digno y decente: hacia empresas saludables propone una reflexión profunda sobre el sentido humano del trabajo en el siglo XXI. Desde una perspectiva académica y ética, analiza cómo el trabajo debe concebirse no solo como medio de subsistencia, sino como espacio de realización personal, justicia social y bienestar colectivo. Su temática central es el trabajo decente como derecho fundamental y base para el desarrollo sostenible, en coherencia con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 de la ONU; El objeto de estudio aborda las condiciones estructurales, organizacionales y psicológicas que configuran la experiencia laboral contemporánea, enfatizando la dignidad, la salud mental, la equidad y la sostenibilidad como pilares de un empleo verdaderamente humano. Además, entre los principales hallazgos, se destaca la identificación de cinco dimensiones esenciales del trabajo decente: seguridad, compensación justa, descanso, atención médica y coherencia de valores; cuya presencia fortalece el bienestar, la productividad y la cohesión social. De esta manera, las conclusiones invitan a repensar el trabajo como un vínculo ético y social que dignifica al ser humano. Alcanzar este ideal exige políticas inclusivas, liderazgo responsable y culturas organizacionales centradas en la persona, para construir un futuro laboral más justo, saludable y sostenible para todos.



Abstract

The book *Dignified and decent work: there are healthy companies* proposes a profound reflection on the human meaning of work in the XXI century. From an academic and ethical perspective, it analyzes how work should be conceived on the ground as a means of subsistence, as a space for personal fulfillment, social justice and collective well-being. Its central theme is decent work as a fundamental right and basis for sustainable development, in coherence with the UN Sustainable Development Objective 8. The object of study addresses the structural, organizational and psychological conditions that shape contemporary work experience, emphasizing dignity, mental health, equity and sustainability as pillars of truly human employment. Among the main challenges, the identification of five essential dimensions of decent work stands out: security, fair compensation, rest, medical care and coherence of values; whose presence strengthens well-being, productivity and social cohesion. The conclusions invite us to rethink work as an ethical and social bond that dignifies the human being. Achieving this ideal requires inclusive policies, responsible leadership and person-centered organizational cultures, to build a fairer, healthier and more sustainable future of work for everyone.

TRABAJO DIGNO Y DECENTE



Prefacio

En el entramado de la sociedad, el trabajo no es simplemente una transacción monetaria; es el puntal que sostiene el decoro humano y suscita el bienestar general. Además, en este cosmos donde lo colectivo, lo competitivo y particular en muchas ocasiones prepondera sobre la acción individual, el concepto de **trabajo digno y decente** se convierte en una luz que guía todo nuestro actuar y condiciones laborales. El momento y la coyuntura es crucial y marcan un hito, todo por cuanto las perspectivas del recurso humano están cambiando, la salud mental y física en el lugar de trabajo es más notable como ninguna otra vez, pero también, donde la ética institucional y la responsabilidad social son elementos fundamentales para el éxito sostenible.

En ese orden, al aludir al término “trabajo”, hacemos referencia a la concurrencia de tiempo que hace un individuo para realizar un servicio remunerado o un trabajo por cuenta propia. Estas ofertas de “tiempo por dinero” o “tiempo por recursos” tienen lugar en el “mercado laboral”, que reconfigura una construcción teórica en la que los proveedores de tiempo se emparejan con aquellos que tienen una demanda de servicios laborales y medios de compensación como las finanzas u otros recursos.

En ese orden, el concepto de trabajo decente transmite las amplias y variadas dimensiones asociadas con el trabajo que son resumidas en expresiones que todos pueden apreciar. Pero vale la pena auscultar los siguientes interrogantes; ¿qué abarca realmente el concepto de trabajo decente? ¿Y cuáles podrían ser los problemas actuales y el progreso futuro del trabajo decente? : Pues bien, como medio para responder estos cuestionamientos y crear una base de conocimientos que ayude a fomentar investigaciones relevantes, hemos impulsado este libro, como apoyo para académicos, gerentes y todos aquellos actores

que aspiran a obtener conocimiento a través de la profesión de la administración, pero, también para los trabajadores en aras de que puedan comprender y abordar los problemas y oportunidades que enfrentan al ofrecer o lograr trabajo decente en los contextos contemporáneos.

Un aspecto relevante de este libro es la integración de temáticas de la vida real de profesionales experimentados y académicos destacados que ofrecen a los lectores una mayor comprensión de las cuestiones y oportunidades del trabajo decente. Adicionalmente, exploramos cuestiones relacionadas con el trabajo decente que le atañe a los individuos, las organizaciones y a la sociedad en su conjunto, y, además, qué se podría hacer para alinear un futuro decente para los trabajadores y el trabajo. Es pues considerar el trabajo decente como un empleo remunerado cuyo retorno al menos sustentará la vida de una persona y sus conexos, lo que proporcionará suficientes recursos para permitirle participar en la sociedad y alcanzar aspiraciones humanas razonables.

Sin embargo, el concepto es más holístico que hacer referencia a la mera manutención. El trabajo decente no se trata sólo de empleo y seguridad social y de ingresos en la economía formal, sino que también, es relevante para formular preguntas y debates sobre los trabajadores asalariados no regulados y los trabajadores por cuenta propia.

Desde 1980, la creciente competencia global ha hecho tambalear por la presión el trabajo en general. Los medios democráticos de defensa de los trabajadores se han debilitado por la legislación que socava las agrupaciones laborales, pero para el caso específico del sector público, la combinación de privatización y mercantilización han movido su acción para hacer más precarios los empleos.

En el libro se hace hincapié en la naturaleza cambiante actual del lugar de trabajo, centrándose en la economía informal

y el trabajo precario. Explora la imperiosa necesidad de evaluar críticamente las versiones de la creciente “economía y empleo informal”, analizando a quién afecta más y cómo les afecta. Especial atención será la visual coyuntura que ha afectado desproporcionadamente a las personas con empleos bajamente remunerados y a su vez a quienes laboran en sectores “esenciales” incubado por la postpandemia del Covid19. De hecho, lo acaecido por la pandemia, ha dilucidado que, a menudo quienes realizan los trabajos más esenciales se encuentran entre los peor remunerados. Incluye un examen de las prácticas contemporáneas de recursos humanos y evalúan su impacto en la productividad y la calidad de vida laboral. A su vez, destaca hasta qué punto las relaciones laborales actuales permiten a los trabajadores influir en la calidad de su rutina profesional y su productividad. Investiga además en qué medida las recompensas disponibles en el trabajo son justas y equitativas en pro de impulsar la productividad.

Finalmente, incluye investigaciones que describen cómo el pensamiento y los reportes sobre sostenibilidad han evolucionado hacia la inclusión del empleado, también, analiza lo paradigmático al considerar al colaborador como parte vital en la gestión de sostenibilidad que con seguridad le aporta a la mejora del trabajo decente. Y como colofón simplemente decir que el fin básico de este documento es ser un memorándum de que el progreso económico y social solo puede ser auténtico cuando se basa en la premisa fundamental de que cada ser humano merece un trabajo digno y decente.

Autores



Introducción

En este libro se detalla y se profundiza en la complejidad subyacente del mercado laboral actual. Así mismo, evalúa la compleja red de problemas que gravitan en el objetivo de trabajo decente y trabajo digno frente al ODS 8. Se diseñaron varias etapas para dilucidar las dimensiones multifacéticas de esta búsqueda, tal como se presentan, resaltan la necesidad crítica de estrategias matizadas y holísticas frente a las desigualdades de género y de ingresos, las injusticias inherentes de las economías de mercado, las realidades a menudo pasadas por alto del trabajo informal y el imperativo de integrar la sostenibilidad en las prácticas económicas.

El trabajo decente se refiere a la disponibilidad de empleo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Es un concepto multidimensional introducido por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) en 1999. Tiene cuatro componentes clave: condiciones de empleo, seguridad social, derechos en el trabajo y diálogo social. El trabajo decente resume las aspiraciones de las personas en su vida laboral. Implica oportunidades de trabajo productivo que proporcionen un ingreso justo, seguridad laboral y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para expresar sus inquietudes, organizarse y participar en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidades y de trato para todos.

De esta manera, el examen de los sistemas económicos de mercado ha encontrado un vínculo desconcertante entre el desarrollo económico y el empleo adecuado. Si bien el capitalismo promueve el crecimiento económico y la innovación, produce desigualdad de ingresos, trabajo inseguro y explotación. Asimismo, el sector informal emplea una proporción considerable de la

fuerza laboral mundial, todavía está desatendido por el ODS 8. Los trabajadores de este sector carecen de derechos legales y seguridad social y con frecuencia son explotados. La expansión económica a menudo choca con la sostenibilidad ambiental, creando obstáculos sustanciales para el ODS 8.

Alcanzar trabajo digno, decente y un crecimiento económico sostenible en el siglo XXI exige un cambio de paradigma: uno que incorpore la igualdad de género, cuestione las lógicas puramente mercantiles del empleo, empodere a los trabajadores informales y promueva la sostenibilidad ambiental. La complejidad de estos desafíos requiere acciones coordinadas, políticas innovadoras y un compromiso firme con la justicia social. Solo afrontando de manera integral estas dimensiones, las naciones podrán avanzar hacia un futuro donde el trabajo decente sea no solo una meta, sino un derecho humano esencial que garantice prosperidad compartida y preserve el bienestar del planeta para las generaciones venideras.

Este estudio se reconfigura como una exclamación que llama a los gobiernos, académicos y ciudadanos del mundo a colaborar para derribar barreras y establecer un camino hacia una sociedad más igualitaria y razonable.

OBJETIVOS

- El objetivo es servir como fundamento teórico, para quienes consulten este libro, cuyo propósito principal es ofrecer una base conceptual sólida a sus lectores.
- Sentar las bases sociales al lector sobre la importancia fundamental de considerar un entorno laboral que promueva la dignidad, el respeto y la equidad para todos los trabajadores.
- Abordar los desafíos modernos que enfrentan los trabajadores y las empresas, tales como la precariedad

laboral, la discriminación, el agotamiento laboral y la falta de equilibrio entre la vida laboral y personal.

- Despertar y motivar al ser humano en general para que se comprometa activamente en la promoción de prácticas laborales más éticas, inclusivas y céntricas en el bienestar humano, tanto en las organizaciones como en la sociedad en general.
- Denotar algunas herramientas y estrategias prácticas que se puedan implementar (trabajadores y empleadores) para promover un entorno laboral más saludable, comprensivo y productivo.
- Examinar la disparidad de ingresos entre géneros y el logro de un trabajo decente en el contexto del Objetivo de desarrollo sostenible (ODS) 8.
- Explorar las injusticias inherentes a los sistemas económicos de mercado, examinando sus numerosas contribuciones al terreno del trabajo decente.
- Llamar la atención sobre las complicadas dificultades contenidas en el empleo informal y la economía en general, que a veces no se tienen en cuenta en el alcance del ODS 8.
- Enfatizar la necesidad crítica de fortalecer la integración de la sostenibilidad ambiental en el tejido fundamental del ODS 8.

PARTE I



PARTE 1

Organizando el escenario. Trabajo decente

La actividad regulatoria del trabajo es tan antigua como la domesticación del modelo productivo capitalista. Una de las condiciones para el desarrollo de este libro fue auscultar las formas de establecer mecanismos para mejorar el trabajo contra la precarización laboral. Sin embargo, la expresión política de “buen trabajo” es y ha sido objeto de disputas que siempre oscilan entre diferentes polos semánticos, por ejemplo, “trabajo digno” versus “calidad del empleo”.

Esta lucha entre clasificaciones y representaciones sociales no se limita a un ejercicio lingüístico, sino que también pretende reconocer un problema. Por lo tanto, el trabajo es importante para las personas y proporciona un contexto para su bienestar; sin embargo, el mundo del trabajo está cambiando rápidamente.

En primer lugar, las tecnologías están cambiando la naturaleza del trabajo y la forma en que las personas interactúan y realizan su trabajo. En segundo lugar, debido a los procesos de cambio global, las personas y las empresas enfrentan condiciones precarias que resultan en empleos y vidas precarias. En tercer lugar, el cambio climático, la pobreza, la desigualdad y la corrupción amenazan gravemente a la humanidad. En cuarto lugar, las personas están cambiando: quieren implicarse, participar y sentirse empoderadas en el trabajo; además, las identidades

y capacidades de los individuos son cada vez más importantes para el desempeño y el bienestar individual y organizacional.

El concepto de trabajo decente, en adelante TD, ha evolucionado desde la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, como parte del Tratado de Versalles, cuyo objetivo fue responder a cuestiones de política laboral internacional. El TD fue definido por primera vez por la OIT (1999) –como la suma de las “aspiraciones de oportunidades e ingresos” de las personas; derechos, voz y reconocimiento; estabilidad familiar y desarrollo personal; y equidad e igualdad de género”.

Por ello, el TD surgió como un esfuerzo institucional para combatir la degradación del mercado laboral (Pereira et al., 2019). La libertad de elegir trabajar es una actividad humana fundamental y esencial para el ser de un individuo. Para la mayoría de las personas, sus familias y comunidades, el trabajo decente y productivo es la principal vía para salir de la pobreza. Implica oportunidades de ingresos justos, seguridad en el lugar de trabajo, protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, como la libertad de expresar sus preocupaciones y de organizarse y participar en las decisiones que afectan sus vidas. Asimismo, las Naciones Unidas (ONU) han identificado el TD y el crecimiento económico como uno de sus objetivos de desarrollo sostenible previstos para 2030 (ONU, 2015).

En ese sentido, los hitos históricos del TD muestran la alta legitimidad del concepto como tema de investigación y como objetivo a perseguir por los agentes sociales. El objetivo fundamental de la OIT es lograr “trabajo decente y trabajo productivo para mujeres y hombres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (OIT, 2008).

Estos cuatro valores principales se expresan a través de cuatro objetivos estratégicos: i) la promoción de normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo, para garantizar que

los derechos de los trabajadores a la dignidad, la igualdad y las prácticas laborales justas, protegidos constitucionalmente, estén protegidos por marcos legales apropiados; ii) La promoción de la creación de empleo y oportunidades de ingresos, con el objetivo de ser “no sólo la creación de empleos, sino la creación de empleos de calidad aceptable”; iii) El acceso y mejora de la protección social y la seguridad social, fundamental para la reducción de la pobreza, la desigualdad y el problema de las responsabilidades de cuidado; y (iv) la promoción del diálogo social (OIT, 2008).

Por consiguiente, los temas abordados en la agenda de los Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) y que se caracteriza como una preocupación global se encuentra la promoción del crecimiento económico combinado con la garantía de un trabajo decente y digno (ODS 8). Este objetivo se centra en el crecimiento económico que se produzca sin descuidar la promoción de entornos laborales seguros, la afirmación y protección de los derechos laborales, la erradicación del trabajo forzoso o esclavo, entre otras características.

Si bien diferentes países han acogido las preocupaciones relacionadas con el ODS 8, las especificidades de cada contexto nacional, inherentes a los acuerdos sociopolíticos y económicos, se convierten en desafíos para lograr los objetivos del ODS 8. Mientras que en algunos Estados-Nación la legislación laboral es muy protectora y garantiza condiciones de trabajo decentes, con igualdad de acceso para las mujeres y las minorías, en otros las condiciones están mal institucionalizadas. Esta desigualdad de contextos pone como punto de partida algunas dificultades y discrepancias en la capacidad de cumplimiento mínimo e igualitario de estas metas.

La batalla contra el trabajo infantil, a favor de condiciones mínimas de trabajo saludable, con periodos de descanso y con cotizaciones sociales para la jubilación, y a favor de un acceso igualitario y con las mismas condiciones para hombres, mujeres

y minorías, sigue siendo una realidad para varios países (Tur-Sinaí, 2019). En el anterior contexto, el TD debería remunerar a las personas con salarios dignos, donde las personas puedan cubrir los costos básicos necesarios para una vida digna.

En términos generales abarca también, el respeto y autorrespeto, el trabajo seguro, justo, productivo y significativo en condiciones de libertad; reúnen dimensiones psicológicas, organizativas y sociales. Al respecto, el TD ayuda a todos los trabajadores a alcanzar un sentido de autoestima y dignidad, experimentar libertad y seguridad en el lugar de trabajo y tener la oportunidad de elegir y ejecutar un trabajo productivo, significativo y satisfactorio que les permita construir futuro.

Capítulo 1

Prólogo. En busca de un trabajo decente

El enfoque recomendado por la OIT aboga por la base de atender el pluralismo de valores y la autonomía que se deja a cada individuo para definir su concepción de una buena vida. En la sociedad globalizada que se caracteriza por el extremo pluralismo de valores y las amplias variaciones de oportunidades económicas, la fuerza normativa de los principios debe aplicarse a la organización del trabajo y al diseño del empleo.

En ese sentido, hay que reconocer que un enfoque procedimental también parece tener en cuenta las dimensiones concretas del trabajo y no sólo los términos y condiciones de empleo. Se basa precisamente en la fuerte hipótesis metodológica de que unos términos y condiciones justos constituyen el camino real que conduce a la garantía de condiciones de trabajo “decente”. Es precisamente esta hipótesis la que queremos problematizar.

Considérese el siguiente ejemplo: es perfectamente posible imaginar que un grupo de trabajadores se encuentre en una

situación en la que los términos y condiciones que rodean el trabajo sean justos, donde los principios fundamentales del libre acceso a relaciones laborales justas sean plenamente respetados y que, a pesar de todo esto, el trabajo es todo menos decente.

Este podría ser el caso, en una situación en la que las personas han tomado la decisión consciente de realizar un trabajo difícil o un “trabajo sucio”, o si se encuentran en una situación en la que la organización del trabajo es perjudicial para la psicología de las personas, especialmente si las personas que se encuentran en esta situación experimentan estrés, por ejemplo, debido a la intensificación del trabajo o a determinadas técnicas de gestión que convertirían la experiencia laboral en una carga.

En estas situaciones, es muy posible que no hubiera discriminación; los trabajadores habrían firmado su contrato de trabajo sin ser sometidos a presión alguna y permanecerían en su puesto de trabajo por voluntad propia; sus horarios de trabajo serían razonables y el empleo podría proporcionarles protección social. Sin embargo, el trabajo sería todo menos decente simplemente por el efecto de las consecuencias de esta actividad en la salud física y mental de las personas.

El principal referente en este campo de investigación es el propio Rawls. Partiendo de sus premisas liberales, igualitarias y de dotación de recursos, Rawls abordó la cuestión del “trabajo significativo” desde la Teoría de la Justicia (Rawls, 2009,), para ir acentuando gradualmente el peso dado a este problema en sus escritos posteriores (Rawls, 1996, 1999; Moriarty, 2009; Arnold, 2012). Rawls insistió continuamente en que el contenido del trabajo era un elemento esencial de las “bases sociales del respeto a uno mismo”, uno de los “bienes primarios” fundamentales.

Por lo tanto, le resultaba bastante obvio que el rechazo de los argumentos perfeccionistas y la elección de un método procedimental eran enteramente compatibles con tener en cuenta el impacto normativo de la actividad laboral, incluso hasta

el punto de que esto se convierte en un elemento intrínseco de la teoría de la justicia; y ya no es sólo una cuestión de política pública que sólo debe abordarse a nivel legislativo (Moriarty, 2009). Esto es lo que llevó a Rawls a declarar de manera particularmente llamativa que la sociedad debe ser el “empleador de último recurso” precisamente porque la “falta de acceso a un trabajo o actividad significativa priva al ciudadano del respeto a sí mismo” (Rawls, 1996,, pág.59).

El énfasis de Rawls en el trabajo significativo como elemento clave de una teoría de la justicia es paradigmático. Demuestra que un enfoque igualitario en filosofía política puede adaptar una referencia sustantiva al contenido de la obra. En debates posteriores sobre el trabajo significativo , se fue desarrollando gradualmente una caracterización precisa de esta noción, en particular en un importante artículo de Richard Arneson: “Lo que yo llamo ‘trabajo significativo’ es un trabajo interesante que requiere inteligencia e iniciativa y que corresponde a un trabajo donde el trabajador disfruta de una gran libertad para decidir cómo realizar su trabajo y que le permite opinar sobre el carácter del proceso de trabajo y las políticas seguidas por la empresa que lo emplea” (Arneson, 1987, p. 522).

Esta definición sustantiva de trabajo significativo ofrece elementos útiles al modelo que permanece sólo implícito en la campaña de la OIT por el trabajo decente. El modelo de trabajo significativo enfatiza el vínculo entre el contenido de la actividad y el desarrollo de las capacidades individuales, así como la necesidad de otorgar a los trabajadores un cierto grado de autonomía en el diseño mismo de su trabajo; proceso en sí. La filosofía política igualitaria rawlsiana y posrawlsiana muestra que estos son elementos esenciales para la realización de la autonomía y que, por lo tanto, constituyen preocupaciones centrales para una teoría de la justicia. Por tanto, se puede argumentar que la autonomía y la justicia, como preocupaciones normativas fundamentales, pueden utilizarse como criterios normativos discriminatorios para determinar si una experiencia laboral es decente o no.

Haciendo énfasis en el modelo teórico y el enfoque metodológico con mayores probabilidades de enriquecer el concepto de trabajo en el corazón de la iniciativa “Trabajo decente”. Se converge en el enfoque abierto por la obra de Christophe Dejours permite tener en cuenta de manera particularmente rica y detallada toda la inversión subjetiva realizada por los individuos en su trabajo, un trabajo corporal, emocional, cognitivo y moral que cada individuo realiza y atrapado en los procesos productivos debe operar sobre uno mismo, y lo que necesariamente transforma al sujeto, haciendo así de la experiencia del trabajo un momento que siempre debe permanecer central en cualquier discusión normativa, ya sea ética, social o política.

Si el trabajo debe ser decente, primero debe ser para sujetos humanos, y ningún modelo actual de trabajo parece ser capaz de competir con la psicodinámica del trabajo para describir los diferentes niveles y dimensiones a través de los cuales el trabajo tiene un impacto en la vida íntima de las personas. Este último, más concretamente, el enfoque psicodinámico permite distinguir tres niveles de experiencia laboral, cada uno de los cuales parece necesario tener en cuenta para aclarar mejor la noción de “trabajo decente”: el nivel individual de desempeño de la tarea; el nivel de coordinación de actividades en el colectivo de trabajo; y el nivel sociocultural en sentido amplio. En cada uno de estos niveles, el enfoque original de Dejours nos proporciona lecciones importantes para aclarar mejor lo que implica el trabajo decente.

De acuerdo a lo anterior, podemos destacar la calidad del empleo y la decencia del trabajo (o su dignidad) están marcadas por un objetivo político deseado, pero la “decencia” añade la etiqueta de derechos sociales. Se recomienda calidad, pero se requiere decencia (Prieto, 2009). Sin embargo, el hecho de que estos dos estándares sean diferentes no significa que no tengan relación.

Por un lado, el referente político de la calidad del empleo apenas ha entrado en escena, mientras que el del trabajo decente tiene casi un siglo de historia en la mayoría de los países; en cambio, el primero parece promovido con la intención más o menos declarada de sustituir al segundo. Dada la fuerte carga política que contiene el problema de la decencia (detrás de él apunta toda la historia de la “cuestión social”, larga y conflictiva), no parece arriesgado interpretar este estilo a la sustitución como una tendencia a la “despolitización de lo social”. La imprecisión, la polisemia y la vaguedad que caracterizan la noción de “calidad del empleo” frente a la naturaleza mucho más precisa del concepto de trabajo digno no son más que el reflejo de los mecanismos regulatorios movilizados socialmente en ambos casos.

El método “abierto” de coordinación mediante el cual las instituciones en países desarrollados garantizan que los Estados respetarán la exigencia de un empleo de calidad es de una naturaleza completamente diferente de la tecnología de regulación basada en la ley, mediante la cual la aplicación de la exigencia de un trabajo digno. Estas diferentes tecnologías de regulación, método abierto de coordinación versus ley, son sólo el reflejo de su vínculo con diferentes intereses y movimientos sociales. En cuanto al método abierto de coordinación, el contenido de sus propuestas es sólo un equilibrio contingente, abierto y constantemente revisado, según el resultado del equilibrio de poder, que involucra a movimientos sociales, grupos de interés, expertos científicos y políticos, directores generales, etc.

En lo que respecta al derecho, las propuestas específicas son sólo el resultado de la hegemonía discursiva del movimiento obrero y de su eficacia simbólica al imponer una serie de puntos de vista sobre las cuestiones sociales: el carácter interdependiente de las relaciones sociales, la asimetría implícita de las relaciones profesionales y la vulnerabilidad y heteronomía como características inmanentes del trabajador.

En una palabra, este cambio semántico de la cuestión del trabajo digno a la calidad del trabajo contiene importantes efectos despolitizados, y esto de tres maneras diferentes. En **PRIMER LUGAR**, por la debilidad regulatoria del método abierto de coordinación en el ámbito social (Serrano Pascual, 2007). En **SEGUNDO LUGAR**, porque, lejos de ser una propuesta clara y concreta para promover la cuestión social, el modelo social, es en realidad sólo un proyecto, abierto y contingente, a construir; su contenido específico, en un momento dado, es, por tanto, sólo el resultado de un equilibrio de fuerzas desequilibrado y asimétrico. En **TERCER LUGAR**, porque participa en un proceso de sustitución de la politización de la vulnerabilidad (relaciones de poder asimétricas en las que está inmerso el trabajador) por otro modelo de imaginario social, vinculado a la búsqueda de eficiencia y retorno económico.

La noción de calidad del empleo presupone la extensión de un nuevo sentido común y de creencias indiscutibles sobre el trabajo, y esto a través de un cambio en las relaciones de poder que contribuirá a la producción de marcos interpretativos alternativos sobre el trabajo, así como un cambio gradual en los objetivos del trabajo.

El carácter técnico con el que se regula la calidad del empleo, tal como esta noción es promovida por las instituciones en diferentes países, promueve un punto de vista sobre la cuestión del trabajo que lo aísla de su contexto social y político. La regulación del (buen) trabajo se aleja del léxico social promovido por los movimientos sociales y sociedad del conocimiento, por tanto, de los marcos de significado que subrayaban la asimetría inmanente de las relaciones laborales, la necesaria intervención del Estado mediante una norma protectora y el derecho colectivo.

Es así, que la dimensión de las relaciones profesionales favorece un modo de regulación más técnico, cuyo campo semántico está vinculado a la cuestión del desempeño social y la eficiencia

económica, y que transforma la demanda de buen trabajo en un factor productivo en lugar de una cuestión de justicia social. El trabajo digno es exigido con toda justicia, y su ausencia corre el riesgo de desencadenar conflictos sociales.

Al respecto, partiendo del trabajo decente, podemos afirmar que este constituye un requisito esencial del desarrollo social, pues todos los empleos sin esta característica no pueden definirse como “sociales”, pero sobre todo este subjetivo tiene una efectividad incommensurable debido a que quienes se benefician desde allí no puede ser pobre y ya no necesita ayuda externa.

En el momento en que una persona encuentra un trabajo digno (que incluye también una remuneración digna) sale de su anterior condición de pobreza o dependencia del apoyo de otros (familiares o amigos, subvenciones públicas) y se vuelve autosuficiente para el resto de su vida. Su vida, incluida la vejez, porque el mismo trabajo le permitirá pagar cotizaciones de pensión adecuadas. En tal situación, también permitirá que sus hijos tengan una vida digna y contribuirá al crecimiento económico del país.

Las principales características del trabajo decente

Llegados a este punto, resulta útil examinar brevemente las principales características de un trabajo decente. Según una definición de la Universidad Católica de Milán (2024), los elementos relevantes son:

- Trabajo productivo que asegure un ingreso justo;
- Seguridad en el trabajo y protección social de las familias;
- La perspectiva de crecimiento personal y de integración social.

Centrándonos en el primer requisito, debe existir una productividad adecuada del trabajo realizado y una

remuneración justa, es decir, una compensación adecuada a la propia productividad, a las habilidades requeridas en las tareas correspondientes y en todo caso el monto no puede ser inferior al costo de una canasta de bienes y servicios indispensables para vivir sin privaciones excesivas, es decir, un trabajo digno no puede proporcionar una remuneración neta inferior, porque provocaría que quien lo otorgue se encuentre en una situación de pobreza que no cumpla con un beneficio mínimo ofrecido.

De allí, las empresas tienen un rol crucial que deben llevarse a cabo para promover el crecimiento económico sostenible y el empleo decente. Como principales actores del mercado, tienen la responsabilidad de adoptar prácticas comerciales éticas y sostenibles, garantizando la protección de los derechos humanos; además, las empresas pueden desempeñar un papel importante en la creación de empleos decentes y la formación de trabajadores fomentando el espíritu empresarial, invirtiendo en investigación y desarrollando tecnologías innovadoras.

Capítulo 2

¿Qué es el trabajo decente? Una revisión de la literatura

Gran parte de la literatura existente sobre trabajo decente ha utilizado índices globales del mercado laboral, incluidas las tasas de desempleo y subempleo, la existencia y proporción de labor infantil, la relación empleo-población, las condiciones de la actividad, la disponibilidad de seguridad social, el acceso a los derechos básicos, discriminación en la acción laboral, libertad de asociación y densidad sindical (Standing, 2008). Un examen detenido de los datos del informe de Ghai (2003) y de contribuciones más recientes de la Organización Internacional del Trabajo (2015) revela una variabilidad considerable con respecto al acceso al trabajo decente en todo el mundo.

El concepto psicológico de trabajo según Blustein (2006) incluye varios significados centrales: la expresión de la identidad, competencias e intereses de los individuos; la posibilidad de ganar estatus social, prestigio y poder; y la oportunidad de participar en el intercambio social y proporcionar algo económica o socialmente significativo a la comunidad. Sin embargo, el trabajo no suele ser un trabajo decente.

La sociedad actual se caracteriza por escasas perspectivas de crecimiento y desarrollo y la turbulencia del mercado laboral aumenta la inestabilidad laboral (Böckerman et al., 2011). La precariedad, la inestabilidad y la inseguridad tienen, como efecto, un aumento del desempleo que, a su vez, conduce a la propagación de condiciones de trabajo ilegales, mal remuneradas e inseguras. En una palabra, el trabajo indecente es muy común entre los jóvenes al comienzo de sus carreras, causando estrés y ansiedad (Yeves et al., 2019).

La percepción de acceso a un trabajo decente se refiere a la percepción de la oportunidad de obtener un trabajo productivo y satisfactorio en condiciones de libertad, equidad, seguridad, respeto a los derechos humanos, perspectivas de desarrollo individual e integración social (OIT, 2003). En los últimos años se ha publicado una creciente cantidad de literatura sobre trabajo decente.

Según la revisión de la literatura realizada por Haiming y Yan (2020), los estudios existentes sobre trabajo decente se pueden organizar en tres perspectivas: seguridad, equidad y autovaloración. La perspectiva de seguridad y protección implica el respeto de las leyes y normas; la perspectiva de equidad está referida a la protección de los derechos y la dignidad de los trabajadores.

El cambio hacia la perspectiva de la autovaloración ha sido el favorito de un renovado interés hacia el humanismo en las organizaciones. Esto resalta la importancia del bienestar de

los trabajadores a través de la reapropiación de la significación y los valores del trabajo, que son antecedentes de satisfacción en diversos ámbitos de la vida. Por último, estudios empíricos han encontrado un efecto positivo del trabajo decente sobre la satisfacción con la vida en diferentes muestras europeas (Masdonati, 2019).

La gestión de las condiciones laborales en los sectores productivos se ha convertido en un tema convincente tanto en la investigación como en las operaciones empresariales. Sin embargo, hasta ahora, la atención se ha centrado principalmente en auditar a los proveedores y adherirse a los códigos éticos y búsqueda de nuevos clientes, con una falta de directrices y regulaciones generales efectivas (Reinecke & Donaghey, 2021).

Por el contrario, el trabajo decente ha ganado una importante atención científica y política como concepto vital y directiva global para promover la justicia en el desarrollo social, político y económico durante los últimos 20 años (Silva, 2021), y las compañías empresariales en diversas industrias no son una excepción, a esta regla (Aguiñaga y Leal, 2021). En 1999, la Organización Internacional del Trabajo introdujo el término “trabajo decente” como una iniciativa para garantizar un empleo digno, proporcionando una vida segura, estable y alegre para todos los trabajadores (Fatemeh et al., 2024). Hoy en día, el concepto de trabajo decente se ha convertido en un tema científico intrigante para estudiar el impacto psicológico del trabajo en la motivación de los empleados en entornos organizacionales (Sanhokwe & Takawira, 2022).

El trabajo decente aborda directamente la satisfacción de las necesidades humanas básicas y, a su vez, contribuye al bienestar general (Dodd et al., 2021). La Declaración sobre Trabajo Decente reconoce el papel del trabajo y las áreas relacionadas a la hora de dar significado, ofrecer oportunidades de desarrollo y

crecimiento a los empleados que se involucran con entusiasmo en su trabajo (Sanhokwe & Takawira, 2021).

El concepto de trabajo decente, en el marco de la teoría de la psicología del trabajo, proporciona una lente para abordar las barreras o factores interindividuales para mejorar el acceso igualitario al trabajo y, recientemente, existe un interés creciente en estudios empíricos dentro del marco de la teoría de la psicología del trabajo para comprender los antecedentes y resultados del trabajo decente.

Centrándose en la evaluación de las condiciones de trabajo, la perspectiva psicológica sentó las bases para la conceptualización y operacionalización del trabajo decente por parte de Duffy et al. (2021), ofreciendo conocimientos sobre perspectivas psicológico-sociales con características de relaciones interpersonales.

La Escala de Trabajo Decente (ETD) es una métrica comúnmente utilizada por las organizaciones para medir aspectos importantes del trabajo decente (Sanhokwe & Takawira, 2021). Sin embargo, una investigación limitada ha examinado la calidad del modelo de medición de la Escala de Trabajo Decente (DWS) en los países en desarrollo, y se han dedicado más estudios a los países desarrollados.

En una investigación, se introdujeron cinco factores clave del trabajo decente como componentes esenciales de medición en los Estados Unidos, incluidas condiciones de trabajo seguras (por ejemplo, ausencia de abuso físico, mental o emocional), tiempo suficiente y descansos, acceso a atención médica, atención médica adecuada, compensación, y alineación y congruencia entre los valores organizacionales, familiares y sociales (Fatemeh et al., 2024). En otro estudio, se desarrolló la Escala de Trabajo Decente (ETD) para evaluar mejor este constructo y posteriormente se aplicó en varios países, como Suiza (Masdonati et al., 2019), Portugal (Ferreira et al., 2019), Reino Unido. (Dodd et al., 2019), Italia (Di Fabio & Kenny, 2019) y Francia (Vignoli et al., 2020).

Si bien el concepto de trabajo decente se originó en las sociedades occidentales, se ha abordado en varios países asiáticos desde principios de la década de 2000, entre ellos China (Cooke et al., 2019; Yang et al., 2019), Hong Kong (Su et al., 2022) y Corea del Sur (Nam & Kim, 2019). Los investigadores han propuesto que la gobernanza centrada en los trabajadores en algunos sectores de las unidades organizacionales que puede contribuir a lograr un trabajo decente mediante la participación democrática de los empleados y sus representantes en los sistemas de gobernanza de esas unidades económicas empresariales (Reinecke y Donaghey, 2021). Otros enfatizan un enfoque humanista de gestión de la cada unidad referencial empresarial para promover la producción responsable y mejorar las innovaciones verdes dentro de ellas, mediante el uso de la Escala de Trabajo Decente y la participación de los trabajadores (Aguñaga, y Leal, 2021).

Definición del trabajo decente

El término “trabajo decente” fue introducido por primera vez por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999 como referencia para evaluar las condiciones de trabajo a nivel macro, abarcando temas como sindicatos, seguridad ocupacional, protección legal de los trabajadores, disponibilidad de seguridad social, y más (Su et al., 2022).

El trabajo decente tiene una naturaleza multidimensional y apunta a crear un espacio económico más justo donde todos los trabajadores puedan disfrutar de seguridad laboral, libertad, dignidad y justicia social (Bob, 2020). Según la definición de la OIT, el trabajo decente se percibe como un trabajo de calidad que incluye condiciones de trabajo seguras, salarios justos, seguro médico adecuado, licencias suficientes y alineación con los valores familiares (Wei et al., 2022).

La Teoría Psicológica del Trabajo (TPT) considera el trabajo decente como un concepto fundamental en un contexto social

amplio y analiza y examina el desarrollo humano desde la perspectiva de la clase social y el estatus económico (Duffy et al., 2021). Por tanto, el marco de investigación actual se fundamenta en la Teoría Psicológica del Trabajo.

Trabajo decente: una visión general

El trabajo decente, como concepto internacional, se remonta a la Declaración de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, que expresó la necesidad del trabajo como un aspecto integral de los derechos humanos. El pasaje sobre el trabajo, que fue aprobado por la Asamblea General de la ONU en diciembre de 1948, proponía lo siguiente:

1) Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de empleo, a condiciones de trabajo justas y satisfactorias y a la protección contra el desempleo. 2) Toda persona, sin discriminación alguna, tiene derecho a igual salario por igual trabajo. 3) Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración justa y satisfactoria que le asegure y a su familia una existencia digna de la dignidad humana, complementada, si es necesario, por otros medios de protección social. 4) Toda persona tiene derecho a formar sindicatos y a afiliarse a ellos para la protección de sus intereses (Declaración de Derechos Humanos de las naciones Unidas, 1948).

A partir de esta declaración crítica sobre el trabajo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se centró en definir los atributos de una vida laboral que cumpla la misión de la Declaración de las Naciones Unidas. La Organización Internacional del Trabajo (2008) propuso la noción de trabajo decente como una declaración para guiar su agenda para el futuro de los trabajadores dentro de un contexto ocupacional cada vez más complejo. Los objetivos generales del Programa de Trabajo Decente de la OIT son “cumplir la aspiración universal de justicia social, alcanzar el pleno empleo, garantizar la sostenibilidad de las sociedades abiertas y la economía global, lograr la cohesión

social y combatir la pobreza y las crecientes desigualdades” (pág. 7).

La definición de trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo (2008), tal como se indica en el informe, incluye los siguientes atributos:

1. Promocionar del empleo a través de contextos institucionales y económicos sostenibles;
2. Definir, desarrollar y enriquecer la protección social de los trabajadores, incluyendo la seguridad social y la protección laboral, que se construyan de acuerdo con las culturas de determinadas sociedades;
3. Promover el diálogo social a través de conexiones intencionales entre gobiernos, organizaciones de trabajadores y empleadores;
4. Afirmar, promover y cumplir los derechos fundamentales que definen un lugar de trabajo digno y justo.

Dimensiones de la evaluación del trabajo decente

Hasta 2016, no existía ninguna herramienta que pudiera evaluar y medir de manera integral todas las dimensiones del trabajo decente desde una perspectiva psicológica. Sin embargo, Duffy et al. (2019) decidieron desarrollar dicha herramienta y diseñar una escala de medición válida. Basándose en la perspectiva psicológica del trabajo, crearon la Escala de Trabajo Decente (ETD) que consta de cinco factores a saber: 1) condiciones de trabajo seguras, 2) acceso a la atención médica, 3) compensación adecuada, 4) tiempo libre y descanso, y, 5) valores organizacionales alineados con los valores familiares y sociales (Wan & Duffy, 2022).

1. **Condiciones de Trabajo Seguras e Interpersonales:** Esta dimensión incluye un marco legal para gestionar los aspectos físicos, ambientales y psicológicos del entorno laboral, como medidas de seguridad y salud (Jamea & Rabbani, 2020).
2. **Acceso a la atención sanitaria:** En las organizaciones existe una fuerte relación entre la actividad económica, la atención sanitaria y el acceso a las instalaciones sanitarias (Corsi et al., 2019). Disponer de instalaciones sanitarias adecuadas en las organizaciones puede tener un impacto en el desempeño laboral de los empleados. Las organizaciones que brindan un entorno con instalaciones sanitarias mínimas observan un mayor desempeño laboral de sus empleados (Abedini Velamdehy, 2021).
3. **Compensación adecuada:** Una compensación adecuada significa que las organizaciones brindan a sus empleados ingresos que les permitan cubrir sus gastos de subsistencia frente a las condiciones ambientales cambiantes. Los empleados buscan empleos donde sus salarios e ingresos se alineen con su experiencia y eficiencia (Cram et al., 2017).
4. **Tiempo libre y descanso:** Estudios recientes sobre conciliación entre vida personal y laboral han reportado actitudes positivas por parte de los empleados. Las investigaciones han demostrado que los puestos directivos tienen menos tiempo libre y descanso en comparación con los niveles operativos, ya que los gerentes participan constantemente en la toma de decisiones organizacionales (Abedini Velamdehy, 2021).
5. **Alineación de los Valores Organizacionales con los Valores Familiares y Sociales:** Los valores complementarios se refieren al interés de los empleados en unirse a una organización donde sus prioridades y acciones se alineen con las prioridades organizacionales (Abedini Velamdehy, 2021).

Si bien el marco propuesto por Duffy et al. (2019) proporciona una herramienta útil para evaluar el trabajo decente y algunos estudios empíricos recientes (Masdonati et al., 2019; Ribeiro et al., 2019;) han confirmado la importancia de Las cinco dimensiones de Duffy a través de hallazgos cuantitativos, el desarrollo de la conceptualización y operacionalización del trabajo decente y su desarrollo de capacidades para promover resultados laborales positivos y empleo generalizado en diversas industrias aún están evolucionando (Ferraro et al., 2018; Seubert et al., 2021).

El avance hacia una definición de trabajo decente más impulsada por el mercado es un avance preocupante si se considera la influencia histórica del neoliberalismo en la gobernanza, es decir, que la tendencia de la política social neoliberal a privilegiar la individualización del trabajo, la salud y el bienestar general (Rushton y Williams, 2012). Además, Piketty (2014) ha presentado minuciosamente pruebas exhaustivas de 20 países a lo largo de tres siglos de que los mercados, abandonados a su suerte, como es el objetivo del neoliberalismo, servirán para elevar la desigualdad. Esta batalla política e ideológica dentro de la OIT convierte efectivamente cualquier consenso sobre normas aspiracionales en un objetivo móvil que, dependiendo de quién prevalezca, puede o no ser consistente con una agenda de justicia social y derechos humanos.

Capítulo 3

La historia y el futuro del trabajo

El cambio tecnológico se analiza con frecuencia como uno de los principales desafíos del siglo XXI. Una ola de libros en la década de 2010 describió visiones idílicas y catastróficas de un futuro automatizado (Baldwin, 2019), y el espectro de los vehículos sin conductor que causan una destrucción de empleo a gran escala ha atraído especial atención. Sin embargo, los impactos de las innovaciones pasadas en el trabajo y los mercados laborales

sólo han sido objeto de un análisis superficial en los debates contemporáneos. En este capítulo sostenemos que la historia puede hacer contribuciones importantes a los debates sobre el futuro del trabajo.

La historia como conocimiento útil

La historia es la base de toda toma de decisiones empíricas. Cuando utilizamos evidencia para analizar elecciones o hacer predicciones, nos informa el pasado, ya sea reciente o lejano. A menudo se supone que el pasado más reciente es una mejor fuente de evidencia para la formulación de políticas. Tiene el beneficio de la proximidad, lo que da a los investigadores la expectativa de que muchas variables no observadas permanezcan constantes entre el estudio de caso y el problema actual. Sin embargo, hay situaciones en las que el pasado más lejano puede proporcionar una analogía más aplicable.

Para demasiadas personas, su trabajo es una tarea ingrata por la que reciben una compensación insuficiente. Les proporciona el sustento suficiente para pasar el día, de modo que puedan despertarse al día siguiente y empezar de nuevo. Y las innumerables horas pasan factura a la salud física y mental, a las relaciones y a las familias.

“Dormiré cuando esté muerto” es un estribillo común. Las generaciones anteriores decían: “Las manos ociosas son herramientas del diablo”, frase que puede provenir de una carta del siglo IV escrita por San Jerónimo, en la que capturó la esencia del antiguo adicto al trabajo: *fac et aliquid operis, ut semper te diabolus inveniat occupatum*. O: “Dedicaos a alguna ocupación, para que el diablo os encuentre siempre ocupados”. No hay nada como la amenaza de la condenación eterna para motivarte a salir por la puerta para pasar otro día en las trincheras.

A algunas personas les puede gustar, o incluso amar, el trabajo que hacen. Pero para muchos otros, el “trabajo” es un compendio

de indignidades: salarios bajos, beneficios inadecuados, entornos tóxicos y abusivos, por no hablar de la falta de respeto, la discriminación y la exclusión que reciben muchas personas de color y otros grupos históricamente excluidos. Pero ¿y si no lo fuera? ¿Qué pasaría si el “trabajo” fuera algo que elegimos hacer con nuestro tiempo porque queríamos hacerlo y no porque necesitábamos mantener a raya la indigencia? ¿Qué pasaría si nuestro valor como personas en la sociedad se midiera por algo más que dónde marcamos el reloj? ¿Qué pasaría si el trabajo fuera algo que elevara y sustentara toda nuestra vida, en lugar de algo que soportamos sólo para poder vivir?

Un pasado arraigado en la esclavitud

Se puede trazar una línea recta a lo largo de la historia del trabajo en las sociedades occidentales, desde la esclavitud del Imperio Romano (Investigadores estiman que hasta el 10% de la población del imperio estaba esclavizada), hasta el feudalismo de la Europa medieval y la época industrial. Revolución en los siglos XVIII y XIX. Esa línea es la propiedad: los ricos podrían comprar y vender personas, tierras o mano de obra para acumular más riqueza, todo a expensas de los pobres.

Ya sea que uno ubique el comienzo del capitalismo en el corazón de la Inglaterra industrializada o en las clases mercantiles del Renacimiento, cuando Karl Marx y Friedrich Engels escribieron sobre los problemas del capitalismo en 1948, el sistema económico estaba firmemente arraigado en toda Europa y las Américas. “El punto de Marx (uno de muchos) fue que la esclavitud, el feudalismo y el capitalismo tienen algo muy similar en común. En todos esos sistemas, un número muy pequeño de personas ocupa el asiento del pájaro gato”, dice Richard Wolff, profesor emérito de economía de la Universidad de Massachusetts en Amherst y profesor visitante en la New School de la ciudad de Nueva York.

La promesa inicial del capitalismo, sostiene Wolff, era que reemplazaría la esclavitud y el feudalismo, que es lo que formó

el telón de fondo intelectual de las revoluciones estadounidense y francesa. Muchos trabajadores e incluso élites vieron el fin de estos sistemas opresivos como un paso hacia la libertad. Pero derrocar a las monarquías y liberar a los siervos a menudo solo resultó en el reemplazo de un señor supremo por otro, a medida que la riqueza se transfirió de la nobleza terrateniente a una nueva élite adinerada (que en algunos casos eran las mismas personas), y se incentivaba a las empresas a mantener a sus trabajadores en la pobreza e impotente.

“El capitalismo es su propio obstáculo para lograr las mismas cosas que prometió al derrocar el feudalismo y la esclavitud”, dice Wolff. (como se citó en Pérez, 2020, p. 45). Hoy en día, el lugar de trabajo sigue siendo deshumanizante, incluso con más protecciones laborales que en épocas pasadas.

La semana laboral de 40 horas fue en sí misma un compromiso. Promulgado en la ley estadounidense de 1940, no pretendía impedir que los trabajadores trabajaran 16 horas al día, seis o siete días a la semana, sino reducir el desempleo impidiendo que una persona tuviera lo que ahora equivale a dos o más puestos de trabajo a tiempo completo.

Incluso hoy en día, existen suficientes lagunas en la ley que muchos empleados simplemente no pueden fichar su salida a las 5 de la tarde si quieren seguir empleados. Si a esto le sumamos una noción social generalizada de que debemos amar nuestros trabajos o encontrarlos “satisfactorios”, nos encontramos ante una desconexión, dado que muchos trabajos son, agotadores, degradantes e incluso peligrosos. O, no sirven más que para perpetuar el trabajo. Pero las hacemos porque necesitamos el dinero.

A medida que la pandemia de COVID-19 devastaba nuestras comunidades y trastornaba la economía mundial, quedó claro que había una demanda de algo nuevo. Se demostró que el capitalismo no regulado estaba roto: las cadenas de suministro

se hicieron añicos, los lugares de trabajo se convirtieron en vectores de enfermedades y las relaciones con familias y amigos quedaron cortadas por la muerte, las enfermedades crónicas y la polarización. La tasa de desempleo alcanzó un máximo de casi el 15% en abril del 2020, el nivel más alto registrado desde 1948, según el Servicio de Investigación del Congreso de EE.UU. Entre enero y abril de ese año se perdieron más de 22 millones de empleos no agrícolas.

Otras personas se vieron etiquetadas como “trabajadores esenciales”, obligadas a continuar trabajando en persona para mantener la producción de las plantas empacadoras de carne y las entregas de alimentos, papel higiénico y productos de limpieza corriendo hacia las puertas de las personas de clase media que ahora trabajan desde la relativa seguridad de sus hogares.

Los “trabajadores de primera línea”, especialmente en la atención médica, el cuidado infantil, la educación y la seguridad pública, muchos de los cuales son mujeres, tuvieron que hacer adaptaciones importantes en la forma en que realizaban sus trabajos, y muchos trabajadores de la salud experimentaron niveles significativamente más altos de riesgo de infección, ansiedad, depresión y agotamiento. Al carecer de mandatos gubernamentales, sólo algunas empresas ofrecían prestaciones por condiciones de vida peligrosas a quienes se veían obligados a trabajar en espacios reducidos, e incluso ese magro beneficio expiró rápidamente.

Un efecto notable de este reordenamiento social radical ha llegado a denominarse la “Gran Renuncia”. Más de 47 millones de personas en EE.UU. renunciaron voluntariamente a sus trabajos en 2021 registrada por la oficina de estadísticas laborales y la Sociedad para la Gestión de Recursos Humanos; lo anterior solo tomando referencia este país, porque lo mismo paso en los demás países. Y mientras muchos de esos trabajadores renuncian porque están hartos de un trabajo poco gratificante, otros

están reconsiderando el papel general del trabajo en sus vidas, o luchando para mejorar sus condiciones laborales formando sindicatos en empresas como Amazon y Starbucks, o incluso realizar huelgas en lugares de trabajo no sindicalizado.

La pandemia resultó ser el punto de inflexión. Muchas de las personas que murieron durante las primeras etapas de la pandemia eran trabajadores esenciales en los sectores de servicios, atención médica y manufactura: “Aquellos que mantuvieron el mundo en movimiento mientras otros tenían el privilegio de quedarse en casa” (McGrail et al. 2012, p. 18)

Un futuro más colectivo y humano

Si la tendencia actual en la evolución del lugar de trabajo es hacia un entorno más centrado en el ser humano, la pregunta entonces es si esa evolución es posible en empresas cuyo único objetivo es maximizar las ganancias para sus accionistas. Wolff (2012), que ha estudiado y escrito extensamente sobre la historia del capitalismo y el socialismo, dice que no lo es. Pero lo que puede respaldar un futuro centrado en las personas son más cooperativas propiedad de los trabajadores y estructuras de gobernanza democrática, y no sólo en pequeñas tiendas o fabricantes artesanales. “No estoy seguro de que escalar sea tan importante”, dice. “Si fabricar unidades grandes nos va a costar la capacidad de tener un sistema democrático, al menos deberíamos cuestionar el tamaño y si eso es necesario” (Pág. 31). El mundo ya ha visto cómo una cooperativa más pequeña puede evolucionar hasta convertirse en una organización más grande pero aún democrática.

Es posible una evolución total del capitalismo hacia un sistema más democrático, pero tiene que comenzar con un cambio de ideología, dice Wolff (2012). “Los seres humanos se han adaptado al capitalismo pensando que hay algo necesario, lógico o socialmente eficiente al tener la naturaleza del trabajo definida y gobernada por la rentabilidad” (Pág. 21). En otras palabras,

hemos aceptado la idea de que el salario equivale al valor; pero esa ideología no mide todas las consecuencias de un ser humano que trabaja: el esfuerzo de realizar un trabajo cambia el cuerpo y la mente del trabajador, cambia a las personas que interactúan con el trabajador y cambia el entorno natural.

Si el trabajo recibiera una compensación realmente integral, sería necesario realizar algo sin precedentes: evaluar en su totalidad todos los efectos que este genera. Esto implica reconocer que la transformación estructural resulta tan relevante como la transformación ideológica. Por consiguiente, es posible que las características de algunos problemas actuales sólo tengan paralelos con los que ocurrieron mucho antes en la historia: por ejemplo, acontecimientos anteriores pueden ser comparadores más apropiados debido a su escala. Rara vez se producen grandes cambios, y las comparaciones con acontecimientos o cambios sociales, económicos o políticos recientes, pero más pequeños pueden ser inexactas.

La historia proporciona una gama mucho más amplia de acontecimientos y pruebas para el estudio que la disponible en el pasado reciente. Por otra parte, los estudios del cambio tecnológico se limitan a las últimas décadas, los investigadores tendrán comparativamente pocos ejemplos para investigar y una variación limitada en las variables contextuales importantes que dan forma a los impactos finales de una innovación. Hay muchos ejemplos de tecnologías disruptivas en el pasado, y han ocurrido en una variedad de entornos.

La conciencia de las influencias sociales, políticas y culturales sobre el curso y los efectos de la innovación, y las diferencias entre las ondas tecnológicas y sus implicaciones, es más aguda en la historia que la investigación contemporánea sobre economía y tecnología (Freeman y Louçã 2001; Allen 2017). La diversidad metodológica de la investigación histórica permite una perspectiva más amplia de los impactos del cambio tecnológico

que el análisis que se basa exclusivamente en enfoques económicos. Muchos aspectos del desarrollo, la adopción y las consecuencias de la innovación no se pueden cuantificar ni modelar matemáticamente de manera fácil.

Si bien la economía proporciona enfoques poderosos para identificar relaciones causales, ha tenido menos éxito en capturar la resistencia social o política a las invenciones y los factores no económicos que influyen en la dirección del cambio tecnológico y la adopción de nuevas técnicas. Hasta hace muy poco, la economía también ha descuidado el análisis de los elementos cualitativos del trabajo que pueden cambiar dramáticamente con la innovación, como las demandas de esfuerzo y el control sobre el proceso de trabajo.

Desde la óptica anterior, es difícil imaginar que alguien pudiera haber predicho completamente los acontecimientos que se desarrollaron desde 2019, pero eso no significa que intentar predecir el futuro de los negocios sea inútil.

Como dijo una vez Dwight D. Eisenhower (1961), “Ni un hombre sabio ni un hombre valiente se yace sobre las vías de la historia a esperar que el tren del futuro lo atropelle” (Pág. 62). Al salirnos de las vías metafóricas de Eisenhower y mirar hacia el futuro, es importante recordar que se han logrado avances a pesar de los reveses que muchas empresas han experimentado en los últimos años. El movimiento de responsabilidad corporativa ha crecido y prosperado, el equilibrio entre la vida personal y laboral se ha vuelto más importante y se espera cada vez más que las corporaciones generen cambios positivos en la sociedad. Es evidente que el mundo empresarial avanza y se esfuerza por mejorar cada día.

Ocho predicciones principales para el futuro del trabajo

1. Aumento de los modelos de trabajo remoto e híbrido

El dieciséis por ciento de las empresas ya operan de forma totalmente remota (Peneva, 2023). Desafortunadamente, muchos empleadores temen adoptar modelos de trabajo híbrido y remoto debido a una desconfianza infundada. Estos modelos se volverán más populares a medida que los empleados sigan presionándolos y demostrando que son dignos de confianza. En el futuro, los empleados ya no estarán restringidos por requisitos de ubicación, lo que les permitirá trabajar desde cualquier parte del mundo. Los modelos de trabajo híbridos son populares actualmente, pero este será su sucesor natural.

2. Horarios más flexibles

Más de la mitad de los empleados estadounidenses han indicado que preferirían horarios de trabajo flexibles. Nos estamos alejando de un sistema en el que las empresas dictan las condiciones laborales en favor de uno en el que los empleados las determinan. Por lo tanto, se espera que los horarios flexibles sean más comunes. También es algo bueno. Un horario de trabajo flexible permite a los empleados trabajar cuando son más productivos, en lugar de cuándo deben hacerlo. Esta es una situación beneficiosa para todos los interesados.

3. Más semanas laborales de cuatro días

Dado que muchas empresas de productos de consumo dependen de clientes sin cita previa, es posible que algunas empresas no puedan implementar horarios flexibles. Los futuros trabajadores pueden esperar trabajar cuatro días a la semana si no es posible tener horarios flexibles. Por ejemplo, ya existen empresas vinculadas a esta política como

es Kickstarter, Yelp y Amazon, están probando actualmente semanas laborales de cuatro días. La rapidez con la que las semanas laborales de cuatro días se generalicen dependerá del resultado de sus pruebas.

4. Un creciente énfasis en el bienestar

El bienestar de los empleados ya es una prioridad absoluta para muchas compañías. Por ejemplo, Google ofrece a sus empleados tres comidas nutritivas al día, así como asesoramiento ejecutivo sin coste alguno. El programa CARES de Microsoft ofrece asesoramiento gratuito a personas y familias, e Intuit reembolsa a los empleados por las clases de atención plena y meditación. Estas empresas no son muy exitosas, simplemente están por delante del resto. Es probable que las empresas futuras adopten programas de bienestar para los empleados, y las que ya lo hacen aumentarán sus ofertas.

5. Aumento en el uso de la inteligencia artificial y autónoma

Algunas empresas, como Netflix, ya utilizan la IA para recomendar contenidos a sus usuarios, mientras que otras, como Alibaba, la han integrado en sus funciones de atención al cliente. Con el tiempo, la IA y la inteligencia autónoma desempeñarán más funciones tradicionalmente desempeñadas por los humanos a medida que se vuelvan más complejos y capaces de manejar desafíos más técnicos. En lugar de poner fin al papel de los empleados humanos, esto cambiará el papel que desempeñan dentro de las empresas y los alentará a desarrollar nuevas habilidades y competencias, en particular habilidades sociales y de liderazgo.

6. La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (CASG) dejarán de ser negociables

Muchas bolsas de valores exigen informes CASG de las empresas que cotizan en bolsa, pero hay poca supervisión de la RSE y CASG para las empresas privadas. Por ello se predice que en el futuro más países promulgarán leyes que exijan la presentación de informes CASG y la participación en la RSE. Al respecto, los trabajadores de la Generación Z y los Millennials también esperarán que sus empleadores participen en iniciativas de RSE y CASG. Como resultado, los empleadores tendrán que invertir más en CASG y RSE para seguir siendo competitivos en el mercado del talento. Además de esto, los consumidores han indicado que están dispuestos a pagar más por productos sostenibles, lo que impulsará aún más esta tendencia.

7. Más reciclaje y mejora de las capacidades

El papel de los empleados cambiará a medida que las empresas adopten la transformación digital y la inteligencia artificial. Como resultado de la escasez de talento, las empresas tendrán que reciclar y mejorar las habilidades de sus empleados existentes en lugar de buscar candidatos externos. En los próximos años, muchos roles bien establecidos cambiarán para siempre y las personas que actualmente los ocupan serán capacitadas o recapitadas para que puedan continuar desempeñando un papel en la empresa. Aunque parezca descabellado, esta tendencia ya está en marcha, con el fin de afrontar los cambios organizativos, la formación sobre nuevas tecnologías.

8. El papel del liderazgo cambiará

En un mundo donde el trabajo está cada vez más automatizado, más empleados trabajan de forma remota y

se presta más atención a CASG, RSE, el papel de los líderes sin duda cambiará. Los líderes del futuro defenderán la misión y la historia de la empresa hasta tal punto que la proximidad de los empleados a su jefe no determinará su motivación. Los líderes del futuro también brindarán a sus empleados un sentido de propósito y pertenencia a través de la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo y el apoyo a las iniciativas CASG y RSE. Creo que el futuro del trabajo es brillante, pero los líderes actuales deben desarrollar nuevas habilidades para que se convierta en realidad.

Capítulo 4

El desarrollo de la escala de trabajo decente como modelo. Medida transcultural de trabajo decente

La noción de trabajo decente ha despertado un gran interés académico en estudiar la influencia psicológica del trabajo decente en los trabajadores en contextos organizacionales. La noción de trabajo decente de Duffy ha dejado una ventana para abordar las barreras interpersonales o los factores para mejorar el acceso igualitario de las personas al trabajo decente, lo que puede mejorar la capacidad del trabajo decente y la psicología de la teoría del trabajo para promover la inclusión dentro del contexto organizacional mediante el aprovechamiento.

Como forma de mantener la sostenibilidad social, el trabajo es un vínculo vital entre los trabajadores, las organizaciones y la sociedad. Con la tecnología, la economía digital, las empresas se están volviendo más competitivas. Aunque el desarrollo económico ha traído oportunidades laborales y mayores ingresos, la tensión entre el bienestar de los empleados y el logro del desempeño organizacional ha pasado a primer plano. El fenómeno de la sobrecarga de empleados ha surgido con frecuencia en determinadas empresas y puestos, por ejemplo, los

trabajadores del conocimiento con educación superior trabajan más tiempo que los trabajadores con menor educación (Deole, 2023).

A los trabajadores jóvenes y bien formados, señala Zhao (2023) las empresas privadas les obligan a trabajar horas extras voluntarias con el pretexto de la realización personal y la mejora continua. Después de la COVID-19, el trabajo desde casa se ha vuelto más frecuente, lo que se ha traducido en jornadas laborales más largas. Asimismo, una revisión literaria sobre el impacto de COVID-19 en el trabajo desde casa, indica que el exceso de trabajo es uno de los principales desafíos que enfrentan los trabajadores remotos.

Al respecto, se han creado diferentes medidas para evaluar el trabajo digno; una es la Escala de Percepción del Trabajo Decente, que es una escala basada en la Teoría Fundamentada, que considera tres dimensiones: plena confianza, convivencia y tolerancia, y respeto y reconocimiento. El Cuestionario basado en la definición de trabajo decente proporcionada por la OIT, evalúa la percepción individual del trabajo decente a través de 7 dimensiones. Dichas dimensiones son: Los principios y valores básicos del trabajo: jornada laboral adecuada, trabajo productivo, realización de la ciudadanía, protección social, oportunidad, salud y seguridad.

La Escala de Trabajo Decentes, fue diseñada para evaluar el logro de un trabajo digno y decente entre los adultos empleados; basado en los lineamientos ofrecidos por la OIT, está dividida en 5 dimensiones: condiciones de trabajo seguras físicas e interpersonales, por ejemplo, ausencia de abuso físico, mental o emocional; horas que permitan tiempo libre y descanso adecuado, valores organizacionales que complementen los valores familiares y sociales; una compensación adecuada y acceso a una atención médica adecuada.

A medida que cambian las formas de trabajo, el trabajo decente se ve desafiado. Además de crear presión psicológica sobre los empleados, el exceso de trabajo afecta negativamente el desempeño laboral, la innovación organizacional y el desarrollo sostenible. Asimismo, el exceso de trabajo puede aumentar la probabilidad de agotamiento, desapego psicológico e incluso intentos de suicidio entre los empleados. Por otra parte, el trabajo pesado que requiere inversión de tiempo y esfuerzo impacta negativamente el desempeño laboral individual y aumenta las intenciones de rotación.

En ese sentido, el trabajo decente es una forma de evaluar el bienestar de los trabajadores, se asocia directa e indirectamente con la salud física de los empleados, la creatividad y la capacidad de innovación de estos, así como su importancia para la ventaja competitiva de la empresa. Desarrollar el trabajo decente para el conocimiento del bienestar de los trabajadores es urgente en la práctica de la gestión del talento humano. Porque con el advenimiento de una economía basada en el conocimiento, el trabajo decente y el bienestar del empleado puede mejorar la creatividad individual y el comportamiento innovador, el desempeño de la innovación organizacional y la ventaja competitiva sostenible.

De ese modo, el auge de la psicología positiva ha aumentado el interés por el bienestar y el florecimiento de las personas. Los individuos que prosperan expresan plenamente sus capacidades y excelencia; por tanto, el bienestar de las personas se evalúa mejor a través de su capacidad para participar en lo que valoran. Más específicamente, el bienestar requiere que los individuos tengan capacidades, es decir, la libertad de lograr funcionamientos valiosos.

En el anterior orden, las capacidades son las acciones y los seres que las personas pueden lograr cuando así lo desean. También se la conoce como libertad real o sustancial. Por tanto, las capacidades

hacen referencia a la idea de que nuestras actividades son actos, y el tipo de persona que uno puede ser es el ser, derivado del ser humano. Según Claassen, (2018), Las capacidades son las libertades reales que tienen los individuos para alcanzar sus seres y acciones potenciales. La libertad no implica libertad convencional para hacer o ser algo, sino suficiente oportunidad para lograrlo. Por lo tanto, si una persona tiene la oportunidad, sólo es una capacidad si la aprovecha.

En cambio, Blustein (2019) ha sugerido cinco tipos de libertades instrumentales que son necesarias para todas las capacidades: libertad política, recursos económicos, oportunidades sociales, garantías de transparencia y seguridad de protección; estos son los factores que tienen más probabilidades de facilitar que las personas alcancen sus objetivos. Por el contrario, Abma et al. (2016) identificó siete capacidades laborales, es decir, aspectos valorados del trabajo que están habilitados y pueden lograrse:

- Utilizar conocimientos y habilidades;
- Desarrollar conocimientos y habilidades;
- Participar en decisiones importantes;
- Construir y mantener contactos significativos en el trabajo;
- Establecer metas propias;
- Obtener buenos ingresos; y
- Contribuir a algo valioso.

Adicional a lo anterior, el enfoque de capacidades, que destaca que los empleados podrán aspirar a más y sentirse empoderados para lograr más dado que cuentan con el apoyo de un entorno propicio que se manifiesta en la disponibilidad y accesibilidad a más recursos psicosociales, esto arroja nuevas luces sobre un posible papel moderador que desempeña la adaptabilidad profesional como capacidad profesional o recursos psicosociales en el camino que elabora las asociaciones entre las limitaciones contextuales, la voluntad laboral y las condiciones de trabajo decente.

Por otra parte, lo propuesto por Duffy, en la escala medición laboral examina cómo las personas logran un trabajo decente y cómo el acceso a él, a su vez, afecta la realización laboral y el bienestar. Cuatro variables principales se posicionan como antecedentes del trabajo decente. Los dos primeros son los factores contextuales de las limitaciones económicas y las experiencias de marginación. Las limitaciones económicas se refieren al acceso inhibido a los recursos financieros. La marginación se refiere al descenso a un estatus inferior en la sociedad a través del racismo, el sexismo, el clasismo y otros tipos de opresión; los dos segundos antecedentes son los factores psicológicos de la voluntad laboral y la adaptabilidad profesional.

La voluntad laboral se refiere a la libertad percibida de elección de trabajo frente a barreras. La adaptabilidad profesional se refiere al grado en que uno puede responder con flexibilidad a las demandas del mundo laboral. Los académicos de la escala de medición laboral afirman que tener menos experiencias de dificultades económicas y marginación a lo largo de la vida promueve el acceso a un trabajo decente, a través de la mejora de las percepciones de elección vocacional y el enriquecimiento de los recursos de adaptabilidad profesional que pueden usarse para hacer frente a los factores estresantes relacionados con el trabajo.

Al respecto, el trabajo decente predice directamente la satisfacción de las necesidades humanas básicas y, a su vez, conduce al bienestar general y específico del trabajo. Específicamente, la escala de medición laboral sugiere que quienes tienen acceso a un trabajo decente tienden a experimentar satisfacción laboral y una evaluación cognitiva y afectiva positiva de la vida a través de tres grupos de necesidades: necesidades de supervivencia, por ejemplo, acceso a alimentos, vivienda y capital social; necesidades de conexión social, por ejemplo, conexiones sociales establecidas en el lugar de trabajo; y necesidades de autodeterminación, por ejemplo, la experiencia de participar

en actividades de incentivos internos o externos de una manera significativa y autorregulada; (Duffy et al. 2016). Se cree que la satisfacción de estos tres conjuntos de necesidades conduce a una serie de resultados relacionados con el bienestar.

Así mismo, Duffy (2021) y su equipo académico sobre la escala de medición en el trabajo propusieron cinco componentes que conforman el trabajo decente: “(a) condiciones de trabajo física e interpersonalmente seguras (por ejemplo, sin abuso físico, mental o emocional), (b) horas que permitan tiempo libre y descanso adecuado, (c) valores organizacionales que complementan los valores familiares y sociales, (d) compensación adecuada, y (e) acceso a atención médica adecuada”. (Pág. 127)

Desde una perspectiva práctica, la aplicabilidad de la escala de medición hacia el trabajo decente, puede utilizarse en actividades de asesoramiento profesional individual y grupal para alentar a las personas a reflexionar sobre el futuro trabajo decente. En las intervenciones profesionales, la Escala de Trabajo Decente para la construcción de un Futuro Inclusivo y Sostenible se puede utilizar en las pruebas previas y posteriores para evaluar la eficacia de las intervenciones profesionales que tienen como objetivo promover la idea de trabajo decente desde una perspectiva inclusiva y sostenible.

Además, el modelo mediacional que se esboza muestra que el trabajo decente está influenciado por una visión social y equitativa de la economía y la curiosidad profesional. Esto significa que es necesario diseñar actividades de orientación profesional que promuevan una visión de la economía desde una perspectiva social y equitativa teniendo en cuenta la curiosidad profesional. Esto puede contribuir a una idea de trabajo que incluya no sólo las necesidades personales, sino también las contextuales (por ejemplo, el respeto por el medio ambiente).

Capítulo 5

Pilares y determinantes del trabajo decente vinculado a la comunidad de seguridad y salud en el trabajo

Las características inherentes del trabajo, la fuerza laboral y el lugar de trabajo cambian continuamente, pero a un ritmo más rápido que en el pasado. Estos cambios se deben a una multiplicidad de factores, como la demografía, los cambios sociales y económicos, la tecnología y, más recientemente, las pandemias. ¿Qué debería considerar la comunidad de seguridad y salud en el trabajo (SST) para promover el trabajo decente para los trabajadores en estas condiciones cambiantes? El trabajo decente, objetivo de las Naciones Unidas (ONU) (2015), es el empleo que respeta los “... derechos fundamentales de los trabajadores en términos de condiciones de seguridad, salud y remuneración en el trabajo ...”, así como la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su empleo. “Todos los países se beneficiarán al contar con una fuerza laboral saludable y bien educada, con los conocimientos y habilidades necesarios para un trabajo productivo y satisfactorio y una participación plena en la sociedad (párr. 27)”.

La Agenda de trabajo decente fue lanzada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999 y posteriormente pasó a formar parte de la agenda de las Naciones Unidas para el desarrollo sostenible como Objetivo 8, reconociendo que el trabajo decente apoya el crecimiento económico inclusivo, sostenible y la plena productiva del empleo. La comunidad de SST ahora necesita un enfoque integral para abordar los profundos cambios en el mundo del trabajo y alcanzar el Objetivo 8 de la ONU. Aquí, damos pasos iniciales para satisfacer esa necesidad proporcionando un marco para identificar los elementos de SST dentro del trabajo decente. Con ese fin, se examinó la relación

entre los determinantes críticos y los pilares del trabajo decente y la SST.

El marco de este capítulo se basa en el reconocimiento de que el campo de la SST debe evolucionar para satisfacer las necesidades de los trabajadores y la fuerza laboral en el futuro. El marco abarca factores que influyen en la salud y el bienestar de los trabajadores que “... van más allá de las preocupaciones tradicionales en materia de SST (exposiciones a agentes químicos, físicos o biológicos, así como riesgos de estrés relacionados con el trabajo) y tienen en cuenta perfiles demográficos emergentes (por ejemplo, más mujeres, inmigrantes y trabajadores de mayor edad, y más enfermedades crónicas y condiciones de salud mental), diferentes acuerdos laborales ...” (Schulte et al., 2022, p. 5), aumento de las demandas laborales, aumento de los riesgos psicosociales, influencias políticas y económicas y entornos laborales cambiantes (construidos y naturales).

La justificación del marco tiene precedentes, como el “... modelo de acción global de Lugares de Trabajo Saludables de la Organización Mundial de la Salud (OMS), varios esfuerzos para el bienestar”. (OMS, 2019), varios esfuerzos para el bienestar”. El concepto de bienestar del trabajador enfatiza la calidad de vida y está impulsado por la relación entre la seguridad y la salud del trabajador individual y factores tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, así como el deseo de que los trabajadores prosperen y alcancen su máximo potencial.

Así mismo el bienestar integra, pero va más allá, el objetivo tradicional de SST de proteger a los trabajadores de los riesgos laborales, para incluir la prevención de enfermedades y angustias y la promoción de la salud de los trabajadores, y el desarrollo de competencias; además, el bienestar tiene aspectos físicos, mentales y espirituales. Para que el marco sea útil y eficaz, debe estar respaldado por valores fundamentales; es necesario afirmar que como la confianza, la interconexión, la

participación, la justicia, la responsabilidad, el crecimiento y la resiliencia son componentes necesarios del marco y el trabajo decente.

Pilares y determinantes del trabajo decente

La ONU, a través de la OIT, ha identificado cuatro objetivos principales que son los pilares del trabajo decente. Estos incluyen la creación de empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social. Cada uno de ellos tiene aspectos de SST. Por ejemplo, la creación de empleo está en función del nivel de formación de los trabajadores, del grado de precariedad, subempleo o incluso desempleo, y de los efectos adversos para la salud que se derivan de ello. No se trata sólo del empleo como tal, sino también de empleos de alta calidad y empleos que cumplan el criterio de la dignidad humana. Además, se incluye aquí el desplazamiento tecnológico y el grado de ansiedad y estrés que provoca.

La protección social es la integración de prácticas e investigaciones en materia de SST para garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables, un descanso adecuado y el acceso a beneficios. Los derechos al trabajo incluyen la capacidad de negociar salarios y condiciones seguras, la capacidad de rechazar trabajos inseguros y la confianza en que los empleadores proporcionen lugares de trabajo seguro y saludable.

Por ello, el diálogo social es el derecho a ejercer la democracia en el lugar de trabajo y a participar en cuestiones que puedan afectar la salud y la seguridad de los trabajadores. Estos pilares, si bien definen los objetivos de la OIT para promover el trabajo decente, también representan factores económicos, sociales y políticos que impulsan o, en su ausencia, inhiben el logro del trabajo decente. Se superponen y, en algunos casos, entran en conflicto, pero ofrecen una base normativa útil para mejorar el mundo del trabajo.

Los determinantes del trabajo decente son factores que influyen positiva o negativamente en la realización del trabajo decente y plantean cuestiones que el ámbito de la SST deberá afrontar. Los determinantes utilizados en el marco fueron seleccionados por su importancia e impacto, y se basan en la literatura que indica su importancia. Incluyen peligros y riesgos nuevos y emergentes, demografía (envejecimiento y género), globalización, trabajo informal, migración, pandemias, cambio climático y políticas de SST. Es evidente que otros factores, como la guerra o los conflictos globales, también son determinantes del trabajo decente, pero no se incluyen aquí.

La identificación de los aspectos de SST del trabajo decente se puede lograr utilizando la matriz marco de la figura 1, que muestra los cuatro pilares e incluye los determinantes del trabajo decente. El desafío es identificar las cuestiones de SST y las acciones necesarias en cada intersección de la matriz. La figura 1 no es una lista exhaustiva de determinantes, pero representa los principales determinantes que tienen implicaciones en materia de SST, como se describe aquí.

Este marco fue desarrollado para que la comunidad de SST lo utilizara como un área de preparación conceptual para considerar las cuestiones de SST y las acciones necesarias para lograr el trabajo decente. Hasta donde sabemos, no existe ningún otro marco en la literatura que cubra una gama tan amplia de determinantes y sus interacciones con los pilares del trabajo decente.

Figura 1
 Marco de escalonamiento de seguridad y salud en el trabajo para el trabajo decente. Los pilares son objetivos estratégicos de la OIT para promover el trabajo decente (OIT, 1999). Los determinantes son factores que influyen positiva o negativamente en la realización del trabajo decente.

	PILARES DEL TRABAJO DECENTE			
Determinantes del trabajo decente	Creación de empleo	protección social	Derechos de los trabajadores	Diálogo social
Nuevas tecnología y nuevas formas laborales				
Demografía: Envejecimiento y género				
Globalización				
Migración				
Pandemias				
Políticas de SST				
Cambio climático				

Fuente: OIT (1999)

Identificación de los aspectos de SST del trabajo decente

Los aspectos de SST del trabajo decente pueden determinarse mediante la elaboración de los determinantes del trabajo decente, como se analiza en este capítulo. Estos aspectos de SST también pueden considerarse en función de cómo se alinean con los pilares del trabajo decente.

Nuevas Tecnologías y Nuevas Formas de Trabajo

Además de abordar los peligros actuales, es necesario identificar la aparición de nuevos riesgos ocupacionales. Por ello, desde esta perspectiva, discutir algunos ejemplos de nuevos desafíos impuestos a los sistemas de gestión de SST por los constantes cambios y avances tecnológicos en el mundo del trabajo para brindar indicaciones útiles para abordar adecuadamente estas

cuestiones. Al hacerlo, es importante recordar que el perfil de los factores de riesgo que pueden afectar la salud, la seguridad y el bienestar en el trabajo surge de relaciones complejas entre el contexto socioeconómico más amplio, el empleo y las condiciones laborales. Además, las nuevas formas de organización del trabajo y la expansión de la economía basada en servicios también han dado lugar a riesgos nuevos y emergentes que afectan a los trabajadores, las organizaciones y la sociedad. Un “riesgo emergente en materia de SST” se describe como un riesgo ocupacional nuevo y creciente.

Nuevos peligros derivados de productos y sustancias innovadores: los nanomateriales diseñados

Actualmente, se producen y comercializan en todo el mundo miles de productos que contienen nanomateriales diseñados (NM). Paralelamente, la exposición humana a los NM ha aumentado en los últimos años, particularmente para los trabajadores que participan en la fabricación, manipulación o uso de NM. El impacto potencial de los NM en la salud humana es motivo de gran preocupación. Los NM pueden absorberse a través de diferentes rutas de exposición y pueden llegar a varios órganos y sistemas (Leso et al., 2017).

Los estudios experimentales han demostrado que los NM podrían inducir varias modificaciones morfológicas y funcionales, causando efectos adversos a nivel respiratorio, nervioso, cardiovascular, inmunológico, renal y endocrino (Dobrovolskaia et al., 2016). Estos efectos se producen a través de diferentes mecanismos de acción molecular, que implican estrés oxidativo, inflamación o apoptosis, por ejemplo. Sin embargo, todavía falta una evaluación de riesgos sistemática y exhaustiva de estos xenobióticos y aún quedan por subsanar diferentes deficiencias y lagunas importantes.

Por ejemplo, los NM no pueden considerarse un grupo uniforme de sustancias; en consecuencia, los efectos adversos detectados

para un NM específico no pueden generalizarse a otros NM. Además, se dispone de datos limitados sobre la evaluación de la exposición ocupacional a los NM con respecto tanto al monitoreo ambiental de la exposición de los trabajadores personales como al monitoreo biológico (Schult et al., 2018).

Por lo tanto, junto con la implementación de un proceso de evaluación y gestión de riesgos NM que sería eficaz para mejorar la salud y seguridad de los trabajadores expuestos, es necesario realizar más estudios para obtener más datos de alta calidad. Además, se deberían considerar enfoques de seguridad desde el diseño para poder prevenir o controlar los peligros de los nuevos NM.

Mientras tanto, los NM se están utilizando en lo que se denomina “materiales avanzados”, en los que los NM importan propiedades nuevas o mejoradas que pueden ser desencadenadas por las condiciones ambientales. Los NM también se utilizan en la fabricación aditiva (a menudo llamada impresión 3D) de materiales industriales y productos de consumo. Estas impresoras emiten partículas, compuestos orgánicos volátiles y otras sustancias que podrían ser peligrosas para los trabajadores.

Nuevos peligros derivados de procesos de producción y organización del trabajo innovador: Industria 4.0

El término Industria 4.0, utilizado por primera vez en Alemania en 2011, para Lu (2017) indica una idea conceptual innovadora de política económica que se basa en la implementación e integración de estrategias y herramientas novedosas de alta tecnología en el sistema de producción para “conectar digitalmente todo dentro y alrededor” (Pág.5).; una operación de fabricación en una cadena de valor altamente integrada”. Fundamentalmente, este fenómeno, que se caracteriza por una mayor automatización e informatización y apunta a transformar los procesos de fabricación industrial para hacerlos más eficientes y flexibles en respuesta a la demanda siempre cambiante del mercado, ya es una realidad concreta.

Las condiciones descritas en el paradigma de la Industria 4.0 cambian la organización del trabajo y los procesos de producción, modificando el método de realización de las tareas y actividades laborales. La principal cuestión de SST es identificar las posibles consecuencias y comprender si pueden modificar las condiciones de exposición de los trabajadores introduciendo nuevos peligros o aumentando el alcance de los factores de riesgo que ya existen (Lu, 2017). La evidencia disponible sugiere que la Industria 4.0 podría estar asociada con varios problemas y preocupaciones, especialmente relacionados con el aumento de los efectos psicosociales o el aumento de lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo relacionadas con la ingeniería y errores humanos o errores en la programación y la interfaz con dispositivos automatizados (Leso, 2018). Una gran cuestión es hasta qué punto la Industria 4.0 proporcionará empleos de mayor calidad (discreción de habilidades, variedad de tareas y libertad de decisión) y empleos de menor calidad.

Por lo tanto, más estudios deberían investigar en todos los niveles de producción cualquier peligro o riesgo laboral emergente relacionado con la Industria 4.0 para identificar contramedidas preventivas y protectoras adecuadas, haciendo así más seguro el uso de estas nuevas tecnologías. Una perspectiva prometedora es el concepto de Industria 5.0, tal como lo utilizan la Comisión Europea y otros, que indica perspectivas centradas en el ser humano y sociocéntricas (sostenibles y resilientes) (Breque et al., 2021).

Riesgos físicos emergentes

Uno de los principales riesgos físicos emergentes es el trabajo sedentario asociado con altos niveles de inactividad física. El trabajo sedentario y el estar de pie durante mucho tiempo han aumentado debido al creciente uso de ordenadores y sistemas automatizados en el trabajo. Las demandas laborales se han citado comúnmente como causas de la inactividad física, que se ha

asociado con mayores riesgos para la salud, como enfermedades coronarias, diabetes tipo II y ciertos tipos de cáncer y trastornos psicológicos (depresión y ansiedad). La inactividad física también está relacionada con la obesidad, lo que puede provocar dolor de espalda, presión arterial alta, trastornos cardiovasculares y diabetes (Oshio, 2016).

Los trabajos sedentarios también se asocian con más quejas y trastornos musculoesqueléticos, por ejemplo, en el cuello y los hombros, y en la parte superior e inferior de la espalda, que se asocian con un aumento de las bajas por enfermedad y una menor incapacidad laboral (Guduru, 2022). Desde la pandemia de COVID-19, el aumento del teletrabajo, generalmente desde casa, ha generado más preocupaciones en relación con la idoneidad de los equipos y las estaciones de trabajo que están asociados con riesgos ergonómicos y trastornos musculoesqueléticos (TME) (Guduru, 2022).

Un informe de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) sobre el futuro del trabajo en un entorno virtual, destaca los problemas asociados con el uso de equipos y dispositivos inteligentes, como los cascos de realidad virtual (VR), que pueden provocar fatiga visual, lesiones por esfuerzo repetitivo y aumento de carga cognitiva, disminución de la conciencia situacional, desorientación física y mareos por movimiento o cibernéticos que pueden provocar accidentes.

Trabajar con robots a través de interfaces de realidad virtual y avatares también puede generar una mayor carga cognitiva y tecnoestrés, especialmente cuando el robot controla el ritmo de trabajo y supera al trabajador. En los almacenes, estas nuevas tecnologías pueden aumentar el número de selecciones por turno sin necesidad de más empleados y simplifican aún más las tareas laborales, reduciendo así el tiempo de formación necesario. Por lo tanto, vemos un escenario de taylorismo mayoritariamente digital en la preparación de pedidos (Lager et al., 2021). Por

último, es importante recordar que diferentes tipos de riesgo interactúan para generar diversos resultados. Por ejemplo, los riesgos biomecánicos o ergonómicos interactúan con los riesgos psicosociales para generar TME.

Riesgos psicosociales emergentes

Muchos trabajadores ya no son empleados regulares en organizaciones únicas o que prácticamente no han cambiado. Ha habido un aumento de la subcontratación, pero también de fenómenos como los contratos de hora cero y la economía colaborativa. Como resultado, han surgido nuevos desafíos, como definir la responsabilidad por la salud y la seguridad de los trabajadores y comprender claramente el impacto de los trabajos precarios en la salud y el bienestar de los empleados. Se ha descubierto que la generación de ingresos inestable y la inseguridad laboral están relacionadas con problemas de salud mental, y también con la preocupación por la disponibilidad de trabajo. Se ha descubierto que la inseguridad laboral está asociada con un menor bienestar (angustia psicológica, ansiedad, depresión y agotamiento), una menor satisfacción laboral (p. ej., abandono del trabajo y de la organización) y un aumento de las quejas psicosomáticas, así como de tensiones físicas. También se ha descubierto que el empleo precario está asociado con una formación inadecuada, la realización de tareas menos atractivas, una menor influencia en las decisiones tomadas en el trabajo y recompensas menos justas.

En el lugar de trabajo moderno, los trabajadores tienen que lidiar con demandas cuantitativas (como alta velocidad; falta de tiempo para terminar el trabajo en horas laborales regulares), cualitativas (como una mayor complejidad de las tareas) y emocionales (por ejemplo, en trabajos de servicio al cliente). El uso generalizado de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) ha conducido a una intensificación del trabajo mientras que, como se analizó anteriormente, la

mecanización, la automatización y la informatización han conducido a una mayor interacción con las máquinas, o incluso a la sustitución de las actividades humanas por ellas.

Con el mayor uso de robots y cobots (robots colaborativos) en el trabajo, la carga cognitiva, los cambios en las condiciones físicas de trabajo y la seguridad deben gestionarse cuidadosamente. Por ejemplo, los teletrabajadores pueden sentirse aislados, sin apoyo ni progresión profesional. El uso más inteligente de dispositivos ha facilitado la disponibilidad para el trabajo, pero también ha provocado que se desdibujen los límites entre el trabajo y la vida privada.

Sin embargo, existe un conocimiento limitado sobre la gestión eficaz del trabajo remoto. Al desdibujarse los límites entre el trabajo y la vida privada, los trabajadores pueden trabajar más horas, tener dificultades para desconectarse del trabajo y sentirse agotados tanto física como emocionalmente, especialmente si carecen de experiencia con el trabajo virtual y carecen de apoyo. De hecho, hay pruebas de que, en determinadas ocupaciones, los trabajadores pueden recurrir al uso de drogas para mejorar el rendimiento, especialmente cuando trabajan muchas horas, su rendimiento está estrictamente controlado por algoritmos o cuando pueden obtenerlas en línea (Greely, 2008).

La introducción de tecnologías de procesamiento de datos más rápido, gestión algorítmica y comandos audibles ya ha comenzado a dar como resultado un ritmo de trabajo más rápido y, en muchos casos, menos control y autonomía de los trabajadores sobre su trabajo (Greely, 2008). Además, la gestión algorítmica del trabajo y de los trabajadores, las tecnologías de seguimiento, así como el Internet de las cosas y los macrodatos pueden generar problemas de ciberseguridad y protección de datos, cuestiones éticas y desigualdad de información con respecto a la SST (Viale Pereira & Schuch, 2021) discutieron la amenaza que enfrentan los grupos vulnerables debido a los

desafíos de la digitalización y el posible sesgo en los algoritmos o en los datos, *“donde las aplicaciones de IA [inteligencia artificial] pueden replicar comportamientos humanos no deseados como la manipulación, los prejuicios y la discriminación”* (Pag. 13).

Finalmente, aumentarán cuestiones como las demandas emocionales, incluido el acoso o el acoso/ciberacoso y la violencia. Esto podría tener graves efectos perjudiciales, ya que la proporción de trabajadores que reportan síntomas como problemas para dormir, ansiedad e irritabilidad es casi cuatro veces mayor entre aquellos que han experimentado violencia, intimidación y acoso que entre aquellos que no. En general, se espera que los riesgos psicosociales y el estrés relacionado con el trabajo aumenten en el futuro, con un ritmo de trabajo más rápido y un menor control sobre el trabajo, especialmente si esto lo dicta una máquina. Se espera que los cambios en la tecnología provoquen cambios frecuentes en los procesos de trabajo, así como una mayor inseguridad laboral y cambios de trabajo más frecuentes. Además, el trabajo virtual remoto, principalmente desde casa, puede aumentar los sentimientos de aislamiento y soledad, y los problemas de salud mental asociados, a pesar de los avances tecnológicos que respaldan una mejor comunicación.

En resumen, en las últimas décadas se ha acelerado una crisis de salud mental en el entorno laboral y es probable que afecte el futuro del trabajo. Como señalaron Dollard y Nesser (2019), *“el estrés laboral y los problemas de salud mental surgen cuando el trabajo carece de significado y las demandas laborales exceden los recursos que los trabajadores tienen para gestionarlas”*. (Pág. 10). El núcleo de esta crisis no son principalmente las innovaciones tecnológicas, sino más bien la forma en que se organiza el trabajo. Determinantes psicosociales, como el nivel de control sobre el trabajo, la autonomía laboral, la presión laboral, los desequilibrios de poder, el acoso, la profunda falta de significado, la alienación y la deshumanización, se han relacionado con el estrés laboral, el acoso, el agotamiento, los problemas de salud física y la muerte.

Para abordar estas cuestiones psicosociales, el ámbito de la SST debería adoptar una perspectiva más amplia que centrarse únicamente en los trabajadores individuales. Esta perspectiva puede iluminar situaciones en una organización que dan lugar a condiciones de trabajo prevalecientes. De acuerdo con Pilingua & Arteaga (2019), proponen un modelo de “producción saludable y propicia” en el que los objetivos de la producción se consideran tan importantes como la salud psicológica de los trabajadores. “Si la Gerencia se preocupa por el equilibrio de los objetivos de producción y la salud psicológica de los trabajadores” (Pág, 7). “Si la Gerencia se preocupa por el equilibrio de los objetivos de producción y la salud psicológica de los trabajadores “, entonces las condiciones de trabajo también estarán equilibradas. La filosofía, los valores y las acciones de la gestión pueden verse como el “clima de seguridad psicosocial”.

Por ende, el clima de seguridad psicosocial se puede medir y tiene puntos de referencia que predicen la tensión laboral y la depresión de los trabajadores en el futuro, y su uso podría ayudar a mejorar y proteger la salud mental de los trabajadores mediante la provisión de “trabajo decente”. Para mejorar la salud mental en el lugar de trabajo se propone que las calificaciones del clima de seguridad psicológica (organizacional y jurisdiccional) mejorarían significativamente como resultado del cumplimiento al marco del trabajo decente y digno. La normativa específica el desarrollo de un plan de prevención, gestión de riesgos y requisitos de presentación de informes. También proporcionan un mecanismo basado en evidencia para modelar beneficios factibles, incluida una mejor salud mental y costos evitados.

De esta manera, se quiere que el campo de la SST esté preparado para abordar el futuro del trabajo decente, será necesario ampliar su enfoque a conceptos operativos de bienestar y uso del pensamiento sistémico, previsión estratégica y enfoques transdisciplinarios y de salud pública. Además, será necesario crear modelos holísticos que adopten una perspectiva de la vida

laboral a lo largo de toda la vida, centrándose en el bienestar. Al ampliar su enfoque, el campo de la SST estará mejor preparado para hacer contribuciones importantes al trabajo decente y al bienestar de la fuerza laboral y la población.

PARTE II



PARTE 2

Impulsores organizativos y políticos: oportunidades por un trabajo decente

El mundo tiene escasez de empleos y la desigualdad social está aumentando. Invertir en educación y formación es una estrategia importante para promover el trabajo decente y el crecimiento económico, ya que puede ayudar a crear trabajadores más productivos y eficientes, aumentar las oportunidades de empleo y mejorar los niveles de vida. Es una inversión en el futuro, ya que ayuda a garantizar que las generaciones futuras tengan las habilidades y conocimientos que necesitan para acceder a mejores oportunidades de empleo.

Capítulo 6

Trabajo Decente: Género y políticas de Igualdad de oportunidades y resultados

El trabajo decente sirve como pilar fundamental para el desarrollo sostenible. Al garantizar que no sólo haya trabajo disponible sino también de buena calidad, podemos contribuir a la erradicación de la pobreza, el crecimiento económico, la inclusión social y la sostenibilidad ambiental. Cuando las personas tienen acceso a un trabajo decente, están mejor equipadas para satisfacer sus necesidades diarias, invertir en el futuro y llevar una vida

plena. El trabajo decente también promueve la igualdad de género, reduce las desigualdades y fomenta la cohesión social.

En esencia, el trabajo decente se refiere al empleo productivo que proporciona ingresos justos, seguridad, protección social y oportunidades para el crecimiento y desarrollo personal. Abarca no sólo la creación de empleo sino también la calidad del empleo y el establecimiento de derechos y normas laborales. El trabajo decente fomenta un sentido de dignidad, empoderamiento y bienestar entre los trabajadores, contribuyendo al desarrollo sostenible al reducir la pobreza, las desigualdades y la exclusión social.

El crecimiento económico, por otro lado, se refiere al aumento de la productividad y el consumo de bienes y servicios dentro de una economía. Es un motor vital para crear riqueza, generar oportunidades de empleo y mejorar los niveles de vida. Sin embargo, la mera búsqueda del crecimiento económico no debería eclipsar la necesidad de priorizar el trabajo decente y garantizar que sus beneficios se distribuyan equitativamente entre las personas y las comunidades.

Para lograr un equilibrio entre el crecimiento económico y la calidad del empleo, es crucial reconocer la interdependencia entre estos dos factores. El crecimiento económico, impulsado por la innovación, el espíritu empresarial y la inversión, puede crear nuevos empleos y mejorar la prosperidad. Al mismo tiempo, la calidad de estos empleos, en términos de salarios, condiciones y derechos laborales, determina en qué medida el crecimiento económico se traduce en un mayor bienestar para los trabajadores y sus familias.

La relación entre crecimiento económico y calidad del empleo es multidimensional y compleja. Si bien el crecimiento económico puede contribuir a la creación de empleo y la reducción de la pobreza, no garantiza el cumplimiento de los principios del trabajo decente. En muchos casos, el crecimiento económico

ha ido acompañado de empleo precario e informal, protección social insuficiente y derechos laborales inadecuados.

Para garantizar que el crecimiento económico se traduzca en una mejor calidad del empleo, es fundamental establecer derechos y normas laborales sólidos. Estos incluyen salarios justos, condiciones de trabajo seguras y el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva. Al empoderar a los trabajadores y promover el diálogo social entre empleadores, organizaciones de trabajadores y gobiernos, podemos crear un entorno que fomente el trabajo decente y el crecimiento económico equitativo.

Los indicadores clave desempeñan un papel crucial a la hora de evaluar los avances logrados en el logro tanto del crecimiento económico como de la calidad del trabajo. Estos indicadores incluyen tasas de empleo, participación en la fuerza laboral, tasas de desempleo y subempleo, y medidas de desigualdad de ingresos. Al monitorear estos indicadores y adoptar un enfoque integral, los formuladores de políticas pueden tomar decisiones informadas e implementar intervenciones específicas para promover el trabajo decente y el crecimiento económico sostenible.

1. El papel de los derechos y normas laborales para garantizar el trabajo decente

Los derechos laborales son derechos humanos fundamentales que protegen la dignidad de los trabajadores y garantizan su bienestar. Abarcan la libertad de asociación, el derecho a organizarse y negociar colectivamente y la prohibición del trabajo forzoso y el trabajo infantil. Las normas laborales, por otra parte, proporcionan directrices y regulaciones para garantizar prácticas laborales justas y equitativas.

Al defender los derechos y normas laborales, podemos crear un entorno propicio para el trabajo decente y el crecimiento económico. Los trabajadores pueden afiliarse libremente a

sindicatos, negociar salarios y condiciones de trabajo justos y expresar sus preocupaciones sin temor a represalias. A su vez, se alienta a los empleadores a adoptar prácticas comerciales responsables, invertir en el desarrollo de habilidades de sus empleados y promover una cultura de inclusión y diversidad.

2. *Indicadores clave para medir el crecimiento económico y la calidad del trabajo*

La medición del crecimiento económico y la calidad del trabajo requieren el uso de indicadores apropiados. Algunos indicadores clave incluyen:

TASAS DE EMPLEO: porcentaje de la población empleada, que refleja el nivel de creación de empleo.

PARTICIPACIÓN EN LA FUERZA LABORAL: proporción de la población en edad de trabajar que está empleada o busca empleo activamente.

TASAS DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO: el porcentaje de la fuerza laboral que está desempleada o que trabaja menos horas de las deseadas.

DESIGUALDAD DE INGRESOS: la distribución del ingreso entre diferentes segmentos de la población, destacando las disparidades y la posible exclusión social.

Estos indicadores, cuando se analizan en conjunto, brindan información sobre la dinámica del crecimiento económico y la calidad del empleo. Permiten a los formuladores de políticas identificar brechas, establecer objetivos y medir el progreso hacia el logro del objetivo de trabajo decente y crecimiento económico inclusivo. Al respecto, lograr éxito en la promoción del trabajo decente se debe, Invertir en educación y formación es una estrategia clave para promover el trabajo decente y el

crecimiento económico. *Algunos beneficios de esta estrategia incluyen:*

- Al invertir en educación y formación, las personas pueden adquirir las habilidades y cualificaciones que necesitan para encontrar empleos de calidad. Esto puede resultar especialmente beneficioso para los desempleados, que pueden utilizar la educación y la formación para mejorar su empleabilidad y aumentar sus posibilidades de encontrar trabajo.
- Se espera que la fuerza laboral aumente en 8.9 millones para el 2030. Para adaptarse a las necesidades de la creciente fuerza laboral, las inversiones en educación y capacitación serán fundamentales para crear oportunidades de empleo. Esto es particularmente importante en los países menos desarrollados, donde puede haber un gran número de jóvenes que ingresan a la fuerza laboral pero una escasez de oportunidades de trabajo decente.
- Los trabajadores educados y capacitados suelen ser más productivos y eficientes que aquellos que no lo son. Al invertir en educación y formación, las empresas y organizaciones pueden mejorar su productividad y competitividad.

Las formas de invertir en educación y formación incluyen:

- Proporcionar acceso a programas de educación y capacitación: esto puede incluir financiamiento para escuelas, universidades y programas de capacitación vocacional. También puede implicar brindar asistencia financiera a los estudiantes para ayudarlos a costear su educación y capacitación. Vea 10 cosas que puede hacer para promover una educación de calidad en todo el mundo.
- Invertir en formación y desarrollo docente: Al invertir en formación y desarrollo docente, los países pueden mejorar

la calidad de la educación y la capacitación y garantizar que los educadores estén equipados con las habilidades y conocimientos que necesitan para enseñar de manera efectiva.

Por otra parte, las **pequeñas empresas** son un motor clave del crecimiento económico y apoyarlas ayuda a la creación de empleo y promueve el crecimiento económico inclusivo. Sin embargo, las pequeñas empresas a menudo enfrentan desafíos para acceder a financiamiento, mercados y otros recursos. La falta de financiación es una de las principales razones del fracaso de las pequeñas empresas. Esto puede contribuir a la continua falta de oportunidades de trabajo decente, particularmente en los países menos desarrollados. Al apoyar a las pequeñas empresas, los gobiernos, las empresas y otras organizaciones pueden ayudar a superar estos desafíos y promover el crecimiento de la producción y las actividades económicas en pequeña escala.

Hay varias formas de apoyar a las pequeñas empresas, que incluyen:

1. *Brindar acceso a financiamiento*: Se entiende que será a través de instituciones financieras, como microcréditos u otros instrumentos financieros, puede ayudar a las pequeñas empresas a superar este desafío y crecer.
2. *Promoción de las pequeñas empresas en la cadena de suministro*: las empresas pueden apoyar a las pequeñas empresas incluyéndolas en su cadena de suministro y comprándoles bienes y servicios. Esto puede ayudar a las pequeñas empresas a acceder a nuevos mercados y aprovechar niveles más altos de productividad económica.
3. *Proporcionar capacitación y apoyo*: Las pequeñas empresas pueden beneficiarse de programas de capacitación y apoyo que les ayuden a mejorar sus operaciones, aumentar su competitividad y adaptarse a los cambios en el mercado laboral.

Desde otra perspectiva, garantizar que los trabajadores reciban una remuneración justa y cuenten con condiciones laborales seguras y dignas constituye un elemento esencial para promover el crecimiento económico sostenible. Estas condiciones no solo fortalecen la productividad y reducen la rotación del personal, sino que también contribuyen a la estabilidad organizacional y al bienestar integral de los empleados. Asimismo, asegurar el cumplimiento de estos principios representa un compromiso ético y social orientado a la protección de los derechos laborales y a la consolidación de una sociedad más justa e inclusiva.

Hay varias formas de promover salarios y condiciones de trabajo justos, entre ellas:

- Garantizar que los trabajadores reciban un salario justo: Esto se puede lograr estableciendo niveles de salario mínimo y garantizando que los trabajadores reciban un salario justo por sus habilidades y experiencia. Promover salarios y condiciones de trabajo justos es particularmente importante en los sectores intensivos en mano de obra, donde los salarios y las condiciones de trabajo pueden tener un impacto significativo en el crecimiento económico. Por ejemplo, los trabajadores domésticos tienen tres veces más probabilidades de vivir en la pobreza que otros trabajadores. También es importante en los países menos desarrollados, donde el ya tibio crecimiento económico puede verse aún más obstaculizado por la falta de oportunidades de trabajo decente.
- Proporcionar condiciones de trabajo seguras y decentes: garantizar que los lugares de trabajo sean seguros y libres de peligros, y que los trabajadores tengan acceso al equipo de protección necesario y otros recursos.
- Proteger los derechos de los trabajadores: Esto puede implicar apoyar el derecho a la negociación colectiva y garantizar que los trabajadores tengan derecho a formar

sindicatos y otras organizaciones de trabajadores y afiliarse a ellos.

En ese sentido, **fomentar el emprendimiento**, es decir, el espíritu empresarial puede crear nuevos negocios y empleos, y puede ayudar a impulsar la innovación y el crecimiento económico al traer nuevos productos, servicios y tecnologías al mercado.

En muchos países en desarrollo, la economía informal es una fuente importante de empleo e ingresos para una gran parte de la población. Al brindar oportunidades de educación y capacitación y promover el espíritu empresarial, los trabajadores del sector informal pueden integrarse a la economía formal.

Hay varias formas de fomentar el espíritu empresarial, entre ellas:

- Brindar acceso a financiamiento: los emprendedores a menudo tienen dificultades para acceder a financiamiento, lo que puede limitar su capacidad para iniciar y hacer crecer sus negocios. Brindar acceso a financiamiento puede ayudar a los emprendedores a superar este desafío y hacer crecer sus negocios.
- Apoyo a programas de desarrollo empresarial: los programas de desarrollo empresarial pueden brindar a los emprendedores, capacitación, tutoría y otros recursos para ayudarlos a iniciar y hacer crecer sus negocios.
- Crear un entorno empresarial favorable: los gobiernos y otras organizaciones pueden crear un entorno empresarial favorable simplificando los procesos de registro de empresas, reduciendo la carga regulatoria y brindando otras formas de apoyo.
- Fomentar la innovación: Fomentar la innovación puede ayudar a los empresarios a crear nuevos productos, servicios y tecnologías que puedan impulsar el crecimiento

económico. Esto puede implicar invertir en investigación y desarrollo, o apoyar la adopción de nuevas tecnologías.

Otra arista de gran importancia es *promover la igualdad de género*; en muchos países, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de vivir en la pobreza. Promover la igualdad de género en el lugar de trabajo puede ayudar a reducir la pobreza al aumentar el acceso de las mujeres a un trabajo e ingresos decentes. Según datos de la Organización Internacional del Trabajo, más de 4 millones de mujeres no han podido regresar a trabajar en América Latina y el Caribe desde la pandemia de COVID 19. Cerrar la brecha de género en la fuerza laboral puede aumentar la productividad y estimular el crecimiento económico. A nivel mundial, las mujeres jóvenes enfrentan tasas más altas de desempleo y falta de educación o capacitación en comparación con los hombres jóvenes.

Cuando las mujeres pueden participar en la fuerza laboral en pie de igualdad con los hombres, esto puede llevar a una diversificación de la fuerza laboral y a la creación de más empleos decentes. También aumenta el número de trabajadores disponibles en el mercado laboral. Esto puede ayudar a estimular la economía global y promover un crecimiento económico sostenible a largo plazo. De hecho, estudios del Instituto Global McKinsey, el crecimiento del PIB mundial podría aumentar un 26% si se taponara la brecha entre mujeres y hombres de la fuerza laboral.

Además, promover la igualdad de género en el lugar de trabajo también puede aumentar la productividad. Los estudios han demostrado que cuando las mujeres pueden participar plenamente en la fuerza laboral, esto puede conducir a un pensamiento más diverso e innovador, así como a mejores habilidades para la toma de decisiones y la resolución de problemas.

Adicional a lo anterior, los desafíos y oportunidades para lograr un crecimiento económico sostenible y trabajo decente es sin duda un objetivo noble. Sin embargo, estos desafíos también presentan oportunidades para la innovación, la colaboración y el cambio transformador. Uno de los desafíos más importantes es abordar la economía informal, que abarca una gran proporción de trabajadores en todo el mundo. Los trabajadores informales a menudo carecen de protección social, salarios adecuados y empleo estable, lo que les dificulta liberarse del ciclo de la pobreza. Al formalizar e integrar a estos trabajadores en la economía formal, podemos brindarles acceso a la seguridad social, oportunidades de desarrollo de habilidades y una plataforma para la negociación colectiva.

Otro desafío radica en equilibrar el crecimiento económico con la sostenibilidad ambiental. Mientras nos esforzamos por lograr la expansión económica, es esencial minimizar nuestra huella ecológica y adoptar patrones de producción y consumo sostenibles. Al adoptar tecnologías limpias, fuentes de energía renovables y principios de economía circular, podemos crear una situación beneficiosa para todos en la que el crecimiento económico y la preservación del medio ambiente vayan de la mano.

Así mismo, el **futuro del trabajo**, se caracteriza en adaptarse por rápidos avances tecnológicos, cambios demográficos y dinámicas cambiantes del mercado laboral. Para garantizar que el trabajo decente y el crecimiento económico sigan estando a la vanguardia de estos cambios, es crucial adaptarse y aprovechar nuevas oportunidades. Por ejemplo, la automatización y la digitalización, aunque son disruptivas por naturaleza, ofrecen un inmenso potencial para aumentar la productividad, mejorar las condiciones laborales y crear nuevas oportunidades laborales.

Al invertir en programas de reciclaje y mejora de habilidades, podemos dotar a los trabajadores de las habilidades necesarias para prosperar en la economía digital. Además, fomentar una cultura de aprendizaje permanente y promover el espíritu empresarial puede capacitar a las personas para navegar con éxito en el cambiante panorama laboral como se ha mencionado anteriormente.

Cabe mencionar que, al **visualizar el futuro del trabajo decente y el crecimiento económico**, es imperativo adoptar una perspectiva de largo plazo que abarque las necesidades y aspiraciones de las generaciones futuras. El crecimiento económico inclusivo no debe limitarse al presente, sino que también debe considerar el bienestar de los que están por venir. Esto requiere que abordemos cuestiones fundamentales como la pobreza, la desigualdad y el cambio climático. Exige el desarrollo de soluciones innovadoras que empoderen a las personas, promuevan el consumo y la producción sostenibles y garanticen la distribución equitativa de la riqueza y las oportunidades.

Por ello, la integración del trabajo decente en los objetivos más amplios de desarrollo sostenible, son luchas por lograr economías inclusivas y sostenibles, es crucial integrar los principios del trabajo decente en objetivos de desarrollo sostenible más amplios. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas proporcionan un marco integral que abarca una amplia gama de dimensiones sociales, económicas y ambientales. Al alinear los esfuerzos para promover el trabajo decente y el crecimiento económico con los ODS más amplios, podemos crear sinergias y maximizar el impacto. Esta integración permite abordar los desafíos interconectados de manera integral, sin dejar a nadie atrás y allanando el camino hacia un mundo más justo y próspero.

Capítulo 7

El papel de la sostenibilidad y normas laborales en la producción mundial. Marcos para mejorar el trabajo decente y el valor de los empleados

A través de este capítulo, contribuimos al cuerpo de conocimientos existente de varias maneras.

En primer lugar, examina críticamente la relación entre la desigualdad de género y el trabajo decente en el contexto del ODS 8. Al resaltar el impacto de las disparidades de género en las oportunidades de empleo y el bienestar general de las personas y las sociedades, logrando como propósito, informar las políticas y prácticas para crear entornos laborales más equitativos.

En segundo lugar, se profundiza en las injusticias de las economías de mercado y explora su contribución al trabajo decente. Al cuestionar el sistema económico predominante y su impacto en las dimensiones social y ambiental, ofrece ideas sobre estrategias potenciales para repensar la búsqueda del crecimiento económico y el trabajo decente.

En tercer lugar, aborda los desafíos y las realidades desatendidas del empleo informal y la economía dentro del ODS 8. Al examinar las vulnerabilidades y oportunidades asociadas con el trabajo informal, pretendemos informar políticas que protejan y empoderen a los trabajadores informales, fomentando un crecimiento económico inclusivo y sostenible. Por último, se subraya la necesidad de fortalecer la integración de la sostenibilidad ambiental en el marco del ODS 8.

Independientemente del grado de desarrollo de un país, el personal crítico suele estar mal pagado en un 29%, siendo este porcentaje notablemente alto en países de altos ingresos que emplean una proporción significativa de trabajadores extranjeros (OIT, 2023). Muchos de estos empleados en varias industrias esenciales tienen poca cobertura de sindicalización

y negociación colectiva o ninguna (OIT, 2023). Estos problemas se ven como una especie de esclavitud contemporánea conocida como explotación laboral, en la que una persona se ve obligada a trabajar en contra de su voluntad, está bajo la autoridad de su jefe y, por circunstancias económicas, se ve obligada a aceptar una compensación inadecuada. A pesar de la sustancial expansión económica, hay pruebas constantes de explotación de los trabajadores en la periferia de la nueva economía global y de presión laboral en los centros industriales más antiguos y establecidos.

Por ello, a medida que aumenta la producción, la fuerza laboral no experimenta el mismo crecimiento positivo en la industria manufacturera (Chigbu, 2022). Esta podría ser la razón por la que los críticos han enfatizado que la expansión de la productividad como se estipula en el ODS 8 no ha resultado en una mejora concomitante en el nivel de vida de las personas, y que el desarrollo sostenible no puede basarse en un mayor crecimiento económico. Las desigualdades inherentes a los procesos sistemáticos de explotación que son distintivos de las economías de mercado no son consideradas por el ODS 8 ni por su agenda de sostenibilidad más amplia.

La lógica del crecimiento, la competencia y la obtención de ganancias que sustentan el desarrollo y la expansión continuos de industrias específicas se oponen a la agenda liderada por los ODS. La idea de un crecimiento sostenido e inclusivo refuerza la primacía de las nociones de justicia del capital y del mercado y continúa perpetuando un modelo de desarrollo impulsado por el crecimiento en lugar de abordar las injusticias estructurales que afianzan las desigualdades y reproducen las prácticas laborales de explotación.

Los ODS son un instrumento internacional más, como afirman Milivojevic et al. (2020), que asume compromisos retóricamente sólidos con las intersecciones del trabajo, la migración y la explotación, pero carece de la claridad y la fuerza

operativa que requiere para liderar el camino hacia la reducción, si no la eliminación, de tales prácticas de explotación.

Desde la perspectiva anterior, el crecimiento económico debería ser una fuerza positiva para todo el planeta. Por eso debemos asegurarnos de que el progreso financiero cree empleos decentes y satisfactorios sin dañar el medio ambiente. Debemos proteger los derechos laborales y poner fin de una vez por todas a la esclavitud moderna y al trabajo infantil. Si promovemos la creación de empleo con un mayor acceso a los servicios bancarios y financieros, podemos asegurarnos de que todos obtengan los beneficios del espíritu empresarial y la innovación.

Las Naciones Unidas (ONU) han adoptado los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para guiar los esfuerzos hacia el logro de un desarrollo sostenible para 2030. Estos objetivos, conocidos como “transformar nuestro mundo”, describen una agenda ambiciosa. Entre estos objetivos, el ODS 8 promueve el crecimiento sostenible, el empleo y el trabajo decente para todas las personas. Una de las metas del ODS 8 es lograr “crecimiento económico” a través del concepto de “Trabajo Decente” en todos los países miembros de la ONU.

La noción de trabajo surgió junto con las discusiones sobre sostenibilidad en la década de 1990 y su relación con el crecimiento económico. Los académicos sostienen que el ODS 8 abarca oportunidades de diversidad laboral para todas las personas, incluidas las personas con discapacidad, igualdad de género y salarios justos para todos los involucrados.

Enfatiza la creación de un ambiente de trabajo seguro que sea igualmente accesible tanto para hombres como para mujeres en términos de oportunidades de empleo. El objetivo de garantizar trabajo para todos implica brindar oportunidades y una compensación justa que contribuyan al desarrollo económico general. Por tanto, conocedores de la realidad del fenómeno de los lugares de trabajo indecentes, se quiere dar a conocer los

objetivos de desarrollo sostenible que ayudan a garantizar el octavo (8) ODS y este se cumpla en los doce (12) sub-objetivos para crear acciones que refrenden el trabajo decente y el crecimiento económico sostenible.

CRECIMIENTO ECONÓMICO SOSTENIBLE

Mantener el crecimiento económico per cápita de acuerdo con las circunstancias nacionales y, en particular, al menos un 7 por ciento de crecimiento del producto interno bruto anual en los países menos desarrollados.

DIVERSIFICAR, INNOVAR Y MEJORAR PARA LA PRODUCTIVIDAD ECONÓMICA

Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, incluso centrándose en sectores de alto valor añadido y uso intensivo de mano de obra.

PROMOVER POLÍTICAS PARA APOYAR LA CREACIÓN DE EMPLEO Y EMPRESAS EN CRECIMIENTO

Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de empleo decente, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomenten la formalización y el crecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.

MEJORAR LA EFICIENCIA DE LOS RECURSOS EN EL CONSUMO Y LA PRODUCCIÓN

Mejorar progresivamente, hasta 2030, la eficiencia mundial de los recursos en el consumo y la producción y esforzarse por desacoplar el crecimiento económico de la degradación ambiental, de conformidad con el Marco Decenal de Programas sobre Consumo y Producción Sostenibles, con los países desarrollados a la cabeza.

PLENO EMPLEO Y TRABAJO DECENTE CON IGUALDAD DE SALARIO

De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, e igual remuneración por trabajo de igual valor.

PROMOVER EL EMPLEO, LA EDUCACIÓN Y LA FORMACIÓN JUVENIL

De aquí a 2030, reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no trabajan ni estudian ni reciben formación.

PONER FIN A LA ESCLAVITUD MODERNA, LA TRATA Y EL TRABAJO INFANTIL

Adoptar medidas inmediatas y efectivas para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a la esclavitud moderna y la trata de personas y garantizar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluido el reclutamiento y el uso de niños soldados, y para 2030 poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.

PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES Y PROMOVER ENTORNOS LABORALES SEGUROS

Proteger los derechos laborales y promover entornos de trabajo seguros para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes, y aquellos con empleos precarios.

PROMOVER EL TURISMO BENEFICIOSO Y SOSTENIBLE

Para 2030, diseñar e implementar políticas para promover un turismo sostenible que cree empleos y promueva la cultura y los productos locales.

ACCESO UNIVERSAL A SERVICIOS BANCARIOS, DE SEGUROS Y FINANCIEROS

Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a la banca, los seguros y los servicios financieros para todos.

AUMENTAR LA AYUDA PARA EL APOYO AL COMERCIO

Aumentar el apoyo de la ayuda para el Comercio a los países en desarrollo, en particular a los países menos adelantados, incluso a través del Marco Integrado mejorado para la asistencia técnica relacionada con el comercio a los países menos adelantados.

DESARROLLAR UNA ESTRATEGIA MUNDIAL DE EMPLEO JUVENIL

Para 2030, desarrollar y poner en práctica una estrategia global para el empleo juvenil e implementar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.

En conclusión, en esta sección del libro, el advenimiento de las economías de mercado se ha relacionado con la expansión económica contemporánea y la lucha por un trabajo decente. Este complejo vínculo sugiere que el objetivo de un trabajo decente no puede lograrse plenamente dentro del sistema económico existente. Los mercados laborales puramente basados en el mercado, impulsados por la competencia y la acumulación, han generado varios problemas, como el desempleo, las disputas entre el trabajo y el capital y acusaciones de explotación y pagos insuficientes.

Además, el crecimiento de las economías de mercado ha resultado en una disminución del bienestar humano, incluidos los ingresos de nivel de subsistencia y efectos perjudiciales sobre la altura humana. El impacto del capitalismo también ha transformado la geografía económica global, impulsado por políticas neoliberales que han liberalizado los mercados y conducido a nuevos tipos

de pobreza laboral, que afectan desproporcionadamente a las trabajadoras.

El omnipresente problema del “robo de salarios”, que implica la falta de pago ilegal o el pago insuficiente de los salarios de los trabajadores, ocurre incluso cuando las normas legales más fundamentales no se aplican en circunstancias laborales inseguras. A pesar del enfoque del ODS 8 en el desarrollo inclusivo y sostenible, las desigualdades estructurales del capitalismo y las prácticas laborales explotadoras no se abordan suficientemente. Además, las promesas de los ODS de abordar la explotación laboral y las interconexiones entre el trabajo y la migración no se han traducido en una capacidad operativa adecuada para minimizar o erradicar los comportamientos de explotación.

Con el aumento de la inestabilidad laboral, conseguir un empleo adecuado sigue siendo un desafío. Las circunstancias económicas siguen promoviendo la explotación laboral, definida por el trabajo forzoso y la remuneración insuficiente, como esclavitud contemporánea. Es necesario abordar las disparidades extremas de ingresos y riqueza en aras de los derechos humanos, la salud, la estabilidad política y económica y la paz mundial. Es vital desafiar el paradigma de crecimiento predominante en las economías de mercado y promover un discurso contrahegemónico para abordar con éxito estos desafíos y aquellos vinculados con el trabajo informal.

Utilizar el buen trabajo para atraer y retener talento

La naturaleza del trabajo se ha visto transformada por los cambios tecnológicos, los cambios demográficos y sociales y la transición verde. A medida que las empresas navegan por estas tendencias y hacen balance de las lecciones aprendidas, aumenta la urgencia de rediseñar los procesos de personal y las prácticas laborales para crear una nueva visión para el futuro del trabajo. En consecuencia, retener y atraer el talento adecuado se está

volviendo más importante y más difícil a medida que cambia el contrato social entre empleador y empleado y el mundo se vuelve más sin fronteras.

En ese orden, han surgido cinco cuestiones clave que deben abordarse para garantizar un mejor trabajo tanto para los empleados como para los empleadores:

1. volatilidad de los salarios y el costo de vida;
2. divergencia en la demanda de flexibilidad;
3. la pandemia silenciosa en el bienestar;
4. una erosión de los logros en materia de diversidad, equidad e inclusión;
5. la necesidad de una revolución en el reciclaje profesional.

Las organizaciones con visión de futuro se están reinventando bajo la nueva forma de trabajo como empleadores responsables e innovadores, asumiendo compromisos proactivos con tales objetivos con las medidas correspondientes que muestran un progreso significativo. Ahora es el momento de que las organizaciones eleven el listón y mejoren el buen trabajo a medida que se transforman. Esto conducirá a resultados positivos tanto para las empresas como para la sociedad.

Así mismo, los objetivos de buen trabajo, proporciona una definición estandarizada con pautas sobre cómo las organizaciones deben establecer estos objetivos y determinar la materialidad e informar sobre su progreso relacionado con el Buen Trabajo. En la siguiente tabla (1) se explica cada uno de ellos:

Tabla 1
Objetivos de un buen marco de trabajo

Objetivos	Objetivos centrales	Metas ampliadas
Objetivo 1 Promover la equidad en salarios y tecnología Garantizar al menos un salario digno para todos	Garantizar al menos un salario digno para todos	Apoyar la representación de los trabajadores y los procesos de resolución de disputas. Adopte un enfoque responsable al implementar tecnología Utilice la IA y los datos de forma responsable.
Objetivo 2 Proporcionar flexibilidad y protección.	Permitir que todos los trabajadores se beneficien de la flexibilidad, cuando sea posible y apropiado.	Apoyar los sistemas públicos nacionales de protección social Apoyar el acceso a los beneficios. Promover soluciones que brinden seguridad a los trabajadores independientes
Objetivo 3 Cumplir con la salud y el bienestar	Salvaguardar el bienestar total en el trabajo	Proteger la seguridad física y psicológica en el lugar de trabajo. Prever la previsibilidad de los horarios y los límites del tiempo de trabajo. Garantizar que los trabajadores se sientan valorados y encuentren un propósito en su trabajo.
Objetivo 4 Impulsar la diversidad, la equidad y la inclusión	Garantizar que el perfil de la fuerza laboral refleje el mercado operativo.	Impulsar la igualdad salarial y las condiciones equitativas Permitir la participación inclusiva y construir una cultura inclusiva. Garantizar que el liderazgo global refleje la composición de la fuerza laboral
Objetivo 5 Fomentar la empleabilidad y la cultura del aprendizaje.	Proporcionar capacitación y reciclaje accesibles para toda la fuerza laboral	Permitir una cultura de aprendizaje continuo. Garantizar que los procesos de talento reconozcan y recompensen los logros de habilidades Cultivar sistemas y alianzas para el despliegue

Fuente: Elaboración propia (2024)

Capítulo 8

Necesidades y políticas de habilidades empresariales: Contribución al Trabajo Decente.

El empleo y el empoderamiento económico son componentes esenciales de una base sólida para todos los jóvenes, independientemente de su identidad de género y su condición de desventaja. Por lo tanto, tener un trabajo decente es crucial para los jóvenes y su futuro, pero también tiene efectos multiplicadores en las comunidades locales y en el mundo en su conjunto (Organización de las Naciones Unidas, 2020). El trabajo decente se refiere a una composición de las aspiraciones de las personas en su vida laboral. Implica oportunidades de trabajo que sean productivas y proporcionen ingresos justos, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Al respecto, abordar el desempleo juvenil requiere invertir en iniciativas de creación de empleo para una población cada vez mayor y abordar el problema del desajuste de habilidades que contribuye a la baja situación de transición de la escuela al trabajo. Claramente, los esfuerzos para estimular el empleo juvenil requieren la diversificación del sector laboral a través de la inversión en educación, capacitación profesional, el refuerzo de las pequeñas y medianas empresas y la provisión de microcréditos (Organización de las Naciones Unidas, 2018).

Por ello, una amplia gama de estudios de todo el mundo muestra que las pequeñas y medianas empresas (PYMEs) desempeñan un papel vital en el desarrollo económico a nivel local (OCDE, 2022). Representan una proporción significativa del producto interno bruto (PIB) en todas las economías y son los principales contribuyentes a la creación de empleos y riqueza, la generación de ingresos y el alivio de la pobreza. Las nuevas empresas no cuentan con un buen apoyo en su fase inicial de puesta en

marcha debido a los riesgos que implican. Esto puede actuar como una barrera para la creación de empleos decentes, ya que sin el apoyo necesario las empresas pueden no cumplir con las normas laborales.

Aquí hay algunas lecciones que puede enseñarnos en la creación de oportunidades de empleo decente a través de empresas emergentes y PYME:

- Proteger los empleos, los ingresos y la salud de los trabajadores jóvenes

La crisis actual ha enfatizado aún más la necesidad de centrarse en empleos decentes para los jóvenes. El emprendimiento y la creación de empleo utilizando medios digitales proporcionando capacitación y creando conciencia sobre nuevas oportunidades. Según un informe de Oxfam (2020), luchando contra la desigualdad en tiempos de COVID-19, la pandemia de coronavirus ha azotado a un mundo que no estaba preparado para combatirla, porque los países no habían elegido políticas para luchar contra la desigualdad. La respuesta política a la pandemia debe garantizar la protección de los ingresos, los empleos y la salud de los trabajadores jóvenes mediante la provisión de protección social y prestaciones de seguro de desempleo.

- Inculcar una cultura empresarial:

el sistema educativo actual no produce trabajadores con las habilidades que exige el mercado laboral. Aprender habilidades orientadas al empleo y desarrollar habilidades sociales puede contribuir en gran medida a mejorar la empleabilidad de los jóvenes y la transición al mundo laboral. También es necesario mejorar las habilidades tradicionales transferidas por la familia para poder competir con la demanda del mercado. Por ejemplo, el apoyo al sector artesanal a través de diseños profesionales ha sido útil. Fomentar el espíritu empresarial sigue siendo un desafío. Para abordar esto, es necesario actuar en sentido previo,

es decir, capacitar a los jóvenes desde una edad temprana para que se embarquen en un viaje empresarial.

- Identificar y promover los empleos del mañana:

las universidades no están bien equipadas para capacitar a los jóvenes para los empleos del futuro, según el reciente estudio del Banco Mundial (2021). En cuanto a la naturaleza cambiante del trabajo, la mayoría de los jóvenes que hoy van a la escuela están capacitados para trabajar en empleos que no existirán en el futuro. Los jóvenes corren más riesgo que cualquier otro grupo de edad debido a la automatización. La OIT, en su informe recientemente publicado tendencias mundiales del empleo juvenil 2021 destaca que el riesgo de automatización alcanza su punto máximo entre los trabajadores jóvenes, ya que es más probable que desempeñen ocupaciones más automatizables. Necesitamos proporcionar las habilidades adecuadas para preparar a los jóvenes para futuros empleos. Las empresas que ofrecen formación para la empleabilidad y la inserción laboral para reducir el desajuste entre las habilidades de los graduados y las necesidades/demandas empresariales pueden ayudar a los jóvenes.

- Colaborar con el sector privado:

los empleos decentes pueden facilitarse fortaleciendo el ecosistema y la resiliencia de las PYMEs a través de una participación de múltiples partes interesadas. Una forma de hacerlo sería colaborar con el sector privado, que desempeña diversas funciones en una empresa, como financiadores y expertos empresariales, mentores y, lo más importante, socios comerciales en pymes y empresas de nueva creación. El sector privado debe seguir con la perspectiva de seguir en vincular a los jóvenes con empleos en el sector formal que ofrecen trabajo decente en comparación con el sector informal, que en gran medida no está regulado y carece de protección.

- Seguir un enfoque inclusivo para facilitar un trabajo resiliente y decente:

el empoderamiento económico de las mujeres es esencial para el crecimiento económico. Dar prioridad al trabajo con las mujeres como parte integral, ayudaran a crear planes de acción para la igualdad de género y a dirigirse a las mujeres a través de intervenciones transformadoras de género.

Se debe resaltar, la adopción de tecnologías emergentes y los nuevos modelos de negocio asociados a ellas ha tenido un impacto significativo en la fuerza laboral global. De esta manera, cómo encontrar un punto medio en el que las regulaciones otorguen derechos y protecciones a los trabajadores sin provocar la salida de las plataformas digitales; y segundo, cómo preparar a los trabajadores para el futuro de modo que estén en condiciones de exigir un trabajo decente.

En ese sentido, las tecnologías emergentes tienen el potencial de transformar la forma en que trabajamos, vivimos y jugamos. El pasado está lleno de ejemplos de cómo han dado forma a nuestra sociedad y nuestro trabajo actuales. Con el desarrollo de la electricidad, la producción se descentralizó, lo que permitió el desarrollo de pequeñas empresas. Con la proliferación de las computadoras e Internet, las organizaciones globalmente conectadas que se comunican de forma asincrónica se han convertido en algo común.

Sin embargo, la adopción de nuevas tecnologías introduce nuevos riesgos. La electricidad permitió ampliar la jornada laboral más allá de límites razonables; y el mayor tiempo dedicado a actividades solitarias facilitadas por las computadoras e Internet a menudo se asocia con efectos negativos en el bienestar. Al respecto, en el Foro Económico Mundial del 2022 dice que las tecnologías de la industria 4.0 se diferencian de las innovaciones anteriores en que tienen un efecto disruptivo exponencial en lugar de lineal. El ritmo de la disrupción es tan

extremo que la narrativa dominante parece ser “súbete al carro o quédate atrás”. Esto se aplica tanto a las economías como a las organizaciones y a los trabajadores.

Por tanto, las plataformas digitales son un ejemplo de esta disrupción. Los nuevos modelos de negocio han transformado industrias como las de transporte compartido y entrega de alimentos, creando nuevas oportunidades laborales. Hoy, las nuevas empresas son particularmente poderosas en economías donde el desempleo estructural es alto, los trabajadores están desesperados por ganarse la vida y están privados de protección social. Las plataformas digitales crean una gran cantidad de oportunidades profesionales, atrayendo trabajadores independientemente de la calidad del trabajo ofrecido.

En términos de medidas a corto plazo que puedan tener un impacto inmediato, los gobiernos deberán considerar la mejor manera de regular la economía de los trabajos por encargo. Desde una perspectiva de largo plazo, los gobiernos tendrán que considerar cómo preparar a los trabajadores para el futuro, de modo que puedan negociar un trabajo decente.

Si analizamos más a fondo la estrategia a corto plazo, una regulación excesiva de las economías ya devastadas por la pandemia del COVID 19 eliminaría oportunidades laborales, lo que provocaría un aumento del desempleo y el subempleo. Esto sería contraproducente para los propios trabajadores. Sin embargo, la falta de regulación permitiría a las grandes plataformas digitales explotar los mercados laborales precarios que ya prevalecen. Esto les permitiría reducir los salarios, aumentar su control y no tener que asumir condiciones laborales difíciles.

A su vez, muchos países en desarrollo insisten en la escala de la formación profesional continua en la nueva economía del conocimiento, mientras que Vietnam pidió una mejor preparación de los trabajadores para las oportunidades disponibles, a través

de acceso adecuado a la educación y a la formación, la mejora de las habilidades, el autoaprendizaje; la capacidad y adaptabilidad.

Por otra parte, frente al envejecimiento de la población mundial, también es importante promover las capacidades y conocimientos de las personas mayores, combatir la discriminación por motivos de edad y promover la transferencia intergeneracional de conocimientos, para quien se debe dar prioridad a una educación de calidad que proporcione oportunidades profesionales y de aprendizaje para todos. Tales prácticas crearían una brecha con el objetivo de Desarrollo Sostenible 8: *Promover el crecimiento económico sostenido, compartido y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.*

Capítulo 9

¿Qué es el bienestar en el trabajo?

El mundo y el entorno empresarial están cambiando rápidamente a velocidades y escalas sin precedentes en esta era digital. En un entorno así, la innovación es fundamental; por lo tanto, las empresas continúan confiando en sus empleados para encontrar soluciones innovadoras a desafíos y problemas interminables. Además, las organizaciones deben innovar para progresar, competir y diferenciarse en el mercado. La innovación es un proceso que comienza con el reconocimiento de un problema y desencadena una idea que debe promoverse e implementarse para obtener sus beneficios. La ejecución exitosa de nuevas ideas se logra a través de empleados que, solos o en grupo, trabajan para convertirlas en innovaciones. Por lo tanto, no sorprende que los trabajadores innovadores sean los activos más valiosos en las organizaciones actuales, y la cuestión de cómo mejorar y sostener la innovación de los empleados sea un tema central con el que se enfrentan los gerentes.

Sin embargo, a diferencia de los investigadores en gestión de recursos humanos y psicología, los estudiosos de la innovación han prestado poca atención al bienestar y su relación con la innovación (Dolan y Metcalfe, 2022). Comprender el vínculo entre el bienestar de los empleados y la innovación es fundamental para determinar cómo se puede y se debe apoyar a los empleados innovadores y cómo podemos mejorar el desempeño general y la resiliencia de una organización para enfrentar los desafíos futuros y capitalizar las oportunidades.

Por tanto, el bienestar de los trabajadores es una demanda a medida que cambia la cultura organizacional, de allí que las actitudes sobre la salud mental de los empleados han cambiado drásticamente y fomentar el bienestar es bueno para las personas y la organización. Promover el bienestar puede ayudar a prevenir el estrés y crear entornos de trabajo positivos donde las personas y las organizaciones puedan prosperar. La buena salud y el bienestar pueden ser un factor fundamental para el compromiso de los trabajadores y el desempeño organizacional.

¿Qué es el bienestar en el trabajo?

El bienestar de los empleados es un indicador necesario, pero no suficiente de una buena vida y de una buena sociedad. Aunque los empleados dan más importancia a la apertura y la libertad de la organización, así como al significado y el placer del trabajo en sí, la práctica de la empresa trae consigo una presión laboral cada vez mayor y acontecimientos viciosos como la ansiedad, la depresión, y el suicidio. La contradicción entre los factores estresantes internos en el lugar de trabajo y la búsqueda de la felicidad de los empleados hace que el bienestar de los empleados se convierta en una de las tendencias en la investigación del comportamiento organizacional. Los estudios han demostrado que un alto nivel de bienestar de los empleados está relacionado con el compromiso laboral, el desempeño laboral óptimo y la satisfacción laboral.

En ese sentido, promover y apoyar el bienestar de los empleados está en el centro de nuestro propósito de defender un mejor trabajo y una vida laboral porque un programa eficaz de bienestar en el lugar de trabajo puede generar beneficios mutuos para las personas, las organizaciones, las economías y las comunidades. Los lugares de trabajo saludables ayudan a las personas a prosperar y alcanzar su potencial. Esto significa crear un entorno que promueva activamente un estado de satisfacción, beneficiando tanto a los empleados como a la organización.

Invertir en el bienestar de los empleados puede conducir a una mayor resiliencia, un mejor compromiso de los empleados, una reducción de las bajas por enfermedad y un mayor rendimiento y productividad. Sin embargo, las iniciativas de bienestar a menudo no alcanzan su potencial porque están solas, aisladas del negocio cotidiano. Para obtener un beneficio real, las prioridades de bienestar de los empleados deben estar integradas en toda la organización, integradas en su cultura, liderazgo y gestión de personas.

La profesión de personal se encuentra en una posición única para impulsar esta agenda, convencer a los altos directivos de que la conviertan en una prioridad y garantizar que los gerentes de línea tengan confianza y sean capaces de apoyar el bienestar de su equipo.

Un enfoque holístico del bienestar

Los empleadores deben asegurarse de contar con un marco holístico para apoyar la salud y la seguridad física y mental de las personas, y ofrecer fuentes de ayuda como asesoramiento, un programa de asistencia a los empleados y servicios de salud ocupacional cuando sea posible. Deben asegurarse de que los gerentes en particular tengan la orientación continua necesaria para apoyar a sus equipos, de modo que puedan tener conversaciones sensibles con las personas y solicitar ayuda de expertos cuando sea necesario. Se debe alentar a todos los

empleados a tener una buena rutina de cuidado personal que incluya una dieta y un sueño saludables.

Ha habido un aumento en el número de problemas de salud mental reportados en los últimos 10 años, y es bien sabido que muchos riesgos para la salud de las personas en el trabajo son psicológicos. Esto ha llevado a un reconocimiento cada vez mayor de la necesidad de que las prácticas de bienestar de los empleadores aborden los aspectos psicosociales, así como físicos, de la salud y el bienestar. En ese sentido, la actividad de bienestar de las organizaciones debe centrarse cada vez más en la salud mental y la mayoría de las organizaciones toman medidas para apoyar la salud mental y abordar el estrés en el lugar de trabajo.

También se evidencia de una variedad de prácticas laborales poco saludables, como el “presentismo” (personas que trabajan cuando no se encuentran bien), estos hallazgos no son signos de un lugar de trabajo saludable. Los empleadores deben mirar más allá de las estadísticas de ausencia para comprender los factores subyacentes, como las cargas de trabajo inmanejables, que impulsan prácticas laborales poco saludables e influyen en el bienestar de las personas.

El valor del bienestar de los empleados

Para determinar la salud y bienestar en el trabajo se valoriza tres principales beneficios de que los empleadores se centren más en el bienestar de los empleados:

- Una cultura más sana e inclusiva.
- Mejor equilibrio entre la vida personal y laboral.
- Mejor moral y compromiso de los empleados.

Las organizaciones no deberían tratar la salud y el bienestar como una actividad “complementaria” o “agradable de tener”, si los empleadores sitúan el bienestar de los empleados en el centro

de su modelo de negocio y lo ven como la fuente vital de creación de valor. Los dividendos para la salud organizacional pueden ser significativos. Fomentar el bienestar de los empleados, debe estar en la agenda de deseo para la salud y el bienestar en el lugar de trabajo. Un programa eficaz de bienestar de los empleados debe ser el núcleo de cómo una organización cumple su misión y lleva a cabo sus operaciones, y debe ser estratégico. Para crear un lugar de trabajo saludable, un empleador debe garantizar que su cultura, liderazgo y gestión de personas sean la base sobre la que construir un enfoque de bienestar totalmente integrado.

Los dominios clave del bienestar

Hemos identificado una variedad de “dominios” interrelacionados del bienestar de los empleados, guiados por el principio de que una estrategia eficaz de bienestar de los empleados debe ir mucho más allá de una serie de iniciativas independientes. No existe un enfoque único para diseñar una estrategia de salud y bienestar; su contenido debe basarse en las necesidades y características únicas de la organización y su fuerza laboral. De ese modo, los elementos subyacentes incluyen ejemplos de iniciativas y actividades en el lugar de trabajo para apoyar la salud y el bienestar de las personas.

1. Salud

- **Salud física:** promoción de la salud, buenas prácticas de rehabilitación, controles de salud, beneficios de bienestar, protección del seguro médico, gestión de la discapacidad, apoyo a la salud ocupacional, programa de asistencia a los empleados.
- **Seguridad física:** prácticas seguras, equipo seguro, capacitación en seguridad personal.
- **Salud mental:** manejo del estrés, evaluaciones de riesgos, capacitación en resolución de conflictos, capacitación de los gerentes de línea para tener conversaciones difíciles,

manejo de enfermedades mentales, apoyo a la salud ocupacional, programa de asistencia a los empleados.

2. Buen trabajo

- **Entorno de trabajo:** áreas de trabajo diseñadas ergonómicamente, cultura abierta e inclusiva.
- **Buena gestión de línea:** políticas eficaces de gestión de personas, formación de los mandos de línea, gestión de bajas por enfermedad.
- **Demandas laborales:** diseño del puesto, roles laborales, calidad del trabajo, carga de trabajo, horas de trabajo, satisfacción laboral, equilibrio entre la vida personal y laboral.
- **Autonomía** – Control, innovación, denuncia de irregularidades.
- **Gestión del cambio** – Comunicación, implicación, liderazgo.
- **Pago y recompensa:** prácticas de remuneración justas y transparentes, reconocimiento no financiero.

3. Valores/Principios

- **Liderazgo:** liderazgo basado en valores, misión y objetivos claros, estrategia de salud y bienestar, gobierno corporativo, generación de confianza.
- **Estándares éticos** – Dignidad en el trabajo, responsabilidad social corporativa, inversión comunitaria, voluntariado.
- **Inclusión y diversidad** – Valoración de la diferencia, compromiso cultural, formación para empleados y directivos.

4. Colectivo/Social

- **Voz de los empleados:** comunicación, consulta, diálogo genuino, participación en la toma de decisiones.

- **Relaciones positivas:** estilo de gestión, trabajo en equipo, relaciones sanas con compañeros y directivos, dignidad y respeto.

5. Crecimiento personal

- **Desarrollo profesional:** tutoría, coaching, gestión del desempeño, planes de desarrollo del desempeño, utilización de habilidades, planificación de sucesión.
- **Emocional** – Relaciones positivas, entrenamiento de resiliencia personal, bienestar financiero.
- **Aprendizaje permanente:** planes de desarrollo del desempeño, acceso a capacitación, revisión a mitad de carrera, aprendizaje técnico y vocacional, trabajo desafiante.
- **Creatividad** – Cultura abierta y colaborativa, talleres de innovación.

6. Buenas elecciones de estilo de vida

- **Actividad física:** clubes de caminata, yoga a la hora del almuerzo, caminatas benéficas.
- **Alimentación saludable:** clubes de recetas, opciones de menú saludables en el comedor.

7. Bienestar financiero

- **Políticas de salarios y beneficios justos** salarios superiores al salario mínimo nacional legal/salario digno, esquema de beneficios flexibles.
- **Planificación de la jubilación:** jubilación por fases, como una semana de tres o cuatro días, cursos previos a la jubilación para personas que se acercan a la jubilación.
- **Apoyo financiero a los empleados:** programa de asistencia a los empleados que ofrece asesoramiento sobre

deudas, señalización de fuentes externas de asesoramiento gratuito, acceso a asesores financieros independientes.

Además, todos tienen la responsabilidad de fomentar el bienestar; es decir, adoptar un enfoque organizacional para el bienestar de los empleados conlleva responsabilidades distintas para grupos de empleados particulares.

Personas profesionales

Las personas profesionales tienen un papel de liderazgo que desempeñar en la dirección de la agenda de salud y bienestar en las organizaciones. Deben asegurarse de que los altos directivos lo consideren una prioridad e integren prácticas de bienestar en las operaciones diarias de la organización. Por ello, necesitan comunicar los beneficios de un lugar de trabajo saludable a los líderes de departamento, que generalmente son responsables de implementar políticas de bienestar y gestión de personas. Deben trabajar en estrecha colaboración con todas las áreas del negocio y brindar orientación práctica para garantizar que las políticas y prácticas se implementen de manera consistente y con compasión.

Altos directivos

La falta de compromiso de la alta gerencia con el bienestar, puede ser una barrera importante para la implementación. Los altos directivos son modelos cruciales, y es más probable que los líderes y los empleados participen en intervenciones de salud y bienestar si ven que los altos directivos participan activamente en ellas. La alta gerencia tiene la autoridad y la influencia para garantizar que el bienestar sea una prioridad estratégica integrada en las operaciones y la cultura cotidianas de la organización.

Los gerentes de línea o departamento

Gran parte de la responsabilidad diaria de gestionar la salud y el bienestar de los empleados recae en los gerentes de línea. Esto incluye detectar señales tempranas de estrés, hacer ajustes de apoyo en el trabajo y fomentar relaciones positivas. Sin embargo, muestran consistentemente que el “mal estilo de gestión” es una de las principales causas del estrés relacionado con el trabajo. Por ello, la mayoría de los operativos culpan al estilo de gestión del estrés relacionado con el trabajo.

Los gerentes son modelos importantes para fomentar comportamientos saludables en el trabajo, y este hallazgo muestra cuán dañino puede ser el impacto si los gerentes no están equipados con la competencia y la confianza para desempeñar su función de gestión de personas de la manera correcta. Adicional, los gerentes también deben comprender el impacto que su estilo de gestión tiene en los empleados y en la cultura organizacional más amplia en el trabajo.

Salud ocupacional

La salud ocupacional (SO) es una rama especializada de la medicina centrada en la salud en el lugar de trabajo. Por este motivo, los profesionales de SO deben trabajar en estrecha colaboración con los profesionales de las personas y los responsables de la salud, el bienestar y la seguridad en el lugar de trabajo.

Empleados

Los empleados también tienen la responsabilidad de cuidar de su propia salud y bienestar, y sólo se beneficiarán de las iniciativas de bienestar si participan en las iniciativas que se ofrecen y cuidan de su salud y bienestar también fuera del trabajo. Los empleadores pueden fomentar la participación de los empleados comunicándoles cómo pueden acceder al apoyo

y los beneficios disponibles para ellos. También es importante que la organización busque comentarios de los empleados sobre su oferta actual para poder aprender cómo dar forma a las iniciativas existentes y planificar otras nuevas.

Gestionar el bienestar digital

La tecnología moderna ha ayudado a revolucionar muchos aspectos de la vida, y esto incluye nuestra forma de trabajar. Sin embargo, no se ha avanzado mucho en lo que respecta al bienestar de los empleados. A pesar de las mejoras en la telesalud y el acceso a iniciativas de bienestar, las empresas deben utilizar la tecnología de una manera que promueva estilos de vida más saludables para los empleados. Por ejemplo, existen muchas aplicaciones móviles que pueden controlar el tiempo frente a la pantalla y sugerir que se tomen más descansos. Los empleadores también deben asegurarse de que las personas sigan seriamente las políticas de horas de trabajo y no trabajen demasiado desde casa.

Esto se puede lograr comunicándose periódicamente con los empleados para analizar su bienestar y sus hábitos digitales. Por lo tanto, los empleadores deberían buscar formas de reducir el tiempo frente a la pantalla y al mismo tiempo garantizar que la productividad y el rendimiento no se vean obstaculizados. De esta manera, las empresas que se centren en el bienestar y traten a sus empleados con dignidad y respeto serán recompensadas por los mercados.

Capítulo 10

Los trabajadores aprecian y buscan apoyo para la salud mental en el lugar de trabajo

Tener un buen trabajo es mejor para la salud que estar sin trabajo. El “buen trabajo” se define como tener un trabajo seguro

y protegido con buenas horas y condiciones de trabajo, una gestión solidaria y oportunidades de formación y desarrollo. Hay pruebas claras de que el buen trabajo mejora la salud y el bienestar en la vida de las personas y protege contra la exclusión social. Por el contrario, el desempleo es malo para la salud y el bienestar, ya que se asocia con un mayor riesgo de mortalidad y morbilidad. Para muchas personas, en particular aquellas con enfermedades a largo plazo, como problemas de salud mental, enfermedades musculoesqueléticas y discapacidades, los problemas de salud pueden ser una barrera para conseguir y conservar un empleo.

Más de tres años después de la pandemia DE COVID -19, el lugar de trabajo luce muy diferente de lo que era antes de que muchas empresas se vieran obligadas a cerrar o ajustar sus prácticas. Al enfrentar el estrés del aislamiento, los temores al virus y un ciclo de noticias abrumador, parece que muchos líderes laborales se han dado cuenta de la necesidad de abordar los problemas de salud mental entre su personal. Sin embargo, es necesario mejorar. Los datos revelan que los problemas de salud mental están asociados con una serie de problemas en el lugar de trabajo, como que la compensación no se mantiene al día con la inflación, el monitoreo electrónico de los empleados, ciertos grupos que experimentan discriminación y sienten una falta de aceptación, y algunos empleados incluso experimentan situaciones tóxicas o abusivas en los lugares de trabajo.

Además, quienes trabajan en labores manuales y atención al cliente no tienen la misma experiencia que quienes realizan trabajos de oficina. Por lo tanto, los empleadores deben buscar oportunidades para realizar mejoras y escuchar los comentarios de sus colaboradores.

La gente se dio cuenta de que sus trabajos y sus vidas podían cambiar de la noche a la mañana, y que las organizaciones necesitarán tiempo y esfuerzo para reconstruir la confianza y

reducir la incertidumbre y el miedo en el futuro; las actitudes sobre la salud mental de los empleados han cambiado drásticamente. Históricamente, los empleados tenían la responsabilidad de reducir su nivel de estrés aprovechando los beneficios de la empresa, como seminarios de atención plena y cobertura de salud para terapia, pero esa tendencia está cambiando, según psicólogos que se centran en el comportamiento en el lugar de trabajo. “La pandemia obligó a los empleadores a reconocer que deben prestar más atención a la salud mental de los empleados y que las condiciones en el entorno laboral pueden exacerbar o prevenir los problemas de salud mental” (Stringer, 2023, p.13).

Por consiguiente, los períodos de mucho estrés o acontecimientos perturbadores, como condiciones laborales estresantes, pérdida del empleo, muerte de un ser querido o divorcio, pueden provocar estrés crónico y reducción del bienestar. Sin recibir apoyo, estos problemas pueden ser uno de los factores implicados en la aparición y el mantenimiento de problemas clínicos de salud mental, como el trastorno depresivo mayor o el trastorno de ansiedad generalizada, causando un impacto importante en la vida personal y en la sociedad en general.

El estrés en el lugar de trabajo puede afectar a las personas cuando están bajo alta presión y tienen exigencias en el trabajo que van más allá de sus capacidades y mecanismos de afrontamiento. A largo plazo, cuando este estrés relacionado con el trabajo no se maneja, puede resultar en agotamiento, que se caracteriza por agotamiento, sentimientos negativos hacia el trabajo y menor eficacia en el trabajo (es decir, disminución de la productividad, retención, ausentismo y presentismo).

Aunque faltan estimaciones claras de la prevalencia del agotamiento, la Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce que este síndrome tiene un enorme impacto negativo en el trabajo y la vida personal de los trabajadores, afectando

la salud pública y la economía de muchos países. La pandemia de COVID-19 aumentó aún más la carga psicológica de los trabajadores, haciendo que la importancia de la salud en el trabajo sea más importante que nunca.

Los estudios demuestran un fuerte vínculo entre el trabajo y la salud mental y enfatizan la importancia de desarrollar e implementar intervenciones para crear lugares de trabajo más saludables mentalmente (Petrie et al., 2018). El trabajo puede ser la causa directa de problemas de salud mental: un entorno laboral psicosocial deficiente, caracterizado por un bajo control laboral, altas exigencias laborales, inseguridad laboral y desequilibrio esfuerzo-recompensa, puede tener efectos adversos sobre el bienestar mental y puede aumentar el riesgo de salud mental.

Los factores de riesgo adicionales afectan desproporcionadamente a las mujeres, como los conflictos entre el trabajo y la familia y el acoso sexual en el lugar de trabajo, mientras que aquellos que no se ajustan a los estereotipos de género estándar corren un riesgo adicional de acoso. Por el contrario, los entornos laborales que reducen los factores de riesgo relacionados con el trabajo y promueven los aspectos positivos del trabajo pueden contribuir a la salud mental de los empleados, haciéndolos sentir más satisfechos, comprometidos y productivos, lo que a su vez predice un mayor desempeño y productividad organizacional.

Por tanto, la reducción de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo puede tener un impacto positivo en la salud mental. Sin embargo, las intervenciones en el lugar de trabajo también pueden desempeñar un papel importante a la hora de ayudar a las personas a mejorar su salud mental incluso cuando el lugar de trabajo no sea una de sus causas. Actualmente, una gran proporción de personas con enfermedades mentales no buscan ayuda debido a una variedad de factores que incluyen no reconocer los síntomas y el estigma relacionado con las

enfermedades mentales. Apoyar a estas personas para que busquen ayuda puede reducir los costos comerciales relacionados con la salud mental y mejorar los resultados.

En tal, las intervenciones que tienen como objetivo abordar los problemas de salud mental en el lugar de trabajo mejorando los conocimientos sobre salud mental, fortaleciendo las habilidades para la intervención temprana, promoviendo conductas de búsqueda de ayuda y facilitando el regreso al trabajo después de una ausencia relacionada con una enfermedad mental parecen muy prometedoras. Al mismo tiempo, es importante abordar las actitudes estigmatizadoras, ya que dichas actitudes entre pares a menudo impiden que las personas revelen sus problemas y busquen ayuda.

Al respecto, la salud mental no es simplemente la ausencia de enfermedad o dolencia. En cambio, la salud mental opera en un continuo, que generalmente va desde la salud hasta la enfermedad (Fig. 2). En un extremo del continuo se encuentra un estado de salud mental, típicamente definido como un “estado de bienestar en el que el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede hacer frente a las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y es capaz de hacer una contribución a su comunidad” (OMS, 2016).

Figura 2
El continuo de salud mental que muestra el rango de estados posibles entre salud mental y enfermedad mental



Fuente: Elaboración propia 2024

Entre la salud mental y la enfermedad mental, existe una variedad de estados de salud mental; Dependiendo de la sintomatología y la gravedad, los individuos pueden existir dentro de cada estado de salud mental o fluctuar entre él en un momento dado. El concepto de continuo de salud mental, introducido por primera vez por ayuda a las personas y a quienes los rodean a reconocer patrones de comportamiento que pueden indicar que (a) están luchando, (b) podrían beneficiarse de apoyo adicional y/o (c) deberían buscar tratamiento profesional (Fikretoglu et al., 2017).

Cómo se manifiestan los problemas de salud mental en el lugar de trabajo

En la literatura sobre salud ocupacional se han examinado numerosos indicadores de mala salud mental de los empleados e incluyen diagnósticos de trastornos clínicos de salud mental (p. ej., ansiedad, depresión), abuso de sustancias, angustia o tensión psicológica y agotamiento. La literatura que examina los resultados laborales de estas condiciones enfatiza aún más los costos de una mala salud mental para las organizaciones, más allá de lo descrito anteriormente (Figura 3).

El síndrome de burnout se caracteriza por niveles crónicos de tres estados: agotamiento emocional, cinismo y falta de eficacia profesional como lo describe Maslach et al. (2017). Los resultados laborales del agotamiento incluyen comportamientos de retraimiento como ausentismo y rotación, disminución del desempeño laboral, disminución de la satisfacción y el compromiso en el trabajo y más conflictos interpersonales con los colegas. Los resultados de salud del agotamiento incluyen depresión e insatisfacción con la vida, insomnio, diabetes tipo 2, susceptibilidad a los resfriados, enfermedades cardiovasculares, uso de medicamentos psicotrópicos y hospitalización debido a trastornos de salud mental (Shirom et al., 2005).

Figura 3
Resultados laborales de una mala salud mental; la mala salud mental se asocia con resultados laborales negativo



Fuente: Elaboración propia 2024

Los efectos únicos de trastornos como la ansiedad y la depresión pueden ser difíciles de determinar, ya que son altamente comórbidos. Sin embargo, la ansiedad y la depresión de los empleados se relacionan con malos resultados laborales, incluida la intención de renunciar, la reducción de la satisfacción y el

desempeño laboral, así como síntomas físicos más graves que pueden promover un mayor ausentismo por enfermedad. Tanto la ansiedad como la depresión se han asociado con un mayor riesgo de resultados adversos de seguridad en el trabajo, como accidentes automovilísticos y errores de medicación en los trabajadores de la salud.

En ese orden, el trabajo representa un aspecto central de la vida humana el cual proporciona un medio de sostenibilidad, contribuciones sociales, autodeterminación y una fuente de significado, por tanto, comprender y facilitar el proceso mediante el cual las personas navegan en el contexto laboral, a menudo desafiante debido a su salud mental laboral.

Por qué el empleo es importante para la salud

Dado que los empleados pasan una gran proporción de su tiempo en el trabajo, nuestros empleos y lugares de trabajo pueden tener un gran impacto en nuestra salud y bienestar. De hecho, el empleo puede afectar tanto directa como indirectamente al individuo, sus familias y comunidades. Por lo tanto, el trabajo y el desempleo relacionado con la salud son importantes cuestiones de salud pública, tanto a nivel local como nacional.

Hay pruebas claras de que el buen trabajo mejora la salud y el bienestar en la vida de las personas, no sólo desde el punto de vista económico sino también en términos de calidad de vida. “Buen trabajo” significa no sólo tener un entorno de trabajo seguro, sino también tener una sensación de seguridad, autonomía, buena gestión de línea y comunicación dentro de una organización. También hay pruebas que demuestran que un trabajo de buena calidad protege contra la exclusión social mediante la prestación de:

- ingreso
- interacción social

- un papel central
- identidad y propósito

Por el contrario, también hay pruebas claras de que el desempleo es malo para la salud, ya que está asociado con un mayor riesgo de mortalidad y morbilidad, que incluye:

- limitar las enfermedades a largo plazo
- enfermedad cardiovascular
- mala salud mental
- suicidio
- conductas nocivas para la salud

Así como el desempleo puede ser un factor de riesgo para diversas afecciones de salud, las afecciones de salud a largo plazo, incluidas las afecciones muscoesqueleticas, como el dolor de espalda, también pueden ser la causa del desempleo. Esto se conoce como “desocupación relacionada con la salud”.

El costo de la mala salud

Desde la perspectiva de los empleadores, los beneficios de una fuerza laboral saludable son claros. El personal sano es más productivo, se ausenta menos por enfermedad y no necesariamente necesita jubilarse anticipadamente.

Una fuerza laboral insalubre impacta negativamente nuestra economía y sociedad debido a:

- productividad perdida
- una reducción en los ingresos por impuestos sobre la renta
- aumento de las enfermedades de larga duración
- aumento del cuidado informal
- aumento de los costos de atención médica

Una fuerza laboral sana y productiva

Permitir que las personas con problemas de salud obtengan o conserven un trabajo y sean productivas en el lugar de trabajo es una parte crucial del éxito económico y el bienestar de todas las comunidades e industrias. Por lo tanto, es importante que las personas reciban apoyo para conseguir empleo y mantener la independencia económica para ellos y sus familias, especialmente a medida que envejecen. Esto es de particular importancia para las personas con enfermedades y discapacidades de larga duración, debido a las barreras que enfrentan para conseguir empleo y conservarlo.

Creando lugares de trabajo saludables

Crear lugares de trabajo saludables implica apoyar a las personas discapacitadas y a las personas con problemas de salud a largo plazo. También es importante garantizar que se mantenga la salud y el bienestar de los empleados sanos que no tienen problemas de salud existentes, ya que el trabajo y el lugar de trabajo también desempeñan un papel fundamental en esto. Los empleos deben ser sostenibles y ofrecer un nivel mínimo de calidad, que debería incluir:

- un salario digno
- oportunidades de desarrollo laboral
- Flexibilidad para permitir a las personas conciliar la vida laboral y familiar.
- protección contra condiciones laborales adversas que puedan dañar la salud

La salud mental y las condiciones musco-esqueléticas siguen siendo dos de las principales causas de bajas por enfermedad. Las

siguientes secciones describen la carga que estas condiciones imponen a las personas en edad de trabajar y a sus empleadores.

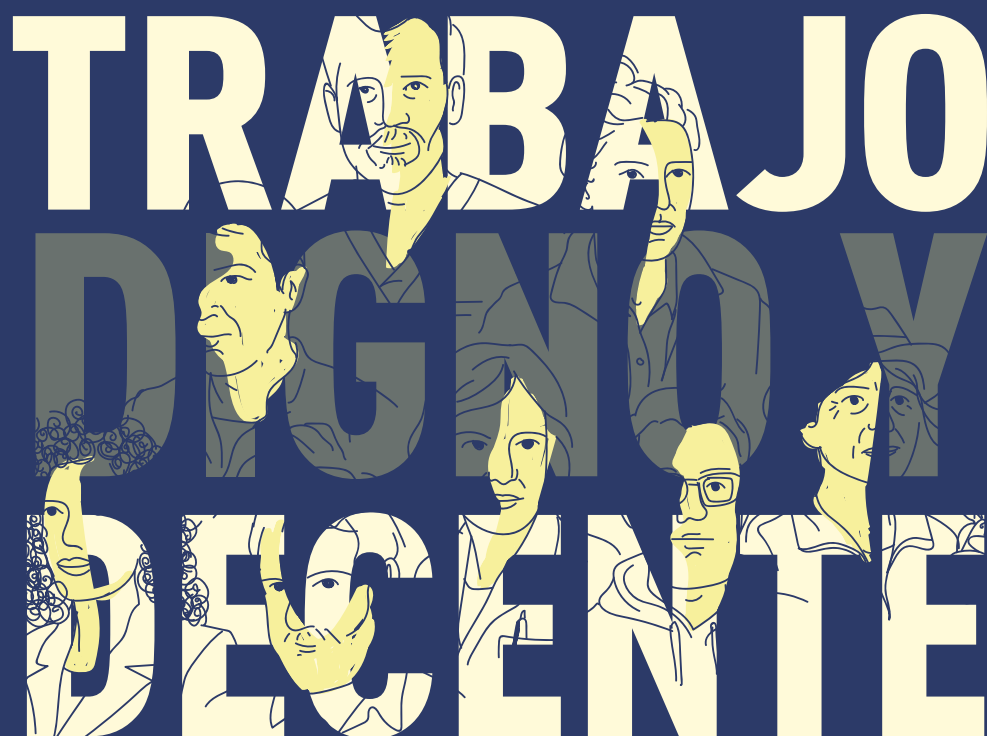
De esta manera, el compromiso laboral se refiere a un estado caracterizado por un estado mental positivo y satisfactorio relacionado con el trabajo, marcado por vitalidad, dedicación y absorción. La vitalidad representa una sensación de resiliencia psicológica profesional y niveles de energía durante el trabajo. La dedicación denota un fuerte compromiso con el trabajo, donde las personas experimentan el significado, el desafío, la inspiración, el orgullo y el entusiasmo de lo que hacen. La absorción se refiere a la sensación de estar concentrado y completamente absorto en su trabajo.

Cuando las personas perciben que tienen condiciones de trabajo decentes, incluida una compensación justa, seguridad laboral y oportunidades de crecimiento personal, es más probable que se sientan satisfechos y seguros en su entorno laboral. Cuando el nivel de compromiso laboral de un individuo es bajo, es más probable que se desvincule de sus roles laborales, lo que en consecuencia afecta el desempeño laboral e incluso conduce a una intención de rotación.

La intención de rotación se refiere a la inclinación de un individuo a dejar su trabajo actual y buscar otras oportunidades de empleo, lo que a menudo sirve como un fuerte predictor del comportamiento real de rotación conllevando a disminuir la salud mental y laboral del trabajador. Si bien los empleados con intenciones de alta rotación no necesariamente actúan según estas intenciones, las investigaciones han demostrado asociaciones entre intenciones de alta rotación, ausentismo (Tang et al., 2022). Además, los estudios han encontrado que el “trabajo decente”, que incluye factores como compensación equitativa, condiciones laborales favorables, oportunidades de ocio, acceso a beneficios médicos y alineación con los valores

PARTE III

TRABAJO DIGNO Y DECENTE

A stylized illustration featuring the text 'TRABAJO DIGNO Y DECENTE' in large, bold, white capital letters against a dark blue background. The text is arranged in three lines: 'TRABAJO' on the top line, 'DIGNO Y' on the middle line, and 'DECENTE' on the bottom line. The letters are partially filled with or overlaid by yellow and white line-art portraits of diverse people, including men and women of various ages and ethnicities, some with beards, glasses, or curly hair. The portraits are integrated into the letters, with some faces appearing inside the letters and others partially obscured by them. The overall style is modern and graphic.

PARTE 3

Empleo digno: un desafío para el trabajo decente

La naturaleza y la experiencia del trabajo, así como la seguridad y las recompensas que se derivan de él, han cambiado significativamente en las últimas décadas. A pesar de las tendencias recientes en la economía, una mirada superficial a las tasas principales de empleo y desempleo podría sugerir un mercado laboral relativamente saludable en muchos países. Sin embargo, varias tendencias subyacentes son preocupantes. Cada vez más, un gran número de personas experimentan trabajos que son inseguros, no ofrecen suficientes horas regulares y están remunerados a niveles que no permiten a las familias vivir por encima del umbral de pobreza.

Al respecto, el trabajo mal pagado y de mala calidad podría no considerarse un problema tan grande si los trabajadores pudieran progresar hacia mejores trabajos con el tiempo. Por ello, un gran número de personas están efectivamente “atrapadas” en empleos mal pagados, también es cada vez más claro que el trabajo de mala calidad socava gravemente la salud. De hecho, los empleos de mala calidad pueden estar asociados con una salud similar o peor que el desempleo. Así, hay evidencia que sugiere que pasar del desempleo a un trabajo de baja calidad resulta en una disminución de la salud mental de un individuo.

Por consiguiente, el Objetivo de Desarrollo Sostenible sobre Trabajo Decente y Crecimiento Económico, comúnmente conocido como “Objetivo 8”, es uno de los 17 objetivos establecidos por las Naciones Unidas en su Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Su objetivo es promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. En el centro del Objetivo 8 está el reconocimiento de que el trabajo es fundamental para la vida de las personas y que es a través del trabajo como las personas pueden mejorar sus niveles de vida, contribuir a sus comunidades y desarrollar todo su potencial. Sin embargo, el trabajo que no es decente, que está marcado por la explotación, la discriminación y la inseguridad, puede tener efectos devastadores en la vida de las personas y socavar las perspectivas de un desarrollo sostenible. Este objetivo es, por lo tanto, un llamado a la acción para que individuos, empresas y gobiernos trabajen juntos por un mundo donde el trabajo sea decente y el crecimiento económico sea sostenible e inclusivo.

Capítulo 11

¿Trabajo indecente? El auge del trabajo en plataformas digitales.

Las plataformas de trabajo digitales surgieron a mediados de la década de 2000, transformando las relaciones laborales y dando lugar a nuevas formas de asignar tareas entre los trabajadores (OIT, 2021). Los clientes de la plataforma tienen la oportunidad de difundir los trabajos a un gran número de trabajadores geográficamente dispersos insertados en la plataforma, es decir, la tarea se publica a una multitud. La pandemia de Covid-19 ha producido un aumento exponencial de la digitalización y de nuevas modalidades laborales como los empleos desarrollados a través de plataformas digitales utilizadas para comercializar bienes y prestar servicios.

Una de las dimensiones que se discute a menudo en la literatura se refiere a la flexibilidad, temporal y espacial, que proporciona el trabajo en plataforma y sus efectos positivos. Sin embargo, también se destaca en la literatura que el trabajo en plataformas proporciona condiciones laborales consideradas precarias (Tubaro y Casilli, 2022). En este ámbito, una de las características más salientes es la inexistencia de regulación en el empleo y en las condiciones de trabajo.

Sin embargo, el debate actual sobre el trabajo en plataformas aún no ha considerado suficientemente cómo las plataformas, basadas en la gestión algorítmica, moldean las interrelaciones entre trabajadores y clientes, llevando a los trabajadores a desarrollar estrategias que permitan replantear al cliente no simplemente como un antagonista sino también como un aliado potencial de los trabajadores dentro de las interrelaciones que establecen con las plataformas. Este capítulo sostiene que estudios sobre el trabajo en plataformas no exploran la relevancia que las interrelaciones trabajador-cliente podrían tener en la determinación de la configuración de la relación triangular de servicio entre plataformas, trabajadores y clientes.

La omnipresencia de la digitalización y la conectividad en el trabajo, acelerada por la reciente pandemia de COVID, tendió a ampliar el uso de dispositivos y herramientas digitales; todo esto debido a que se está presentando un cambio profundo en los hábitos de consumo de la población con diversas formas de pagos electrónicos, como billeteras virtuales, monedas virtuales, entre otras. Esta nueva forma de trabajar a través de plataformas digitales regidas por algoritmos está alterando el funcionamiento de los mercados de transporte, reparto y servicios digitales, entre otros. Ante esto, los aspectos relacionados con la seguridad social de las obras mencionadas realizadas a través de plataformas digitales. En particular, resaltar la importancia de que los trabajadores tengan la debida protección social, ya que hoy los sistemas de protección social se encuentran en una encrucijada

ante estos nuevos contratos, que también pueden conducir a una mayor subfinanciación de nuestros sistemas de empleo y pensión.

También, determinar a la luz de la jurisprudencia existente en diversos países si los trabajadores deben cotizar a la seguridad social como empresarios autónomos o como trabajadores dependientes de las citadas plataformas, sin perjuicio de que se deba utilizar cada legislación vigente y contrato en particular. Además, algunas propuestas sobre el tema que se han formulado en diferentes organismos internacionales y países.

1. Trabajo realizado a través de plataformas digitales.

Las plataformas digitales son una de las mayores disrupciones digitales en el mundo del trabajo en los últimos tiempos. Dan a los trabajadores la oportunidad de trabajar desde cualquier lugar, en cualquier momento y aceptar el trabajo que más les convenga.

Según un estudio de Manyika et al. (2021), las plataformas digitales tienen el potencial de impactar positivamente a 540 millones de personas en todo el mundo y aumentar los ingresos en 2,7 billones de dólares para 2025. Sin embargo, realizar este tipo de trabajo también conlleva algunos riesgos en relación con la situación laboral y el disfrute o no de ingresos adecuados, protección social y otros beneficios.

Quiero decir que con estas formas de trabajo los trabajadores no tienen acceso a derechos y garantías fundamentales en el mundo del trabajo. Así, en un trabajo de investigación publicado por la OIT (2019), se observó una baja cobertura de protección social: solo seis de cada diez encuestados en 2017 tenían seguro médico, y solo el 35 por ciento tenía un plan de pensión o jubilación. Los trabajos puntuales, conocidos como trabajos por encargo, incluyen tareas que deben realizarse rápidamente, a tiempo y en un lugar específico.

Estas plataformas se dividen en otras dos subcategorías: bajo demanda y tareas manuales. Los primeros requieren de un servicio instantáneo, ya sea de transporte (por ejemplo, Uber, Cabify o Didi) o de entrega a domicilio (como Rappi). Estos últimos requieren alguna habilidad básica, como arreglar un trabajo en casa, ayuda personal o servir como camarero, entre otras tareas.

Las plataformas digitales de trabajo bajo demanda, como Uber o Glovo, son las mejor consolidadas en la región. Como consecuencia de la pandemia de COVID 19, el uso de plataformas de trabajo bajo demanda aumentó en América Latina. En otro documento de la OIT (2019) se dice que existen dos tipos de plataformas: las plataformas en línea, en las que se terceriza el trabajo a través de convocatorias abiertas a un público geográficamente disperso, modalidad también conocida como crowdwork, y las aplicaciones (o apps) móviles con geolocalización, en aquellos que el trabajo se asigna a personas ubicadas en áreas geográficas específicas.

Si bien estas plataformas digitales son resultado de los avances tecnológicos, el trabajo que generan es similar a muchas modalidades laborales que existen desde hace mucho tiempo, con la diferencia de que cuentan con una herramienta digital que sirve como intermediaria. A falta de una definición común de plataformas digitales, se han utilizado diversos términos para describir el trabajo en ellas, como “economía colaborativa”, “economía del trabajo esporádico” y “trabajo colectivo”. Por ello, en ocasiones se confunden las plataformas que ofrecen servicios (Uber, Deliveroo, Foodora, etc.) y las que venden productos (Ebay, Amazon, etc.).

Básicamente, el trabajo en plataformas requiere de la participación de tres agentes económicos principales:

- El trabajador que es el prestador del servicio.
- El cliente que es la persona que solicita el servicio.

- La infraestructura digital, que facilita el contacto entre oferta y demanda, ejerce un cierto grado de control sobre los trabajadores y gestiona su organización.

2. Jurisprudencia vinculada al tema en distintos países.

En España, en información del periódico EL PAÍS, la Inspección de Trabajo ha obligado a Amazon a registrar a 4.056 repartidores que el gigante del comercio digital tenía trabajando en Madrid y Barcelona como falsos autónomos. Además, la Administración reclama a la empresa 6,16 millones de euros por aportaciones impagadas durante este tiempo. En ese mismo país, otra importante sentencia reciente del Tribunal Supremo va en la misma dirección respecto de un trabajador de Glovo, es decir, es un asalariado dependiente y no autónomo.

En una decisión sin precedentes en la historia de Colombia, el Juzgado Sexto de Pequeñas Causas del Trabajo de Bogotá ordena a la plataforma Mercadoni pagar a uno de sus recolectores la indemnización por despido, los intereses sobre las mismas, la prima de servicio, las vacaciones pagadas y a realizar los aportes a la seguridad social en pensiones, al declarar una relación laboral entre las partes. Es decir, también se reconoce la relación laboral del trabajador.

En Argentina se decía que los conductores que conducen los autos a través de la plataforma UBER son trabajadores dependientes, por lo que se deberían pagar cargas sociales al respecto. Asimismo, en Uruguay también existen sentencias en el sentido de que los conductores de UBER son trabajadores dependientes. También, a través de información de CNN noticias en Estados Unidos, Uber y Lyft deben reclasificar a sus conductores como empleados, no como trabajadores independientes, según un tribunal de apelaciones de California.

3. Algunas propuestas para la protección social de los trabajadores de plataformas digitales.

En el informe de la OIT (2018) se presentan 18 propuestas con miras a garantizar un trabajo decente en las plataformas de trabajo digitales, a saber:

1. Abordar la clasificación errónea del empleo.
2. Permitir que los trabajadores colaborativos ejerzan su libertad de asociación y sus derechos de negociación colectiva.
3. Aplicar el salario mínimo vigente en el lugar de ubicación de los trabajadores.
4. Garantizar la transparencia en los pagos y tarifas cobradas por la plataforma.
5. Garantizar que los trabajadores independientes en la plataforma tengan la flexibilidad de rechazar tareas.
6. Cubrir costos de trabajo perdido en caso de problemas técnicos con la tarea o plataforma.
7. Establecer reglas estrictas y justas para regir el impago.
8. Garantizar que los acuerdos de términos de servicio se presenten en un formato legible por humanos que sea claro y conciso.
9. Informar a los trabajadores sobre por qué reciben calificaciones desfavorables.
10. Establecer y hacer cumplir códigos de conducta claros para todos los usuarios de la plataforma.
11. Garantizar que los trabajadores tengan la capacidad de impugnar impagos, evaluaciones negativas, resultados de pruebas de calificación, acusaciones de violaciones del código de conducta y cierres de cuentas.

12. Establecer un sistema de revisión de clientes que sea tan completo como el sistema de revisión de trabajadores.
13. Garantizar que las instrucciones de la tarea sean claras y estén validadas antes de la publicación de cualquier trabajo.
14. Permitir que los trabajadores puedan ver y exportar un historial completo de trabajo y reputación legible por humanos y máquinas en cualquier momento.
15. Permitir que los trabajadores continúen una relación laboral con un cliente fuera de la plataforma sin pagar una tarifa desproporcionadamente alta.
16. Garantizar que los clientes y operadores de plataformas respondan a las comunicaciones de los trabajadores de forma rápida, educada y sustantiva.
17. Informar a los trabajadores de la identidad de sus clientes y de la finalidad del trabajo.
18. Garantizar que los operadores de la plataforma marquen claramente y de forma estándar las tareas que pueden resultar psicológicamente estresantes y perjudiciales.

Además, el informe recomienda tres criterios para adaptar los sistemas de protección social para que los trabajadores colaborativos tengan acceso a la cobertura de protección social:

1. Adaptar los mecanismos de seguridad social para cubrir a los trabajadores en todas las formas de empleo, independientemente del tipo de contrato.
2. Utilizar la tecnología para simplificar los pagos de contribuciones y beneficios.
3. Instituir y fortalecer mecanismos universales de protección social financiados con impuestos.

Por su parte, la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) ha dicho que, para dar una solución eficaz y oportuna a

estos desafíos, las instituciones de seguridad social tienen que adaptarse a las circunstancias para satisfacer mejor las nuevas necesidades y evitar dos grandes riesgos, a saber, el aumento en las brechas de cobertura y la erosión de la base financiera.

En este sentido, la AISS ha establecido seis áreas de acción prioritarias:

- Seguridad jurídica y armonización de la situación laboral de los trabajadores de plataformas
- La garantía de la financiación sostenible de los sistemas de seguridad social
- Protección de datos
- Coordinación centrada en las personas
- El desarrollo del capital humano en una perspectiva de largo plazo
- Portabilidad

Por otra parte, en Argentina, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) elaboró un proyecto de ley que crea un estatuto especial para regular las relaciones laborales de las empresas dedicadas a la distribución y entrega de productos que utilizan plataformas digitales, con los trabajadores que utilizan para fabricar tales acuerdos. Este proyecto lleva por título: “Estatuto del Trabajador de Plataformas Digitales On Demand”. El objetivo del proyecto supuestamente es lograr la regularización de las condiciones laborales de este grupo de trabajadores altamente precarizados por parte de las empresas que administran dichas plataformas.

Adicional, crear regulaciones diferentes, con diferentes costos y beneficios laborales, puede replicar los mismos problemas que ya enfrenta la región: un grupo de trabajadores (asalariados formales) con protección laboral y acceso a la seguridad social, y un grupo de trabajadores (en su mayoría autónomos) sin prestaciones laborales ni cobertura de seguridad social.

Además, la creación de diferentes regímenes regulatorios puede crear incentivos para que las plataformas encuentren una manera de entrar en la categoría con menos regulación o costos laborales. De ese modo, se promueven diversas alternativas; La primera sería aplicar directamente el régimen vigente en cada país y calificar al trabajador en una categoría u otra en virtud del principio de realidad, que depende de las características del vínculo entre las partes, independientemente de cómo lo denomine su empresa (socio, conductor, proveedor, etc.).

Otra opción es crear una tercera categoría de trabajadores que combine elementos del trabajador asalariado y del autónomo. Finalmente, otra forma habla de otorgar un bloque de derechos a todos los trabajadores (o incluso a los ciudadanos en general) independientemente de su calificación.

Estamos asistiendo a un momento histórico en materia de digitalización, con nuevas modalidades de trabajo como el realizado a través de plataformas digitales que aumentan exponencialmente. Es evidente que la legislación de estas nuevas formas de trabajo avanza más lentamente que su rápida implementación. La pandemia ha mostrado muchas fallas estructurales en los seguros, la cobertura médica y los riesgos de desempleo de la población.

Es probable que el mayor desafío sea adaptar las instituciones de seguridad social a la realidad de los mercados laborales de la región después de la crisis, por lo que la digitalización ayudará durante todo el proceso de recuperación. Es urgente que los países regulen todo este tipo de modalidades laborales, ofreciendo, por un lado, una adecuada protección social a los trabajadores, pero también promoviendo el desempeño de las actividades que evidentemente constituyen el futuro del trabajo y están ayudando a cubrir parcialmente los grandes desempleos causados por la crisis.

El tema también es relevante desde el punto de vista de analizar cómo financiar nuestros sistemas de pensiones porque la informalidad y estas nuevas formas de hacer negocios con la economía digital pueden llevar a un mayor desfinanciamiento de estos. En este sentido, muchos organismos internacionales promueven la necesidad de avanzar hacia un sistema de seguro social universal, eliminando la segmentación entre el sector formal y el sector informal. Se puede determinar al final, el debate está abierto y debido a que estas modalidades laborales se desarrollan en múltiples países en muchos casos por las mismas empresas, sería recomendable soluciones multilaterales, con un acuerdo amplio entre todas las partes involucradas donde la prioridad por un lado es urgente, crear nuevas fuentes de empleo, pero por otro la debida protección de los derechos y garantías de los trabajadores.

Capítulo 12

La dignidad para todos debe incluir trabajo decente y protección social en los contratos por obra labor (OPS)

El tema de este capítulo es “Trabajo decente y protección social: poner en práctica la dignidad para todos”, un recordatorio oportuno de la estrecha relación entre la reducción de la pobreza y condiciones de trabajo y salarios decentes. Las personas que viven en la pobreza extrema, muchas de las cuales trabajan en la economía informal (no registradas, no reconocidas y desprotegidas por la legislación laboral) enfrentan condiciones difíciles y peligrosas. Los más excluidos no tienen más remedio que aceptar situaciones inaceptables y, a menudo, son vistos y tratados como “desechables”. A pesar de trabajar muchas horas, no pueden ganar lo suficiente para mantenerse a sí mismos y a sus familias.

En ese sentido, en los países que carecen de sistemas integrales de protección social, la mayoría de los trabajadores no pueden permitirse el lujo de permanecer desempleados. En los países en desarrollo, se estima que el 70 por ciento de los trabajadores luchan por obtener ingresos a través del empleo informal, donde los salarios son más bajos que en el empleo formal, la protección social está en gran medida ausente y las condiciones de trabajo son peores. *Las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad y los pueblos indígenas* están sobrerrepresentados entre los trabajadores de la economía informal. Sus ganancias han sido las más afectadas por la pandemia y las medidas de bloqueo implementadas para abordarla. Para la mayoría, el trabajo informal no es una opción, sino que refleja una disponibilidad limitada de empleos formales y más deseables.

La creciente inestabilidad del empleo y el aumento del trabajo precario y mal remunerado por ejemplo las actividades por obra o labor contratadas por empresas públicas y algunas del sector privado, han sido causas fundamentales de la creciente inseguridad económica mucho antes de que estallara la crisis. En general, los empleos a tiempo completos con contratos indefinidos y que implican una relación directa entre empleador y empleado son cada vez más raros. El trabajo temporal involuntario, a tiempo parcial y ocasional, incluidos los contratos de cero horas, el trabajo subcontratado y el trabajo por cuenta propia, están en aumento; si bien, estas nuevas formas de trabajo pueden ampliar las opciones en términos de dónde y cuándo trabajar las personas, también trasladan riesgos y responsabilidades de los empleadores a los trabajadores.

Esta mayor flexibilidad del mercado laboral ha aumentado las desigualdades en salarios y condiciones laborales, dado que algunos empleos siguen protegidos mientras que otros se han vuelto altamente flexibles. Los trabajadores con contratos atípicos, entre los cuales los jóvenes, las mujeres, los inmigrantes y otros grupos desfavorecidos están sobrerrepresentados, ganan

menos que los trabajadores con contratos estándar, en promedio, y son los más afectados por las pérdidas de empleo durante las recesiones. Existe una segmentación similar cuando los trabajadores del sector formal que se benefician de algún grado de protección social coexisten con la gran economía informal.

En ese orden, si bien los sindicatos han desempeñado un papel fundamental a la hora de dar a los trabajadores una voz y una identidad colectiva, la vulnerabilidad ha aumentado con la disminución de la afiliación sindical. En la mayoría de los países desarrollados, donde las tasas de sindicalización son más altas, los sindicatos han ido perdiendo miembros durante los últimos 30 años. Solo entre 2000 y 2019, perdieron 24 millones de miembros (Visser, 2020). La densidad sindical también disminuyó en Asia y África, donde las tasas generales de afiliación siguen siendo muy bajas, incluso en el sector formal. Ante la falta de canales formales para expresar sus quejas, los trabajadores han recurrido cada vez más a protestas, incluso durante la crisis de la COVID-19. Los sindicatos organizados en torno a la relación tradicional entre empleador y empleado no son adecuados para dar voz a quienes no trabajan por un salario, o lo hacen fuera del sector formal o bajo contratos atípicos.

La creciente incidencia de formas de empleo informales y atípicas ha generado impulso para organizaciones innovadoras, como asociaciones de trabajadores autónomos y cooperativas, dos tipos diferentes de organizaciones representativas basadas en miembros. Si bien algunas de estas nuevas organizaciones han mejorado las condiciones en las que los trabajadores con empleos vulnerables participan en el mercado laboral y han fortalecido su capacidad para emprender acciones colectivas, muchas carecen de la capacidad legal para negociar las condiciones laborales. Algunos sindicatos también han tratado de ayudar a los trabajadores planteando impugnaciones legales contra la clasificación errónea de los trabajadores (no reconocer a los trabajadores como empleados) y para que los contratistas

independientes participen legalmente en negociaciones colectivas.

En general, el crecimiento económico y, en términos más generales, el desarrollo no ha logrado reducir los déficits de trabajo decente. Incluso antes de que estallara la crisis de la COVID-19, muchas personas y familias no podían contar con empleos estables y decentes como medio para hacer frente a los riesgos o asegurar sus medios de vida. Los impactos masivos de la crisis de la COVID-19 en el empleo generan temores de inestabilidad social y ponen en peligro el contrato social.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que casi dos tercios de la población activa del mundo, más de dos mil millones de personas, son trabajadores informales y que América Latina y África tienen los niveles más altos de informalidad. En 2020, solo el 46,9 por ciento de la población mundial estaba efectivamente cubierta por al menos una prestación de protección social, lo que dejó a más de la mitad de la población mundial totalmente desprotegida.

El trabajo informal también está presente en los países de altos ingresos, especialmente entre los trabajadores marginados e indocumentados. E incluso aquellos que tienen acceso a la protección social a menudo sufren el estigma y el control que conlleva. Para las personas que sufren una pobreza persistente, su falta de condiciones de trabajo decentes y de una protección social respetuosa crea una inseguridad que les impide hacerse cargo de sus vidas y las expone a la explotación, la humillación y sentimientos de inutilidad que les impiden participar plenamente en sus comunidades.

Durante la próxima década, el Banco Mundial estima que mil millones de jóvenes intentarán ingresar al mercado laboral, pero menos de la mitad de ellos encontrarán empleos formales. Las personas directamente afectadas por la pobreza extrema enfrentarán discriminación, no podrán obtener un trabajo

decente debido a su estatus socioeconómico, los niveles más bajos de educación y capacitación recibidos, así como el estigma asociado a ser pobre.

Por otra parte, UNICEF estima que, en los países menos desarrollados, poco más de uno de cada cuatro niños, de 5 a 17 años, realiza trabajos que son perjudiciales para su salud y desarrollo, poniendo en peligro la posibilidad de salir algún día de la pobreza, ellos y sus familias. La discriminación también la sienten las mujeres, que según la OIT constituyen el cincuenta y ocho por ciento de la fuerza laboral informal. Es probable que las mujeres sean las peor pagadas, las más marginadas y las más susceptibles al acoso sexual en el trabajo.

A pesar de que el trabajo de las mujeres contribuye a la economía y al bienestar de las personas, las familias y las sociedades, el trabajo doméstico y de cuidados no está remunerado, está infravalorado y queda fuera de las agendas políticas. De manera similar, los más excluidos entre nosotros también realizan trabajos útiles, a menudo en condiciones precarias. Por ejemplo, han estado a la vanguardia de la protección del medio ambiente y han marcado tendencias en reparación, reutilización y reciclaje mucho antes de que el concepto de “economía circular” se hiciera popular. A pesar de su aporte económico, social y ambiental, su trabajo no es reconocido ni desestimado por la sociedad.

La dignidad de la persona humana es inherente y, sin embargo, la experiencia vivida por las personas que viven en la pobreza, la realidad de su situación, el acceso a un trabajo decente y a la protección social están muy lejos de la promesa del derecho al trabajo y a una vida digna consagrada en la Declaración Universal de Derechos Humanos y reafirmado en la Agenda 2030 para poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo. La realidad es aún más impactante en vista de la enorme riqueza, el conocimiento y los avances tecnológicos que podrían haber acabado con la pobreza hace ya muchas décadas. Sin embargo,

las instituciones sociales discriminatorias y los sistemas, leyes, políticas y acciones injustos hacen que la pobreza persista y las desigualdades aumenten.

El “trabajo decente” y la “protección social” íntimamente vinculados como motores para poner fin a la pobreza y lograr la dignidad en la práctica. Para lograr nuestros objetivos, debemos elegir entre correr hacia el fondo o correr hacia la cima. Elijamos lo último y aspiremos a alcanzar los más altos estándares para cada ser humano, dándoles la oportunidad de brillar y ofrecer lo mejor de sí mismos a la familia, la comunidad y el mundo. Como lo exige el derecho internacional de los derechos humanos, instamos a los Estados a utilizar el máximo de recursos disponibles para cumplir progresivamente con sus obligaciones en materia de derechos humanos.

Trabajo decente para todos–La OIT define el trabajo decente como “trabajo productivo para mujeres y hombres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”. Garantizar que los empleos permitan a mujeres y hombres trabajar en condiciones dignas es clave para poner fin a la pobreza. El trabajo decente debe entenderse en el contexto de una vida digna y abordar las dimensiones ocultas de la pobreza, el maltrato social e institucional, las contribuciones no reconocidas que desempoderan a las personas que viven en la pobreza y causan sufrimiento en el cuerpo, la mente y el corazón. Al abordar las dimensiones ocultas, el trabajo decente combate la exclusión social y promueve la cohesión al invitar a las personas excluidas, aquellas que han quedado atrás, a regresar a la vida pública.

De esta manera, proporciona un entorno que favorece un contexto sin prejuicios y ayuda a las personas más excluidas a acceder a empleos decentes en lugares cercanos a donde viven. El trabajo decente transforma las relaciones de poder desiguales al reconocer al trabajador como un titular de derechos que necesita apoyo y protección. Asimismo, la educación y capacitación

necesarias para realizar su trabajo, que tiene derecho a un salario justo, seguridad social y condiciones de trabajo seguras.

El trabajo decente es un encargo que empodera y permite controlar los ingresos obtenidos. La seguridad de ingresos que conlleva la protección social brinda a las personas la posibilidad de planificar con confianza su futuro. Además, la dignidad del trabajo respeta al trabajador sin discriminación, por lo que considera el trabajo como “portador de humanidad”.

Protección social universal (PSU): el viaje de la vida está lleno de incertidumbres y todos, incluidos aquellos que no forman parte de la fuerza laboral (por ejemplo, niños, ancianos y personas que no pueden trabajar), tienen derecho a la seguridad de sus ingresos, a estar “protegidos contra la pobreza y riesgos para los medios de vida y el bienestar”. Los Estados deben desplegar el máximo de recursos disponibles para que la protección social sea una realidad para todos. Cualquiera que necesite protección social debería poder acceder a ella y deberían abordarse los obstáculos para acceder a los derechos de protección social.

Al hacerlo, se debe prestar especial atención a los más excluidos y a las personas atrapadas en la pobreza extrema, algunas de las cuales no hacen valer sus derechos por falta de identidad legal o por la vergüenza asociada a ser pobre. Al diseñar y poner en funcionamiento sistemas universales de protección social, los Estados deben involucrar a los titulares de derechos para garantizar que quienes los necesitan los adopten de manera efectiva. Avanzar, en la dignidad como brújula, de modo que el logro de los derechos humanos fundamentales y la justicia social esté en el centro de la toma de decisiones a nivel nacional y global. Usar la dignidad como brújula ayudará a dar forma a una economía global que priorice el bienestar de las personas y el planeta por encima de la maximización de las ganancias corporativas y garantice la justicia social, la paz y la prosperidad.

Capítulo 13

Barreras estructurales para lograr un trabajo decente en el mundo: unas relaciones laborales fundamentales

Si bien el panorama agregado del mercado laboral de muchos países de la región de América Latina, Asia, África y el Pacífico era de crecimiento económico y del empleo positivo en las décadas previas a 2019, la región todavía estaba rezagada en su capacidad para acercar a todos los trabajadores a condiciones de trabajo decente. Las desventajas firmemente arraigadas que enfrentan las mujeres en particular comienzan desde una edad temprana y continúan a lo largo de los años de experiencia en el mercado laboral.

Los déficits de trabajo decente persisten en todos los países y han seguido pesando mucho en las trayectorias de desarrollo. En las economías en desarrollo, los trabajadores siguen siendo vulnerables a las crisis domésticas que podrían empujarlos hacia la pobreza, y pocos países estaban preparados con sistemas de protección social en pleno funcionamiento para estabilizar los niveles de ingresos de los hogares y aliviar el impacto de las crisis económicas, como las que fue en el 2020 con el inicio de la pandemia de COVID-19, y la pospandemia.

Por ello, las tendencias en el futuro del trabajo que dejan atrás a las mujeres se están viendo especialmente aceleradas por la crisis. Al agregar urgencia al llamado a acelerar el diseño y la implementación de soluciones duraderas que promuevan el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos, la crisis de la pos pandemia COVID-19 tiene el potencial de aumentar el valor del diálogo social y desencadenar cambios en el gasto fiscal hacia las áreas de inversión más necesarias para revertir las tendencias negativas y poner el ODS 8 en el camino correcto. Entre las oportunidades está la de solucionar obstáculos

estructurales clave a la participación de las mujeres en la fuerza laboral.

El ODS 8 ofrece un marco para que los países implementen una combinación de políticas destinadas a promover el crecimiento y la productividad sin dañar el medio ambiente y generar trabajo decente que respete los derechos laborales fundamentales como una vía eficaz hacia el crecimiento inclusivo. Entre las áreas objetivo cubiertas se encuentran:

- Políticas económicas que persiguen niveles más altos de productividad, incluso a través de un enfoque en sectores económicos de alto valor agregado e intensivos en mano de obra, como servicios, textiles y prendas de vestir, manufactura, agricultura y turismo y hotelería;
- Políticas públicas que fomenten la formalización y el crecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas a través de un mayor acceso a servicios de apoyo financiero y crédito específicos de género, transformación digital y modelos de negocios flexibles;
- Políticas laborales que tengan como objetivo reducir el desempleo y garantizar un trabajo decente para todas las mujeres, hombres, jóvenes y personas con discapacidad, garantizando al mismo tiempo la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, así como la redistribución justa del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado;
- Poner fin a la trata de personas, el trabajo forzoso y proteger los derechos laborales de los trabajadores migrantes, las mujeres y las personas con empleos precarios mediante intervenciones con perspectiva de género; y
- Desvincular el crecimiento económico de la degradación ambiental y promover la eficiencia de los recursos, de conformidad con estrategias y enfoques de consumo y producción sostenibles.

De acuerdo con lo anterior, el respeto de los derechos de los trabajadores y el cumplimiento de las normas laborales son la base del trabajo decente. A pesar de los avances, los déficits de trabajo decente siguen siendo alarmantemente generalizados. Para promover el trabajo decente y elevar los niveles de vida de todos los trabajadores en todas las operaciones y cadenas de suministro es necesario que todas las empresas adopten prácticas laborales sostenibles, responsables e inclusivas, y que las empresas con cadenas de suministro utilicen su influencia con los proveedores para contribuir a la realización del trabajo decente a nivel mundial.

Entendiendo el problema las Naciones Unidas (2022) a determinado:

- Casi uno de cada diez niños está sujeto a trabajo infantil o 160 millones de niños en todo el mundo, una cifra que ha aumentado por primera vez en dos décadas.
- 28 millones de personas se encuentran en situación de trabajo forzoso
- Más de 630 millones de trabajadores en todo el mundo (es decir, casi uno de cada cinco, o el 19% de todos los empleados) no ganan lo suficiente para salir ellos y sus familias de la pobreza extrema o moderada.
- Cada día mueren 7.500 personas a causa de condiciones laborales inseguras e insalubres
- El 74% de los países excluye a los trabajadores del derecho a establecer y afiliarse a un sindicato, mientras que el 79% de los países viola el derecho a la negociación colectiva y 64 países niegan o restringen la libertad de expresión y reunión.
- Cientos de millones de personas sufren discriminación en el mundo del trabajo por su color de piel, etnia u origen social, religión o creencias políticas, edad, género, identidad u

orientación sexual, discapacidad o por su estado serológico respecto del VIH.

El trabajo decente implica empleo que sea productivo y proporcione ingresos justos. También debería garantizar la seguridad en el lugar de trabajo, la protección social y mejores perspectivas de desarrollo personal y de integración social. Las empresas también deberían centrarse en la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato (incluso para hombres y mujeres) y la libertad de expresar inquietudes en el lugar de trabajo.

Por otra parte, desarrollar habilidades y fuerza laboral, cuando se hace correctamente, puede reducir el desempleo y el subempleo, aumentar la productividad y mejorar los niveles de vida. Además, invertir en la mejora o recapitación de las personas para los empleos del futuro tiene sentido desde el punto de vista económico para un trabajo digno y decente.

El desarrollo de habilidades está en el centro de los cambios que se están produciendo en la educación y los mercados laborales en medio de las megatendencias globales, como la automatización, la acción contra el cambio climático, la digitalización de productos y servicios y una fuerza laboral cada vez más reducida, que están cambiando la naturaleza del trabajo y demandas de habilidades. En consecuencia, los sistemas de desarrollo de habilidades y fuerza laboral deben adaptarse de manera proactiva a las rápidas transformaciones que plantean la automatización, la acción climática, la digitalización y los mercados laborales en evolución.

Estas tendencias en evolución redefinirán los paradigmas de los sistemas de educación y desarrollo de la fuerza laboral a nivel mundial. En el panorama dinámico del mercado laboral global moderno, los sistemas de educación y desarrollo de la fuerza laboral deben volverse más personalizados, accesibles (permitiendo el aprendizaje remoto e híbrido) y continuos a lo

largo de las carreras de los trabajadores, colocando el “desarrollo de habilidades” en el centro de estos procesos globales. Además, los sistemas de competencias a nivel mundial (y especialmente en los países de ingresos bajos y medianos) tendrán que adaptarse al hecho de que muchos trabajadores desempeñarán trabajos independientes/informales o por cuenta propia que deben volverse más rentables, productivos y propicios para el crecimiento económico.

Para tener éxito en el mercado laboral del siglo XXI, se necesita un conjunto integral de habilidades compuesto por:

1. Habilidades fundamentales y de orden superior, que son habilidades cognitivas que abarcan la capacidad de comprender ideas complejas, adaptarse eficazmente al entorno, aprender de la experiencia y razonar. La alfabetización y la aritmética fundamentales, así como la resolución de problemas, la comunicación y el análisis de información, son habilidades cognitivas.
2. Habilidades socio-emocionales, que describen la capacidad de gestionar relaciones, emociones y actitudes. Estas habilidades incluyen la capacidad de navegar situaciones interpersonales y sociales de manera efectiva, así como liderazgo, trabajo en equipo, autocontrol y determinación.
3. Habilidades especializadas, que se refieren al conocimiento, la experiencia y las interacciones adquiridos necesarios para realizar una tarea específica, incluido el dominio de los materiales, herramientas o tecnologías necesarios. En esta categoría se incluyen habilidades técnicas y cognitivas especializadas, así como habilidades empresariales.
4. Las habilidades digitales, que son transversales y se basan en todas las habilidades anteriores, describen la capacidad de acceder, gestionar, comprender, integrar, comunicar, evaluar y crear información de forma segura y adecuada.

Las habilidades son la piedra angular de la transición verde-digital. El desarrollo de habilidades puede contribuir a la transformación estructural y al crecimiento económico al mejorar la empleabilidad aun trabajo digno, decente, mayor productividad laboral y ayudar a los países a ser más competitivos.

Sin embargo, las brechas de habilidades son una limitación importante, especialmente en los países de ingresos bajos y medianos, para lograr un crecimiento económico rico en empleos para la transición digital y verde. En este sentido, la mayoría de los países siguen teniendo dificultades para cumplir la promesa del desarrollo de habilidades hacia un trabajo digno y decente que reclaman tanto empleados como empleadores.

Asimismo, las cuestiones clave que los países deben abordar para el desarrollo de habilidades son:

- **Acceso y finalización.** En todo el mundo, las inversiones en educación y desarrollo de habilidades (desde la educación preescolar hasta la educación postsecundaria y la formación profesional) tienen altos rendimientos. La penalización salarial por un bajo nivel de alfabetización es de nueve puntos porcentuales en Colombia, Georgia y Ucrania, y de 19 puntos porcentuales en Ghana. Y lo contrario también es cierto: en Brasil, los graduados de programas vocacionales ganan salarios aproximadamente 10 por ciento más altos que aquellos con educación secundaria general. Aun así, brindar un acceso equitativo es un desafío en muchos países de ingresos bajos y medios.
- **Adaptabilidad:** El rápido ritmo de los avances tecnológicos y la evolución de los mercados laborales pueden hacer que las habilidades técnicas y especializadas queden obsoletas rápidamente. Por el contrario, las habilidades transversales, como el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la adaptabilidad, serán más transferibles y resilientes a los cambios en el mercado laboral. La evidencia muestra que

los graduados postsecundarios que poseen habilidades técnicas adecuadas para su ocupación pero que carecen de habilidades fundamentales y transversales sólidas, a menudo enfrentan desafíos para adaptarse a los cambios relacionados con el trabajo.

- **Calidad.** Muchos jóvenes asisten a la escuela sin adquirir conocimientos básicos de alfabetización, lo que les impide competir en el mercado laboral. Para quienes acceden a formación técnica y profesional en los niveles secundario y postsecundario, los retornos pueden variar sustancialmente según la especialización y la institución. En particular, los sistemas de formación técnica y profesional (SFTP) de muchos países enfrentan desafíos relacionados con el aseguramiento de la calidad, lo que genera la percepción de que la carrera profesional es la segunda mejor opción en comparación con la educación secundaria o terciaria general.
- **Relevancia.** La educación y capacitación técnica y vocacional, que puede durar entre seis meses y tres años, puede brindar a los jóvenes, especialmente a las mujeres, las habilidades necesarias para competir por empleos mejor remunerados. Sin embargo, es necesario hacer más en términos de involucrar a los empleadores locales para garantizar que el plan de estudios y la ejecución de estos programas respondan a las necesidades del mercado laboral.
- **Eficiencia.** Los desafíos relacionados con la gobernanza, el financiamiento y el aseguramiento de la calidad también impactan la eficiencia de los programas de desarrollo de habilidades. Los costos innecesariamente altos resultantes pueden limitar las oportunidades de acceso a estos programas para jóvenes y adultos desfavorecidos. La buena noticia es que cada vez hay más evidencia sobre qué funciona y qué no en el desarrollo de habilidades, y para quién.

De acuerdo con los prospectos mencionados, el trabajo decente es bueno para la sociedad las empresas y trabajadores. Las empresas que respetan las normas laborales en sus propias operaciones y cadenas de valor enfrentan un menor riesgo de daño a su reputación y responsabilidad legal. Instituir prácticas no discriminatorias y abrazar la diversidad y la inclusión también conducirá a un mayor acceso a talento productivo y calificado. El respeto por el derecho de los trabajadores a organizarse y las buenas relaciones laborales en el lugar de trabajo ayudan a facilitar el desarrollo del capital social que mejora el compromiso de los empleados y la retención del personal y, por lo tanto, aumenta la productividad y el desempeño.

Promover el trabajo decente significa que las empresas respeten los derechos de los trabajadores y tomen medidas para mejorar las condiciones laborales de todos los trabajadores que participan en sus operaciones. Esto incluye que las empresas deben tomar medidas para adoptar adquisiciones sostenibles, proporcionar y promover salarios dignos en sus propias operaciones y a lo largo de sus cadenas de valor, adoptar prácticas sólidas de seguridad y salud en el trabajo y tomar medidas para eliminar el trabajo infantil y el trabajo forzoso. Las prácticas que demuestran respeto por los derechos humanos de los trabajadores y los derechos laborales son parte de la responsabilidad empresarial. Las empresas están bajo una presión cada vez mayor para que lleven a cabo la debida diligencia en cuestiones de derechos humanos en sus propias operaciones y con socios comerciales en sus cadenas de suministro. Los derechos laborales se han convertido en un componente crítico y un pilar crucial de cualquier proceso de diligencia debida.

Capítulo 14

La importancia del equilibrio entre la vida personal y laboral

El tema del equilibrio entre la vida personal y laboral se describe ampliamente en la literatura desde el punto de vista de muchos campos de la ciencia. Tiene un lugar especial en la gestión y en las ciencias de la política y la administración, y especialmente en las actividades de los poderes públicos. Por un lado, diversas organizaciones perciben la necesidad de prestar atención a las necesidades de los empleados en muchos aspectos; por otro lado, la sociedad espera ciertas normas y límites en el ámbito de las disposiciones legales, así como actividades dirigidas a las necesidades de diversos grupos de trabajadores.

La atención al problema de combinar el trabajo con los diversos planos de la vida de los individuos se debe en gran medida a los cambios progresivos en el funcionamiento de las familias, sus modelos, los cambios en los estilos de vida y los cambios en la apreciación de diversos valores en la vida de los individuos. El concepto de equilibrio entre vida laboral y personal está en constante evolución, siguiendo, por un lado, los cambios que tienen lugar en las organizaciones y, por otro lado, los cambios en el entorno de la organización, incluidos los aspectos socioeconómicos, culturales, políticos y de seguridad.

Equilibrio entre vida laboral y personal: base teórica

El equilibrio entre la vida privada y profesional es un fenómeno multidimensional definido como la idea de equilibrio entre vida laboral y personal. La tendencia indicada surgió a finales de los años 1970 y 1980 en los EE.UU. y Gran Bretaña, cuando entraron en vigor las disposiciones que regulaban el tiempo de trabajo semanal. Fue entonces cuando se empezó a prestar atención al papel del tiempo libre de los empleados en el desarrollo de las personas, las empresas y la sociedad entera. Se insistirá en

las razones para la creación del concepto de equilibrio entre vida laboral y personal en los cambios sociales y culturales relacionados principalmente con la entrada al mercado laboral de las mujeres y la necesidad de aplicar una nueva división de las responsabilidades domésticas y de cuidado. El objetivo principal de este concepto era ayudar a los empleados a conciliar la vida laboral y privada en diversas dimensiones. Se señaló que la coexistencia armoniosa de ambas áreas de la vida humana permite lograr mejores resultados que limitar una de ellas o el funcionamiento de un área de la vida humana a expensas de la otra.

Un empleado que combina hábilmente la vida profesional y no profesional puede estar más satisfecho y sentir un mayor nivel de satisfacción en diversas esferas de la vida. Un empleado satisfecho es más eficaz, disfruta de la vida profesional y privada, resiste el estrés, se enferma menos, pero también tiene condiciones favorables para realizar las tareas relacionadas con la familia y mejorar su calidad de vida. A pesar de numerosos estudios en el campo de muchas disciplinas científicas, el concepto de equilibrio entre vida laboral y personal no ha recibido una definición única y los investigadores entienden el término de manera diferente (McNall et al., 2009). El término equilibrio entre vida laboral y personal, se analiza desde hace mucho tiempo, pero suele ser sinónimo de términos como: reflexión sobre las propias experiencias en la vida y en el trabajo, el nivel de implicación en los roles sociales o la satisfacción con la vida, el placer de compaginar el trabajo y vida personal, control consciente de los roles desempeñados en la vida, etc., (Kalliath et al., 2013).

Citando a Greenhaus & Allen (2011) definen el equilibrio entre trabajo y familia como un enfoque general en el que existe correspondencia entre la efectividad y el sentido de satisfacción laboral de un individuo y su conformidad con los valores de vida de un ser humano. Además, llama la atención sobre el hecho de

que el equilibrio entre la vida laboral y personal se relaciona con el nivel de prioridad entre el trabajo y la vida personal; de ese modo, se logra un buen equilibrio entre la vida laboral y personal cuando se acepta y respeta como norma el derecho del individuo a una vida plena dentro y fuera del empleo remunerado, en beneficio mutuo del individuo, las empresas y la sociedad.

Determinar, el equilibrio entre vida laboral y personal es un importante desafío contemporáneo para la gestión de recursos humanos, especialmente en una situación en la que cada vez más personas desempeñan roles duales (padres y empleados). Por ello, en la tabla 2. Los beneficios y desventajas el equilibrio entre vida laboral y personal, es un proceso que debe sufrir cambios constantes hacia el equilibrio, armonización, integración, ajuste o conciliación de la vida laboral y privada.

Tabla 2
Beneficios y desventajas del equilibrio entre la vida personal y laboral en varios niveles

	Desventajas de no tener equilibrio entre la vida personal y laboral	Beneficios de tener equilibrio entre la vida personal y laboral
Sociedad Macro escala	• Un número de nacimientos en descenso • Posponer el nacimiento de su primer hijo • Un número creciente de divorcios / creciente número de familias monoparentales • Unas crecientes desigualdades sociales • Aumento de la incidencia de enfermedades • Cuidado infantil inadecuado y patología creciente entre niños • Aumento del desempleo	• Aumento de la tasa de natalidad • Reducir el número de separaciones y divorcios • Mejor cuidado infantil, • Incrementar la calidad de vida, • Caída del desempleo • Reducción de las desigualdades sociales

Organización	• Ausencia de trabajo • Aumento de la fluctuación en empleo • Menos implicación en el trabajo • Aumento del estrés entre empleados • Menos concentración y productividad de los empleados • Peores relaciones en el trabajo y con los clientes • Menos creatividad e innovación de los empleados • Pérdida de inversión en recursos humanos y capital	• Aumento de la productividad y competitividad de las entidades • Aumento de la motivación de los empleados en el trabajo. • Aumento de la lealtad y la identificación de los empleados con el lugar de trabajo. • Adquirir y retener empleados mejor calificados, • Reducir el estrés entre los empleados • Reeducación de los costes derivados de la rotación de empleados • Construir una imagen positiva de la entidad: socialmente responsable y familiar. • Aumento de la calidad del trabajo • Aumento del valor de la entidad en el largo plazo
Empleado (su familia) Micro-escala	• Estrés para los empleados y sus familias • Deterioro de la salud, incluida la salud mental. • Conflictos en la familia • Peor cuidado de los niños • Divorcios / Familias Monoparentales • El alcoholismo y el aumento de la adicción • Aumento de las enfermedades de la civilización • Falta de sensación de seguridad en la vida familiar y laboral.	• Aumento de la autoestima de los empleados y motivación para trabajar. • Reducir el estrés y las enfermedades • Reducir el sentimiento de culpa por falta de tiempo para estar con los niños (familia) y/o para realizar tareas profesionales. • Mayor satisfacción con la capacidad de conciliar diversos componentes de la vida (trabajo, familia, vida personal) • Incrementar la satisfacción laboral • Identificación de los empleados con el centro de trabajo

Fuente: Elaboración propia (2024)

¿cuál es el impacto positivo del equilibrio entre la vida laboral y personal?

Ayuda a mantener nuestra salud mental. Cuanto más trabaje, más problemas relacionados con el trabajo deberá resolver. Al estar constantemente ocupado, no tienes tiempo para procesar tus emociones negativas, dejando que se acumulen. Esto provocará estrés crónico y problemas mentales, como insomnio, ansiedad y depresión.

Además, el estrés crónico puede provocar agotamiento: fatiga acompañada de cambios de humor, irritabilidad y, como consecuencia, falta de productividad. Un buen equilibrio entre la vida laboral y personal ayuda a evitar estos síntomas desagradables. Al salir del trabajo, después de cerrar la puerta de la oficina a las 18:00; te permites recargar energías y no sobrecargas tu propia mente.

Al respecto, mejorar nuestra salud física, ya que el estrés y el agotamiento pueden provocar problemas de salud graves. Enfermedades cardíacas, presión arterial alta, problemas de visión, sistema inmunológico debilitado: todo esto puede deberse al estrés y al sedentarismo. Nunca debemos descuidar nuestra salud. Uno de los horribles errores que cometemos como resultado del mal equilibrio entre la vida laboral y personal es la falta de sueño. La deficiencia de sueño está relacionada con muchos problemas de salud (como diabetes, obesidad y enfermedades renales, entre otros), además de aumentar las posibilidades de sufrir lesiones. Lo sabemos, seguro que lo sabemos, pero nos negamos obstinadamente a dormir más por miedo a perder el tiempo.

¿Por qué la gente lucha por lograr el equilibrio entre la vida laboral y personal?

*“La clave no es priorizar lo que está en tu agenda,
sino programar tus prioridades.
Stephen Covey*

Las razones por las que las personas trabajan demasiado pueden ser diferentes. Puede ser algo muy realista, como el deseo de mejorar su bienestar. El trabajo también puede ser un escape de los problemas personales. Y lo creas o no, algunas personas simplemente encuentran placer en trabajar muchas horas, considerándolo como una herramienta principal de autorrealización.

En el mundo actual, el problema del equilibrio entre la vida laboral y personal se ha visto agravado por la tecnología y las redes sociales. Trabajar desde casa es la nueva normalidad, especialmente después de la pandemia de Covid 19. Pero los límites entre el trabajo y la vida personal se han desdibujado. Recibimos correos electrónicos del trabajo por la noche, contestamos llamadas telefónicas durante la cena y llevamos computadoras portátiles a un viaje de fin de semana.

La bendición de no tener que despertarse a las 6 a. m. se equilibra con la maldición de estar en línea las 24 horas del día, los 7 días de la semana. La mala gestión del tiempo es otra razón para un equilibrio poco saludable entre la vida laboral y personal. Es necesario ocuparse de tus responsabilidades, y si no eres bueno estableciendo prioridades, especialmente cuando trabajas desde casa y estás a cargo de tu propio tiempo, tendrás que quedarte despierto hasta tarde terminando trabajos que podrían haber sido terminados durante horas atrás.

No importa cuál sea el motivo, sacrificar otras partes de tu vida por el trabajo es peligroso. Con el tiempo, provoca demasiado

estrés y agotamiento, lo que, a su vez, provoca enfermedades, tanto mentales como físicas. Tendrá un impacto negativo en tus relaciones personales. Finalmente, le robará su valioso tiempo que podría dedicar a algo que realmente le guste hacer. Un equilibrio deficiente entre la vida personal y laboral no es saludable. Para tener una vida plena, debemos tomarnos la molestia y ver si nuestras escalas de vida funcionan correctamente.

Capítulo 15

La búsqueda de ‘significado’ en el trabajo

Desde un punto de vista económico tradicional, el trabajo es un intercambio de tiempo y esfuerzo por ingresos. Sin embargo, puede ser mucho más. Las personas enfrentan constantemente desafíos en el trabajo, poniendo a prueba sus habilidades y capacidades. En el trabajo, las personas pueden encontrar momentos de satisfacción y logro, y pueden establecer relaciones sociales que contribuyan a su sensación de bienestar. El trabajo puede ser una fuente de satisfacción, incluso mayor que el tiempo libre. En ese sentido, si el tiempo libre se dedica a actividades solitarias, poca actividad física o poco esfuerzo intelectual, como mirar televisión, no genera una contribución significativa al bienestar de las personas.

El trabajo puede ser una fuente de desarrollo y reconocimiento personal. Cuando los colegas, la familia y la comunidad muestran aprecio, reconocimiento y valor por los trabajos de las personas, los trabajadores pueden formar una perspectiva más valiosa sobre su trabajo. Un trabajo aumenta su valor para los empleados cuando otros reconocen que su actividad está teniendo un impacto favorable en su entorno y que están logrando algo más grande que ellos mismos. El trabajo puede ser un elemento que permita a las personas alcanzar su máximo potencial, permitiéndoles ser más productivos y percibir las actividades diarias como una fuente de disfrute y no sólo como un sacrificio.

¿Qué contribuye a crear sentido en el trabajo?

Es entender los factores que contribuyen a que el trabajo sea significativo, como tener más autonomía o poder crear trabajo. Pero se trata de acciones individuales que no se traducen fácilmente en la forma en que experimentamos el significado todos los días. Por ejemplo, como profesional al principio de su carrera, no puede simplemente decidir eliminar todas las tareas poco inspiradoras de su lista de tareas pendientes en un intento de darle más sentido a su puesto.

Por eso, entender qué factores contribuyen a la creación de sentido todos los días y cómo esos aprendizajes se pueden traducir en el lugar de trabajo. Se sugiere estar en un estado de conciencia, que está relacionado con una mayor creación de significado en el trabajo; es decir, si las personas fueran más conscientes de sí mismas y de sus entornos de trabajo, también tendrían más probabilidades de enfrentarse a los desafíos relacionados con el trabajo de forma creativa. En acción, denominamos a esta mentalidad «pensamiento flexible». Creíamos que el pensamiento flexible podría permitir a las personas reinterpretar y reevaluar la información sobre su trabajo de manera que aclararan el valor, la importancia y el impacto positivo de lo que hacen, e interpretan las señales de los demás con más facilidad y a adaptarse más fácilmente a las circunstancias cambiantes.

Por ello, a medida que los trabajos de las personas se han convertido en una parte importante de sus identidades y de la forma en que pasan la mayor parte de su tiempo, las ocupaciones también se han convertido en el lugar donde esperan obtener al menos parte del significado de sus vidas. Las personas pueden definir el significado de muchas maneras, ya sea trabajando en el brillante “trabajo de sus sueños” o utilizando habilidades particulares para desempeñar un papel necesario. Pero independientemente de cómo encuadre el significado, los expertos dicen que en el

lugar de trabajo del futuro, hacer que la gente sienta que lo que están haciendo importa, importa más que nunca.

La búsqueda moderna de significado en el trabajo

El deseo de un trabajo significativo ha sido una evolución lenta y constante que se ha producido a medida que la sociedad se ha vuelto, en general, más rica. A medida que se cubrieron las necesidades básicas de alimentación y vivienda de la gente y cambió la naturaleza del trabajo, la gente empezó a querer más de su trabajo diario. En muchas empresas, los trabajos más rutinarios y repetitivos han desaparecido. “La automatización se está produciendo con bastante rapidez, por lo que creo que las cosas están llegando a este punto de inflexión en el que el significado importa mucho”. (Bauer et al., 2023, p.9)

Para muchas personas, la identidad se ha vinculado estrechamente al trabajo. Lo que hacemos, en muchos sentidos, define quienes somos. A medida que el tipo de trabajos que desempeñamos ha evolucionado, la gente ahora busca un mayor sentido de sí mismos; hace que las personas sientan que sus vidas tienen sentido, añade, cuando su trabajo lo tiene.

Las personas también pasan la mayor parte de su tiempo en el trabajo (es la actividad que ocupa la mayor parte de las horas de vigilia) e incluso cuando no están trabajando activamente, muchas personas siguen pensando en el trabajo. La mayoría de los jóvenes, en particular, afirman que les resulta difícil desconectarse. Se vuelve aún más importante, entonces, que este lugar la gente pasa la mayor parte de su tiempo y su energía mental signifique algo. Si la gente no tiene tiempo libre para satisfacer esas necesidades en otros lugares, necesita sacar más provecho del trabajo.

A raíz de la pandemia, el trabajo significativo se ha vuelto más importante que nunca para las personas. Fue un catalizador que realineó las prioridades de muchas personas. “Dos tercios

de los empleados estadounidenses dijeron que COVID les hizo reflexionar sobre su propósito en la vida”, en la investigación de McKinsey (2021), “Todos aprovecharon este momento para dar un paso atrás y reevaluar. La gente hacía un balance de sus vidas y se preguntaba: ‘¿Importa lo que hago? Realmente debería dedicar mi tiempo a cosas que importan’”. (Pág, 27).

La búsqueda de significado en su trabajo por parte de las personas contribuyó a la gran renuncia, un fenómeno que ha visto a los trabajadores abandonar sus trabajos en masa durante los últimos dos años. “Algunas personas decían: ‘No estoy obteniendo suficiente significado del trabajo, quiero trabajar en algún lugar donde mi propósito se cumpla mejor con el trabajo que hago’”, “O decían: ‘No creo que el trabajo que hago sea importante para nadie’. Quiero ir a algún lugar donde sienta que mi organización valora mi trabajo”. (Morgan, 2022, p. 5).

El significado del significado

Pero ¿qué significa, bueno, significado? No existe una definición establecida, porque la forma en que la persona percibe su trabajo es lo que lo hace significativo o no. Hay varias maneras en que el trabajo puede volverse significativo, algunas más obvias que otras. Lo obvio es cuando las personas realizan un trabajo que consideran que contribuye al mejoramiento de la humanidad”. Pero no es necesario alimentar a los desfavorecidos para sentir que su trabajo tiene sentido (De Smet, 2023). como señala De Smet, “la gente hacía un balance de sus vidas y se preguntaba: ¿Importa lo que hago? Realmente debería dedicar mi tiempo a cosas que importan”.

Para algunas personas, el trabajo es significativo si les da la oportunidad de utilizar sus habilidades o ejercitar sus músculos creativos. La gente debería hacer un trabajo que esté alineado con sus intereses y talentos, porque la alineación también crea significado. Si siento que estoy usando lo mejor de mí para contribuir a lo que sea, me sentiré bien conmigo mismo.

El significado también se deriva de sentir que la propia presencia importa, no sólo para los objetivos de la empresa o los resultados finales, sino también para otros miembros del equipo de alguien. Si sienten que son parte de una comunidad más grande, eso es significativo; por ello, desde la pandemia, escucho mucho más: mi trabajo no tiene alma. Tengo la fuerte sensación de que se debe a que han perdido su sentido de comunidad.

El aislamiento interfiere con el significado; de ese modo, las relaciones son, de hecho, el determinante más importante del significado en el trabajo. Y aquellos que sienten un fuerte sentido de relación y, por lo tanto, obtienen un mayor significado de su trabajo, probablemente se esfuercen más.

Nada de esto se limita a los trabajos relacionados con el conocimiento. Las personas en puestos que parecen de bajo perfil quieren sentir que también están contribuyendo a algo más grande que ellos mismos; es importante que las personas puedan hablar de su trabajo con orgullo, y eso está relacionado con saber que su pequeña participación en una organización más grande conduce a algo un poco más valioso.

Cualquier trabajo puede tener significado, siempre y cuando sienta que alimenta un propósito mayor. “Mire, hay que abastecer los estantes”, dice, al igual que cualquier otro trabajo. “Todo ayuda a satisfacer las necesidades de la gente. Cada trabajo importa, porque cada trabajo es necesario”. El significado de un trabajo tampoco puede tener nada que ver con el trabajo en sí. Para algunos, un cheque de pago es justo lo que facilita las partes alegres de la vida. Por ejemplo, si lo que más le gusta a una persona es viajar por el mundo, cualquier trabajo tiene significado en el sentido de que paga los billetes de avión. Al respecto, creemos que mucha gente está recuperando ese tiempo fuera del trabajo, de allí que es una mentalidad de trabajar para vivir: “Van a trabajar y hacen lo que tienen que hacer, pero luego regresan a casa y ven a su familia, se reúnen con algún grupo de

voluntarios, realizan las actividades que los hacen sentir bien y apoyan su salud....

Para dar sentido a su trabajo

El lugar de trabajo ha cambiado significativamente en los últimos años. En efecto, además de proporcionar un ingreso regular, el trabajo se ha convertido en una fuente de realización y satisfacción, trabajar da sentido a la vida. El empleador se convierte así en responsable de su bienestar y de su búsqueda de sentido. Reconocer el esfuerzo de un empleado da otra dimensión a su trabajo, ya no trabaja sólo en el “vacío”, puesto que su trabajo es reconocido por otro empleado o por su superior.

Humanizar sus tareas

Cuando un directivo expresa reconocimiento a un empleado, valora su individualidad como persona y no como empleado. Destaca su propia identidad y experiencia. La contribución del empleado se humaniza así, ya no se siente como un simple engranaje perdido en medio de una gran máquina de producción. Sienten que aportan valor a su empresa (y en algunos casos a la sociedad). Este reconocimiento es tanto más importante en un contexto -el de la empresa- que puede tender a estandarizar usos y comportamientos y en el que la idea de sustituir los humanos por las máquinas se invoca con frecuencia. Por eso, los empleados esperan que sus trabajos aporten un importante sentido de propósito a sus vidas. Los empleadores deben ayudar a satisfacer esta necesidad o estar preparados para perder talento ante empresas que lo harán.

Capítulo 16

Epílogo. Preparándose para la “nueva normalidad”

El lugar de trabajo nunca volverá a ser el mismo después del COVID-19. Las personas tuvieron que trabajar desde lugares

insospechados: su cocina, su comedor, su sala, incluso su dormitorio, dejando el concepto de lugar de trabajo cambiado radicalmente. Entonces, la revolución provocada por la pandemia ha mostrado a la gente cuán automática, sorprendente o aburrida era su vida laboral, por lo que se ha utilizado el término “nueva normalidad” para referirse a los cambios en la forma en que las personas viven y trabajan debido a la pandemia.

La pandemia trajo nuevas formas de hacer negocios; las organizaciones tuvieron que cambiar su forma de operar y repensar el papel de las oficinas en las carreras de las personas. Dentro de las organizaciones, la pandemia provocó cambios en la forma en que los empleados se relacionan entre sí y con terceros como clientes, proveedores y partes interesadas. Se plantearon desafíos incomparables a las empresas de todo el mundo, que tuvieron que demostrar que podían responder a la situación imprevista implementando planes de gestión de crisis prediseñados y creando nuevas condiciones laborales mediante las cuales para proteger a los trabajadores. Sin embargo, estas organizaciones ahora están pasando de los remedios iniciales de la pandemia a la nueva (próxima) normalidad sin certeza aún de qué es o qué traerá.

El lugar de trabajo puede entenderse simplemente como el edificio o lugar donde las personas realizan su trabajo. Pero la literatura existente amplía el concepto al incluir dimensiones adicionales como las relaciones sociales, las reuniones de empleados, la creatividad, la capacitación, la motivación, el compromiso y la autorrealización. Contrastar el papel desempeñado por individuos, organizaciones y empresas en esta nueva situación, ofrecieron formas de comprender tanto los procesos que pueden reimaginar, mejorar, reinventar y, por lo tanto, cambiar el lugar de trabajo, como lo que las organizaciones tienen que hacer para adaptarse. La “nueva normalidad” incluye varios elementos y desafíos para la organización del trabajo, como se detalla a continuación.

1. **TELETRABAJO:** Muchas empresas han implementado el teletrabajo a gran escala para proteger la salud de sus empleados y reducir la propagación del virus. Este ha sido un elemento clave de la nueva normalidad y ha llevado a una mayor colaboración y comunicación en línea. Desde una perspectiva empresarial, el teletrabajo puede presentar desafíos para la gestión y la comunicación, ya que los empleados no se encuentran en el mismo lugar de trabajo.

2. **SEGURIDAD Y SALUD:** La pandemia ha puesto de relieve la importancia de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo. Muchas empresas han implementado medidas adicionales de salud y seguridad para proteger a sus empleados, como el distanciamiento social y el uso de máscaras. Desde el punto de vista de la implementación, tales medidas pueden ser costosas y requerir una mayor coordinación y comunicación.

3. **ADAPTABILIDAD:** La pandemia ha demostrado la necesidad de adaptabilidad y flexibilidad en el lugar de trabajo. Muchas empresas han tenido que adaptarse rápidamente a los cambios en las condiciones laborales y la demanda del mercado. Desde una perspectiva de gestión, la necesidad de adaptarse rápidamente a los cambios puede ser un desafío y requerir la reorganización del trabajo y la reasignación de tareas.

Ciertas categorías estratégicas son importantes para reinventar el lugar de trabajo después de la COVID-19 y para el proceso de cambiarlo. Estas categorías muestran que existen algunas políticas empresariales comunes que pueden ayudar a involucrar a las personas en su trabajo. Estas políticas se pueden resumir en rediseño del espacio físico del lugar de trabajo, flexibilidad laboral, conciliación familiar y seguridad sanitaria. El compromiso de las personas con sus lugares de trabajo y organizaciones se puede clasificar en cinco encabezados (Tabla 1). Según Mckinsey (2020), las revisiones de la literatura muestran que “Romper con el pasado” es necesario y debe realizarse desde una perspectiva

laboral, caracterizando y rediseñando el lugar de trabajo de acuerdo con las prioridades de la organización. Este proceso debe facilitar el rediseño del lugar de trabajo de acuerdo con las nuevas formas de trabajo y no actuar como una mera copia o traslado de los procesos habituales al trabajo remoto. Las empresas que estén más comprometidas con los empleados y más “centradas en lo humano” surgirán más rápido y más fuertes.

Tabla 3
Principales resultados de las categorías estratégicas

Categoría	Principales resultados
1. Rompiendo con el pasado	Las organizaciones de cualquier tamaño deberían considerar el momento presente como su mejor oportunidad para romper la inercia del pasado y eliminar viejos malos hábitos o formas obsoletas de hacer las cosas. Esto implica que deben imaginar nuevas formas de trabajo y cómo será el lugar de trabajo, ya sea por sus propios medios o mediante servicios de consultoría externos.
2. Rediseño del lugar de trabajo	El futuro lugar de trabajo tiene que ser más digital, menos jerárquico y más flexible, cumpliendo con las condiciones de salud, seguridad y tecnológicas que exige la evolución de pandemias, como la del COVID-19.
3. Tecnología	Su papel ha sido decisivo en las nuevas formas de trabajo, digitalización y supervivencia dentro de la pandemia de COVID-19, pero también ha sido una de las palancas para el compromiso de los empleados con el lugar de trabajo e importante para el sustento de la cultura, el aprendizaje y la colaboración corporativos. y productividad.
4. Estrategia digital	Las organizaciones deben afrontar una transformación profunda. Esta oportunidad es el catalizador y acelerador de los cambios a través de la transformación digital, mediante la cual los empleados, las empresas y los lugares de trabajo inevitablemente se volverán más ágiles y dinámicos que nunca.
5. Trabajo remoto y nuevo sentido del lugar de trabajo	La experiencia remota en general se ha considerado positiva, donde los niveles de productividad, felicidad y compromiso de los empleados han aumentado. Sin embargo, muchas organizaciones todavía están en el camino de descubrir y probar nuevas formas de lugar de trabajo.

Categoría principal: El lugar de trabajo durante y después del COVID-19	El futuro no es ni lo que se conoce hoy ni lo que podría haber sido sin la COVID-19. Inevitablemente será más inclusivo, más maduro y novedoso, considerando las necesidades tanto de los empleados como de las empresas, creando un buen equilibrio entre ellas.
--	---

Fuente: Elaboración propia (2024)

A pesar de la continua transformación y disrupción del lugar de trabajo provocada por la COVID y el cambio concomitante hacia canales digitales, la nueva (próxima) normalidad incluye inevitablemente alguna forma de interacciones físicas en la oficina. Esto requerirá que las organizaciones se mantengan conscientes y activas con respecto a varios parámetros y variables de la oficina, incluidos los aspectos de recursos humanos, el rendimiento de la tecnología y el seguimiento de contactos de la oficina.

Así, el concepto tradicional de oficina es desplazado por un modelo de coworking basado en hot desks (o escritorios compartidos), que pueden estar prácticamente en cualquier lugar, y los empleados pueden beneficiarse de mucha flexibilidad en cuanto a su ubicación, horarios, tareas, un equilibrio entre vida profesional y personal, y una oficina más higiénica, con el objetivo de reintegrarlos al lugar de trabajo. Por otro lado, las organizaciones se benefician de un mayor compromiso por parte de sus empleados y de un entorno de trabajo digital más seguro.

También pueden reducir los presupuestos inmobiliarios y las inversiones en oficinas y sedes masivas que nunca serán necesarias a su máxima capacidad. Además, las prácticas organizativas orientadas a la flexibilidad laboral, la conciliación familiar y el cuidado de los empleados son deseables y necesarias para crear lugares de trabajo atractivos en todo momento, pero especialmente en situaciones de pandemia.

Por consiguiente, el término **“nueva normalidad”** se ha utilizado para referirse a los cambios en la forma de vivir y trabajar de las personas debido a la pandemia y pos-pandemia,

a cómo se abordaron durante la pandemia elementos como el teletrabajo, la seguridad y salud y la adaptabilidad, y a los desafíos de organización. Los hallazgos actuales muestran que la literatura existente revela discrepancias entre cómo “se suponía que se implementarían las cosas” y “cómo se implementaron realmente” durante la pandemia. De esta manera, se muestra que los cambios requeridos bajo los epígrafes “Romper con el pasado” y “Rediseño del lugar de trabajo” son posibles gracias a la “Tecnología” existente y, en gran medida, a la “Estrategia digital” que muchas empresas ya tenían o tenían y se había estado preparando.

Por tanto, la tecnología y la transformación digital han facilitado el trabajo remoto y han dado lugar a nuevas formas de lugar de trabajo, pero aún queda un largo camino por recorrer para lograr el pleno compromiso de los empleados. La salud y la seguridad en el lugar de trabajo han pasado rápidamente a ocupar un lugar destacado en los debates sobre el lugar de trabajo. Debido a que muchos empleados prefieren trabajar en una oficina en lugar que en casa, las empresas requieren mucho trabajo para crear un lugar de trabajo seguro.

Alternativamente, las preocupaciones que algunos trabajadores puedan tener sobre el regreso a la oficina se pueden minimizar utilizando aplicaciones de salud y seguridad para mantener bajos los niveles de ocupación, completando controles de salud antes de ingresar al espacio y obteniendo comentarios de los empleados.

Para algunos trabajadores, el crecimiento del trabajo remoto no será un problema, ya que su lugar de trabajo puede estar en cualquier parte del mundo. Algunos países están tratando de compensar la falta de turismo atrayendo trabajadores remotos, ofreciendo un clima agradable, playas, un bajo costo de vida o un mejor estilo de vida. Por otro lado, el lugar de trabajo físico nunca desaparecerá del todo, ya que trabajar juntos en un mismo

lugar tiene sus ventajas. Las empresas están reconociendo que el desempeño de sus empleados se está volviendo más importante que el tiempo que pasan en la oficina, por lo que la flexibilidad en el lugar de trabajo será cada vez más importante cuando sea facilitada por el tipo de trabajo y la tecnología y conectividad adecuadas.



Referencias

- Abedini Velamdehy, R. (2021). Investigación de las propiedades psicométricas de Cram, W. A., Proudfoot, J. G. y D'arcy, J. (2017). Políticas de seguridad de la información organizacional: un marco de revisión e investigación. *Revista Europea de Sistemas de Información*, 26, 605-641.
- Aguiñaga, E., y Leal, AR (2021). Gestión de la cadena de suministro, gestión humanista y economía circular: Fomentar la innovación industrial y el trabajo decente a través del consumo y la producción responsables a través de alianzas. En *Gestión Humanística en América Latina* (pp. 83-98). Rutledge.
- Arneson R. (1987). "Trabajo significativo y socialismo de mercado", *Ética*, 97: 517-45.
- Arnold S. (2012). "El principio de diferencia en acción", *Journal of Political Philosophy*, 20: 94-118.
- Bauer, H., Ebenstein, D., Poltronieri, G. & Stein, J.P. (2023). ¿Se dirige la automatización industrial a un punto de inflexión?. <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/industries/automotive%20and%20assembly/our%20insights/is%20industrial%20automation%20headed%20for%20a%20tipping%20point/is-industrial-automation-headed-for-a-tipping-point-vf.pdf>
- Blustein DL (2006). *La psicología del trabajo: una nueva perspectiva para el desarrollo profesional, el asesoramiento y las políticas públicas*. Lorenzo Erlbaum; Mahwah, Nueva Jersey, EE. UU.

- Böckerman P., Ilmakunnas P., Johansson E. (2011). Seguridad laboral y bienestar de los empleados: evidencia de encuestas combinadas y datos de registros. *Laboratorio. Economía*. 18: 547-554. doi: 10.1016/j.labeco.2010.12.011.
- Bob, SK (2020). Trabajo decente y empleo informal: el caso de la Provincia Metropolitana de Bulawayo (Distrito Central de Negocios) Zimbabue.
- Breque, M.; De Nul, L.& Petridis, A. (2021). Industry 5.0. Towards a Sustainable, Human-Centric and Resilient European Industry; European Commission: Brussels, Belgium.
- Corsi, A., Palmisano, B., Tratwal, J., Riminucci, M. & Naveiras, O. (2019). Breve informe del 3er encuentro internacional sobre adiposidad de la médula ósea (BMA 2017). *Fronteras en endocrinología*, 10, 336.
- Chigbu, BI. & Nekhwevha, F.H. (2022). El alcance de la automatización del empleo en el sector del automóvil en Sudáfrica. *Economía. Ind. Democr.* 43, 726-747. doi: 10.1177/0143831X20940779
- Dejours C. (2012). “De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo”, en *Nuevas filosofías del trabajo: el trabajo y el vínculo social*, Smith N. y Deranty J.-P., (eds.), Leiden, Brill, p. 209-250.
- Deole, S. , Deter, M. & Huang, Y. (2023). Hogar, dulce hogar: trabajo desde casa y desempeño de los empleados durante la pandemia de COVID-19 en el Reino Unido. *Lab. Econ.*
- Dodd, V. & Burke, C. (2021). El desarrollo de la escala de trabajo decente como medida transcultural del trabajo decente. En *Trabajo decente* (págs. 41-50). Esmeralda Publishing Limited.
- Dolan, P. & Metcalfe, R. (2022). La relación entre innovación y bienestar subjetivo. *Política de Res.* 41 (8): 1489-98.

- Dobrovolskaia, MA; Shurin, M. & Shvedova, A. A. (2016). Comprensión actual de las interacciones entre nanopartículas y el sistema inmunológico. *Toxico. Aplica. Farmacéutico*. 2016, 299, 78-89.
- Duffy, R. D., Prieto, C. G., Kim, H. J., Raque-Bogdan, T. L. & Duffy, N. O. (2021). Trabajo decente y salud física: una investigación de múltiples ondas. *Revista de conducta vocacional*, 127, 103544.
- EU-OSHA (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo). (2018). Previsión sobre riesgos nuevos y emergentes para la seguridad y la salud en el trabajo asociados con la digitalización para 2025. Informe del Observatorio Europeo de Riesgos; Oficina de Publicaciones de la Unión Europea: Luxemburgo.
- Fatemeh, L. , Ebrahim T. , Seyed M. & Reza R. (2024). Diseño de indicadores clave de desempeño (KPI) para el trabajo decente en la cadena de suministro farmacéutico de Irán.
- Ferraro, T., Pais, L., Rebelo Dos Santos, N. & Moreira, JM (2018). El Cuestionario de Trabajo Decente: Desarrollo y validación en dos muestras de trabajadores del conocimiento. *Revista Internacional del Trabajo*, 157(2), 243-265.
- Fikretoglu D, Madeleine TD, Sullivan-Kwantes W , Richards K. (2017) . Salud mental y actitudes de uso de los servicios de salud mental entre los reclutas y cadetes de oficiales de las Fuerzas Armadas Canadienses (CAF). Rep. DRDC-RDDC-2017-R027, Def. Res. Desarrollo. Poder. , Ottawa.
- Ghai, D. (2003). Decent work: concept and indicators. *Int. Labour Rev.* 142, 113-144. doi: 10.1111/j.1564-913X.2003.tb00256.x
- Greely, H.; Sahakian, B.; Harris, J.; Kessler, R.C.; Gozzanige, M.; Campbell, P. & Farah, M.J. (2008). Hacia un uso responsable de

- los fármacos potenciadores cognitivos por parte de personas sanas. *Nature*, 456, 702–705.
- Gudururu, R.K.R.; Domeika, A.; Obcarskas, L.; Ylaite, B. (2022). The ergonomic association between shoulder, neck/head disorders and sedentary activity: A systematic review. *J. Healthc. Eng.*
- Haiming H. & Yan Y. (2020). An integrative literature review and future directions of decent work. *Glob. J. Manag. Bus. Res.* 2020; 20: 9–14. doi: 10.34257/GJMBRAVOL20IS8PG9.
- Jamea, N. & Rabbani, Z. (2020). El papel moderador del estrés laboral en la relación entre el clima de seguridad y los accidentes laborales. *Revista de estudios de psicología industrial y organizacional*, 7 (2), 241-258.
- Kalliath, P., & Kalliath, T. (2013). Conflicto entre trabajo y familia: estrategias de afrontamiento adoptadas por los trabajadores sociales. *Revista de práctica de trabajo social*, 28, 111-126.
- Lager, H.; Virgillito, A. & Buchberger, T.-P. (2021) Digitalization of Logistics Work: Ergonomic Improvements Versus Work Intensification. In *Digital Supply Chains and the Human Factor*; Springer: Berlin/Heidelberg, Germany, 2021; p. 49.
- Leso, V.; Fontana, L.; Mauriello, M. C, & Lavicoli, I. (2017). Evaluación de riesgos laborales de nanomateriales diseñados: límites, desafíos y oportunidades. *actual. Nanociencia*. 2017, 13, 55–78
- Lu, Y. (2017). Industry 4.0: A survey on technologies, applications and open research issues. *J. Ind. Inf. Integr.* 6, 1–10.
- Masdonati J., Schreiber M., Marcionetti J., & Rossier J. (2019). Decent work in Switzerland: Context, conceptualization, and assessment. *J. Voc. Behav.* 2019; 110: 12–27. doi: 10.1016/j.jvb.2018.11.004.

- Manyika, Lund, Robinson, Valentino & Dobbs (2015). A labor market that works: connecting talent with opportunity in the digital age. McKinsey Global Institute.
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda A.D. (2009). Una revisión metaanalítica de las consecuencias asociadas con el enriquecimiento entre el trabajo y la familia. *Revista de Negocios y Psicología*, 25(3), 381-396.
- Mckinsey & Company. (2020). Reimaginando la oficina y la vida laboral después del COVID-19. págs. 1-5 <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/reimagining-the-office-and-work-life-after-covid-19>
- Milivojevic S., Hedwards B., & Segrave M. (2020). “Examen de la promesa y el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible al abordar la trata de personas y la esclavitud moderna” en El manual Emerald sobre delincuencia, justicia y desarrollo sostenible . editores. Blaustein J., Fitz-Gibbon K., Pino NW, White R. (Bingley: Emerald Publishing Limited;), 335-353.
- Morgan, k. (2022). La búsqueda de “significado” en el trabajo. Pag. 5. <https://www.bbc.com/worklife/article/20220902-the-search-for-meaning-at-work>
- Moriarty J., (2009). “Rawls, el respeto por uno mismo y la oportunidad de un trabajo significativo”, *Teoría y práctica social*, 35: 441-59.
- Naciones Unidas (2015). “Transformar nuestro mundo para 2030: una nueva agenda para la acción global”.
- Organización Internacional del Trabajo. (1999). Trabajo decente. Informe del Director General. Informe I-AI, Conferencia Internacional del Trabajo, 87.^a reunión, Ginebra.

OIT (2003) Director-General. Time for Equality at Work: Global Report under the Follow-Up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Report of the Director-General (Report I-B); Proceedings of the International Labour Conference 91st Session; Geneva, Switzerland.

Organización Internacional del Trabajo. (2008). Decente Trabajo: Algunos desafíos estratégicos por delante. Informe del Director General, 97.ª reunión de la Asamblea Internacional Conferencia del Trabajo, Ginebra: Internacional del Trabajo Oficina.

OIT (2019). Digital platforms and the future of Work.

International Labour Organization (ILO), (2020). América Latina, Asia-Pacific Employment and Social Outlook 2020: Navigating the crisis towards a human-centred future of work.

OIT. (2023). El valor del trabajo esencial: empleo mundial y perspectivas sociales 2023. Ginebra: OIT

ONU Mujeres. (2021). Los primeros 100 días del brote de COVID-19 en Asia y el Pacífico: una perspectiva de género

Oshio, T.; Tsutsumi, A.; & Inoue, A. (2016). The association between job stress and leisure—Time physical inactivity adjusted for individual attributes: Evidence from a Japanese Occupational Cohort Survey. *Scan. J. Work Environ. Health* 2016, 42, 225–236

OXFAM, (2020). Lucha contra la desigualdad en el tiempo de COVID-19

Peneva, D. (2022) El futuro del trabajo: 2023 y más allá. Directora general de Stanton Chase Sofia y líder de práctica regional de recursos humanos en EMEA.

- Pereira, S. , Dos Santos, N. R. & Pais, L. (2019), “Investigación empírica sobre trabajo decente: una revisión de la literatura”, *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 4No.1, págs.1-15, doi:10.16993/sjwop.53.
- Petrie K, Joyce S, Tan L, Henderson M, Johnson A, Nguyen H, et al. (2018). Un marco para crear lugares de trabajo más saludables mentalmente: un punto de vista. *Psiquiatría de Aust NZJ*. 2018.
- Piketty, T. (2014). Capital in the twenty-first century: a multidimensional approach to the history of capital and social classes. *Br. J. Sociol.* 65, 736–747. doi: 10.1111/1468-4446.12115
- Pilingua, C & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>
- Prieto, C. (2009). La calidad del empleo en España: una aproximación teórica y empírica, Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Rawls J. (1996). *Liberalismo político*, Nueva York, Columbia University Press.
- Rawls J. (2009). *Teoría de la justicia*, París.
- Reinecke, J. y Donaghey, J. (2021). Hacia una gobernanza de la cadena de suministro impulsada por los trabajadores: desarrollar el trabajo decente mediante la participación democrática de los trabajadores. *Revista de gestión de la cadena de suministro*, 57(2), 14-28.
- Rushton, S., & Williams, O. D. (2012). Frames, paradigms and power: global health policy-making under neoliberalism. *Glob. Soc.* 26, 147–167. doi: 10.1080/13600826.2012.656266

- Sanhokwe, H. & Takawira, S. (2022). Evaluación del modelo de medición de la escala de trabajo decente en Zimbabwe. *Revista de desarrollo profesional*, 08948453221120961
- Serrano, A. & Crespo, E. (2002). “El discurso de la Unión Europea sobre la sociedad del conocimiento”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 97, 189-207. DOI: 10.2307/40184369
- Schulte PA, Iavicoli I, Fontana L, Leka S, Dollard MF, Salmen-Navarro A, Salles FJ, Olympio KPK, Lucchini R, Fingerhut M, Violante FS, Seneviratne M, Oakman J, Lo O, Alfredo CH, Bandini M, Silva-Junior JS, Martinez MC, Cotrim T, Omokhodion F, Fischer FM. (2022). Workgroups on the Future of Decent Work and Demographic Changes and Occupational Health. Occupational Safety and Health Staging Framework for Decent Work. *Int J Environ Res Public Health*.19(17):10842. doi: 10.3390/ijerph191710842. PMID: 36078562; PMCID: PMC9518038.
- Standing, G. (2008). The ILO: an agency for globalization? *Dev. Change* 39, 355–384. doi: 10.1111/j.1467-7660.2008.00484.x
- Stringer, H. (2023). El bienestar de los trabajadores es una prioridad a medida que cambia la cultura organizacional. <https://www.apa.org/monitor/2023/01/trends-worker-well-being>
- Schulte, PA, Delclos, G., Felknor, SA y Chosewood, LC (2019). Hacia un enfoque ampliado de la seguridad y la salud en el trabajo: un comentario. *Revista Internacional de Investigación Ambiental y Salud Pública*, 16 (24), 4946. <https://doi.org/10.3390/ijerph16244946>
- Schulte, P.; Leso, V.; Niang, N.; Iavicoli, I. (2018). Monitoreo biológico de trabajadores expuestos a nanopartículas diseñadas. *Toxico. Letón*. 2018, 278, 112-124.

- Tubaro, P., & Casilli, A. (2022). Who bears the burden of a pandemic? COVID-19 and the transfer of risk on digital platform workers. *Am. Behav. Sci.* 15, 1-22. doi: 10.1177/00027642211066027
- Tur-Sinaí A. (2019). Movilidad en el mercado laboral entre las personas con discapacidad, *Trabajar*; 64; 323-340. doi: 10.3233/WOR-192995.
- Yeves J., Bargsted M., Cortes L., Merino C., & Cavada G. (2019) Age and perceived employability as moderators of job insecurity and job satisfaction: A moderated moderation model. *Front. Psychol.* 2019; 10: 799. doi: 10.3389/fpsyg.2019.00799.
- Viale Pereira, G., & Schuch de Azambuja, L. (2022). Hoja de ruta para una ciudad inteligente y sostenible como herramienta para abordar los desafíos de la sostenibilidad y fortalecer la capacidad de gobernanza. *Sustainability* , 14 (1), 239. <https://doi.org/10.3390/su14010239>
- Visser J (2020) Base de datos ICTWSS. Versión 7.1. Ámsterdam: Instituto de Estudios Laborales Avanzados de Ámsterdam (AIAS).
- Wan, W. & Duffy, RD (2022). Trabajo decente e intención de rotación entre los empleados de la nueva generación: el papel mediador de satisfacción laboral y el papel moderador de la autonomía laboral. *SABIO Abierto*, 12(2), 21582440221094591.
- Wei, J., Chan, SHJ & Autin, K. (2022). Evaluación de la percepción futura de seguridad laboral decente entre los chinos empobrecidos estudiantes universitarios. *Revista de evaluación profesional*, 30(1), 3-22.
- Wolff, R. D. (2012). *Democracy at Work: A Cure for Capitalism*. Chicago: Haymarket Books.

Zhao, L. & Wu, L. (2023). ¿Cómo afecta la oficina digital las horas extras a través de la autonomía laboral en China? Un modelo mediador no lineal para la paradoja de la autonomía tecnológica. Soc., 72.





ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Objetivos de un buen marco de trabajo	88
Tabla 2. Varios niveles	142
Tabla 3. Principales resultados de las categorías estratégicas	154

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Marco de escalonamiento de seguridad y salud en el trabajo para el trabajo decente. Los pilares son objetivos estratégicos de la OIT para promover el trabajo decente (OIT, 1999). Los determinantes son factores que influyen positiva o negativamente en la realización del trabajo decente.....	58
Figura 2. El continuo de salud mental que muestra el rango de estados posibles entre salud mental y enfermedad mental.....	107
Figura 3. Resultados laborales de una mala salud mental; la mala salud mental se asocia con resultados laborales negativo	109

Autores



Luis Alfredo Jiménez Rodríguez. PhD.¹

Nacionalidad colombiana. Administrador de empresas. Especialista en control interno e indicadores de gestión. Mag. en gerencia de mercadeo. Mag. en Gestión y Desarrollo de Empresas Sociales. Dr. en Ciencias Gerenciales. Posdoctor en Investigación emergente. Docente Universitario pregrado y posgrado Universidad de Pamplona. Líder del grupo de investigación ESE HEQC. Ponente Internacional. Autor de libros: Liderazgo una mirada desde la proxemia. Auditoria y Revisoría con Normas Internacionales de Auditoria. Salario Emocional elemento dignificante en la gestión del capital humano. Paradigma emergente. Consideraciones de una nueva cosmovisión para investigar. Nómeno contable; Esencia hacia la realidad del fenómeno financiero La Gestión en la Gestión y con la Gestión, Desde lo tradicional a la inteligencia artificial. Autor de capítulos de libro, artículos en revistas indexadas, Par Académico de libros y artículos resultado de investigación. Investigador Senior de Colciencias.



Javier Mauricio García Mogollón, PhD.²

Nacionalidad colombiana, investigador Senior de Colciencias, con una destacada trayectoria académica y profesional en el campo de la administración y la gestión estratégica. Doctor en Ciencias Gerenciales, Magíster en Administración y Administrador Comercial, con amplia experiencia en docencia, dirección académica, planeación institucional y consultoría en desarrollo organizacional. Actualmente, se desempeña como director de la Maestría en Administración de la Universidad de Pamplona, Director de la Revista FACE (Publindex C) y Coordinador del Diplomado en Alta Gerencia.



Rene Vargas Ortegón PhD.³

Nacionalidad colombiana, investigador de Colciencias, con una destacada trayectoria académica y profesional en el campo de la administración y la gestión estratégica. Doctor en Ciencias Gerenciales, Magíster en Administración y Administrador de empresas, con amplia experiencia en docencia, dirección académica, planeación institucional y consultoría en desarrollo organizacional. Actualmente, se desempeña como Vicerrector Administrativo y financiero, gerencia y/o coordinación de proyectos de carácter local, regional y nacional.

[1] Dr. Management Sciences. Postdoctor in Emerging Research- Master in Management and Development of Social Enterprises- Specialist in Internal Control- Business Administrator. Senior Researcher Minciencias. Pamplona University. Research Group CORPIES, <https://orcid.org/0000-0001-8656-9406>

[2] Dr. Management Sciences. Master of Science in Administration, Business Administrator. Pamplona University. <https://orcid.org/0000-0001-7423-8909>

[3] Dr. Management Sciences. Master of Science in Administration, Business Administrator. Pamplona University. <https://orcid.org/0000-0002-6362-0413>

ISBN (Digital): 978-628-7656-96-3

