

TRABAJO DIGNO Y DECENTE: UNA MIRADA DESDE LA OIT PARA LA GENERACIÓN DE INDICADORES PARA LAS PYME MEXICANAS Y COLOMBIANAS

DIGNIFIED AND DECENT WORK: A VIEW FROM THE ILO FOR THE GENERATION OF INDICATORS FOR SMES MEXICAN AND COLOMBIAN

Montoya Agudelo, César Alveiro

Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Afines
Universidad Cooperativa de Colombia
Medellín, Antioquia, Colombia
cesar.montoyaag@campusucc.edu.co

Méndez Cruz, José Ricardo

Facultad de Contaduría y Administración
Universidad Autónoma de México
México D. F., Ciudad de México
rmendez@fca.unam.mx

Boyero Saavedra, Martín Ramiro

Institución Universitaria CEIPA
Institución Universitaria Escolme
Medellín, Antioquia, Colombia
martin.boyerosa@virtual.ceipa.edu.co

Fecha de Recepción: 30/04/17 - Fecha de Aprobación: 27/06/2017

RESUMEN

El presente documento, es una reflexión derivada del Macro proyecto dirigido por ALAFEC –Asociación Latinoamericana de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración- denominado Adopción de criterios de sostenibilidad en las cadenas de valor en Latinoamérica en el tema trabajo digno o decente en Colombia y México. En las siguientes líneas se hace una presentación analítica de los objetivos propuestos por la OIT en relación al trabajo digno o decente, buscando con ello la identificación del nivel de comprensión y aplicación de dichos objetivos en organizaciones tan particulares como las PyME. El desarrollo de este trabajo ha estado fundamentado bajo la metodología de una revisión bibliográfica a fin de generar como objetivo fundamental, una propuesta de indicadores que faciliten la identificación de la manera como en dichas organizaciones tan particulares se genera un trabajo digno o decente. Al finalizar el documento se hace una propuesta indicadores que, si bien no son definitivos, si permiten tener un acercamiento a unos elementos que han de facilitar la medición de la existencia de un trabajo digno o decente, los cuales permiten se pueda concluir que, tanto en México como en Colombia, aún existe mucho camino por recorrer en relación con la generación de un verdadero trabajo digno o decente.

PALABRAS CLAVE: Calidad de Vida Laboral; Trabajo Digno; Trabajo Decente; Pyme.

“Visión de Futuro” Año 14, Volumen N° 21, N°2, Julio- Diciembre 2017 – Pág. 84- 106

URL de la Revista: <http://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/>

URL del Documento: http://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=440&Itemid=96

ISSN 1668 – 8708 – Versión en Línea

ISSN 1669 – 7634 – Versión Impresa

E-mail: revistacientifica@fce.unam.edu.ar

ABSTRACT

This document is a reflection derived Macro ALAFEC –Latin American Association of Colleges and Schools of Accounting and Administration- led project called Adopt sustainability criteria in value chains in Latin America in the dignified or decent work in Colombia and Mexico In the following lines an analytical presentation of the objectives proposed by the ILO in relation to decent or decent work, seeking thereby identifying the level of compression and implementation of such objectives as private organizations such as SMEs it is made. The development of this work has been based on a literature review in order to generate a set of indicators to facilitate the identification of the manner in private organizations such as dignified or decent work is generated. At the end of the document, a proposed indicator which although not definitive, if allowed to have an approach to some elements to facilitate the measurement of the existence of a dignified or decent work, which allow done can be concluded that both in Mexico as in Colombia, there is still a long way to go in relation to the generation of a real worthy or decent work.

KEY WORDS: Quality of Work Life; Decent job; SME

INTRODUCCIÓN

La calidad de vida laboral se constituye en un elemento fundamental para que las organizaciones y en este caso, para que las Pequeñas y Medianas empresas (PyME) puedan lograr sus objetivos establecidos, es por ello, que en el presente trabajo se muestra de manera general como problemática, la ausencia de mecanismos –como por ejemplo indicadores- que permitan evaluar la manera como se está dando respuesta a la propuesta de generar un trabajo decente propuesto por la OIT.

En la primera parte de este trabajo, se presenta un panorama general a la problemática existente de la diversidad de indicadores propuestos para evaluar el proceso de gestión de trabajo decente desde dimensiones como: principios y derechos fundamentales en el trabajo, oportunidades de empleo para hombres y mujeres, seguridad en el empleo y diálogo o participación social.

La segunda parte la compone el objetivo general del trabajo, con el cual se busca identificar hasta qué punto las instituciones han comprendido la propuesta de la OIT en generar un trabajo en verdaderas condiciones decentes. De igual manera, en esta sección se encontrarán cuatro objetivos específicos que buscan la identificación de la manera como

se está visualizando el trabajo como principio y derecho, la manera de generación de empleo en igualdad de condiciones por género, la seguridad que se está brindando en el empleo y la forma que se gesta el diálogo y la participación social de todos los trabajadores.

El paso por diferentes fuentes teóricas, se constituye en el tercer apartado de este documento. En este se hace un recorrido por diversas posturas teóricas que han abordado el trabajo decente y la calidad de vida laboral como fuente de generación de desarrollo social. De igual manera, se presenta de manera global, la definición que se tiene en México y Colombia frente a las PyME, como instituciones generadoras de un alto porcentaje de los empleos existentes.

Finalmente, se hace una propuesta enunciativa de indicadores que sin bien no se constituyen en métodos para la solución de los problemas existentes frente al trabajo decente, sí permitirán que se puedan identificar dificultades al momento de evaluar los niveles de aplicación de los objetivos estratégicos de la OIT, objetivos que pueden ser considerados en cualquier tipo de organización, incluidas las PyME.

DESARROLLO

Referente problemático

Para la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, desde la década de los noventa ha existido una preocupación por poner a disposición de las naciones algunas propuestas estratégicas laborales que permitan luchar contra la pobreza y garantizar la igualdad entre en las personas, por medio de aspectos como por ejemplo el trabajo decente. A pesar de lo anterior, cada nación es libre de generar sus propias políticas laborales, las cuales se esperan que sean el motor que permita la equidad y oportunidades para todos en igual de condiciones, teniendo presente que el trabajo es un derecho universal que no puede ser negado bajo ninguna condición de raza, sexo, creencia entre otros aspectos.

Para dar respuesta a lo anterior, la OIT ha propuesto cuatro objetivos estratégicos acompañados con algunos objetivos transversales en la denominada agenda hemisférica, los cuales han sido pensados con el propósito de ofrecer un trabajo digno y decente y con la firme convicción de superar la desigualdad social y económica existe en cada nación. Pese a lo anterior, es importante que se formulen mecanismos de evaluación que permitan identificar el nivel de adherencia de dichos objetivos tanto en México como Colombia, mecanismos que deben ser altamente homologables a cualquier nación que quiera aplicarlos y a cualquier tipo de organización.

Por lo anterior, es necesario que se formule una serie de indicadores que permitan evaluar el nivel de comprensión y capacidad de respuesta frente a los principios y derechos fundamentales del trabajo, la generación de oportunidades laborales en igualdad de género, la protección social y el diálogo y fortalecimiento de las organizaciones frente a los procesos de negociación. Es importante tener presente que son las PyME quienes, entre otros, están llamadas a comprometerse con el cumplimiento de dichos objetivos estratégicos, puesto que son las instituciones que en la actualidad mueven la economía de México y Colombia, además de ser las instituciones que más aportan al PIB y por ser organizaciones con mayor presencia en dichos estados.

Objetivos

El desarrollo de este trabajo, tiene como objetivo identificar el nivel de adherencia a los objetivos estratégicos propuesto por la OIT para la generación de un trabajo digno y decente en organizaciones como las PyME tanto en México y Colombia.

Bajo la línea del objetivo propuesto anteriormente, se busca analizar el nivel de cumplimiento de los principios y derechos fundamentales como estrategia propuesta por la OIT para la generación de un empleo digno y decente.

Identificar el nivel de generación de oportunidades laborales igualitarias bajo el marco de los lineamientos estratégicos de la OIT para el trabajo decente.

Conocer el nivel de cumplimiento de las políticas relacionadas con la seguridad social y sistema pensional según los objetivos estratégicos de la OIT.

Identificar las características del dialogo social y el fortalecimiento de las organizaciones por medio de la intervención del trabajo decente según los lineamientos estratégicos de la OIT.

Las transformaciones del trabajo en la sociedad contemporánea: nuevos interrogantes sobre la vieja cuestión social

La flexibilidad o la flexibilización es quizás uno de los rasgos más distintivos de las dinámicas que actualmente han transformado las condiciones laborales que se tejen al interior de las PyME y en las cadenas globales de valor a las cuales éstas pertenecen. Estos procesos se consolidan, según Blanch (2003), con el sistema de producción toyotista que supuso un punto de ruptura con el modo de producción fordista, caracterizado aquel, entre otras cosas, por una planta de trabajadores relativamente estable, en el seno de un modelo económico keynesiano pensado para garantizar el pleno empleo.

Es de aclarar sin embargo que el concepto de flexibilidad es polisémico (Arancibia, 2011; Blanch, 2003). A continuación se detallan algunos de sus significados:

- Flexibilización de la organización productiva: la cual se manifiesta con respecto a la emergencia de la figura de las redes empresariales consistente en el fenómeno en el que una o más empresas contratan o tercerizan algunas de sus actividades en otras empresas, las cuales se encargan de llevarlos a cabo mediante la gestión de sus propios recursos humanos, materiales y financieros.
- Flexibilización de la organización del trabajo: caracterizada por la tendencia a requerir empleados capaces de adaptarse a las condiciones de trabajo que requiere la organización.
- Flexibilización de la organización productiva: consistente en la capacidad tecnológica de una empresa para encauzar, modificar o ajustar su proceso de producción, el volumen y tipo de bienes producidos.
- Flexibilización del mercado laboral: en la cual pueden encontrarse diversas clases de flexibilización: la flexibilidad interna, mediante las cuales la empresa se haya en capacidad de ajustar las condiciones individuales de trabajo dentro de los límites permitidos por la ley, estas condiciones pueden comprender aspectos como el salario, horarios de trabajo, jornada laboral o asignación de funciones. También puede comprender la flexibilidad externa, la cual alude a la adecuación de la planta de trabajadores en función de los requerimientos de producción, mediante formas de contratación que facilitan a las empresas prescindir de la mano de obra que no necesiten (Arancibia, 2011).

Los resultados de la aplicación de políticas de flexibilización en las modalidades antes descritas han tenido diversas valoraciones que van desde su defensa como mecanismos ineludibles para garantizar la competitividad y rentabilidad de las PyME, con base en la idea que supone la adopción de modelos de organización de carácter abierto, ágiles, descentralizados, simplificados y particulares, en claro contraste con los modelos tradicionales de carácter cerrado, piramidal, burocratizado y lento; así como también su denuncia como procesos que han supuesto la eliminación de muchas de las conquistas sociales de los trabajadores por cuenta de la aplicación de políticas de reingeniería que no pocas veces han supuesto la reducción de la planta de personal y la sobrecarga del personal que permanece, con la consecuente pérdida de capital humano e intelectual valioso para las organizaciones, o la instauración de modalidades de subempleo y empleo informal que implican condiciones de precariedad, inestabilidad e incertidumbre social para una buena parte de la población económicamente activa (Chanlat, 2002).

Por otra parte, los factores externos tienen que ver con los procesos desatados a partir del fenómeno conocido como globalización y las características que reviste un sistema

“Visión de Futuro” Año 14, Volumen N° 21, N°2, Julio- Diciembre 2017 – Pág. 84- 106

URL de la Revista: <http://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/>

URL del Documento: http://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=440&Itemid=96

ISSN 1668 – 8708 – Versión en Línea

ISSN 1669 – 7634 – Versión Impresa

E-mail: revistacientifica@fce.unam.edu.ar

económico en el que la “productividad y la competitividad, dependen fundamentalmente de la capacidad de adquirir conocimiento y de procesar información” (Castells, 2000, p. 44), los cuales han propiciado a su vez transformaciones profundas en las condiciones laborales de todas las economías afectadas por tales procesos.

La globalización es un proceso de integración y sincronización de los procesos mundiales, particularmente de los mercados financieros, el comercio internacional, la producción transnacional y la producción e innovación tecnológica, que trasciende las lógicas de una simple economía-mundo, (realidad histórica que se hizo posible en los albores de la modernidad con la apertura de circuitos comerciales a escala planetaria) y que por tanto implica una intensificación del grado de relacionamiento de economías, empresas y países; cuyas redes de interacción funcionan como un único campo de fuerzas, sometido a la inmediatez y simultaneidad que supone el hecho de que un acontecimiento en el orden global repercute en todos los demás elementos implicados en éste (Blanch, 2003).

Las formas de esta globalización lejos de ser uniformes o reducirse a sus implicaciones económicas, comportan una multiplicidad de rasgos diferenciales y paradójicos en cuanto a los procesos políticos, culturales y sociales que implica la experiencia de un mundo global, así pues la creciente integración comercial y la libre circulación de capitales, es paralela a las restricciones y barreras para la libre circulación de personas que imponen muchos países desarrollados a los de la periferia del poder económico, de igual modo la globalización lejos de ser sinónimo de procesos de homogenización cultural, ha supuesto también la exacerbación de nacionalismos y consignas culturales que vehiculan intereses en conflicto derivados de las lógicas del mismo proceso de integración (Cuesta, 2005).

La globalización en este sentido es un proceso no exento de orientaciones ideológicas que le imprimen al proceso integrador una lógica conveniente a ciertos intereses, de ahí que el proceso de globalización sea el escenario de diversos movimientos sociales que denuncian los efectos de desigualdad, exclusión y explotación laboral que resultan de la orientación acomodada del proceso globalizador, particularmente desde el favorecimiento de las lógicas que propician la acumulación de capital, el libre comercio unidireccional (desde el centro hacia la periferia, pero no al contrario) o prácticas de deslocalización de la producción que aprovechan la mano de obra barata de países en vía de desarrollo, propiciando prácticas de dumping social que favorecen en los países la pauperización de las condiciones de trabajo como forma de obtener ventajas comparativas (Da Silva & Ruesga, 2008).

Las condiciones laborales en este contexto constituyen un juego de continuidades y discontinuidades en lo que respecta al clásico trabajo asalariado. Las condiciones del

mundo del trabajo de las sociedades contemporáneas, por cuenta de los factores antes mencionados, se despliegan en un repertorio variopinto de situaciones y aspectos que complejizan, invisibilizan y desplazan la clásica tensión social entre capital y trabajo, haciendo emerger nuevos escenarios y actores sociales cuyas condiciones laborales van desde fenómenos de super-empleo estable y bien remunerado hasta formas de subempleo, sub-salario y sub-trato organizacional, todos ellos integrados en una misma dinámica del mundo globalizado que articula las diferentes formas del trabajo, a la vez que fragmenta y atomiza los intereses de quienes están allí inmersos (Blanch, 2003).

Lo anterior explica el horizonte problemático en que se halla la representación sindical y las formas de negociación colectivas con las que históricamente se reivindicaron los derechos de la clase trabajadora, con los consecuentes impactos sobre su calidad de vida laboral. Las condiciones de trabajo generadas por cuenta de las transformaciones del mundo del trabajo en el último tercio del siglo XX y por la relativa implantación del modelo neoliberal con diversos matices en varios países de Occidente, conllevó a una creciente pérdida de poder de los sindicatos, quienes resultaron incapaces de asumir las banderas de una masa de trabajo heterogénea y compleja, difícil de identificar con la tradicional clase obrera de intereses y aspiraciones relativamente comunes, ello aunado a las transformaciones políticas que desde los gobiernos limitaron el margen de presión de tales organizaciones para defender u obtener determinadas prerrogativas laborales. Se asiste así a formas de negociación individualizadas, acordes con los procesos de flexibilización laboral potenciados desde diversos frentes a nivel global (Castells, 2000).

Las redes empresariales, posibilitadas entre otras cosas por el desarrollo vertiginoso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), constituyen un entramado que explica muchas de las condiciones laborales antes mencionadas. El modelo de organización flexible de muchas multinacionales descrito por Lorente-Campos (2003) está constituido por una reducción de la planta de trabajadores asociados a la empresa, la cual conserva en su centro empresarial o matriz aquellos trabajadores altamente cualificados y competentes con capacidades de adaptabilidad y flexibilidad funcional, que los hacen creadores de valor para la organización y por tanto, en aras de conservarlos, gozan de condiciones laborales relativamente óptimas en lo que respecta a salario, prestaciones sociales, estabilidad laboral y modos de gestión de recursos humanos que promueven la creatividad, la autorrealización y las relaciones de horizontalidad organizacional. En contraprestación, estas redes empresariales subcontratan muchas de sus actividades en otras empresas cuyas condiciones laborales tienden a ser, a medida que se alejan del centro, más provisionales e inestables, con más precarias formas de remuneración y con

modelos de gestión de tipo taylorista, en especial en aquellos trabajos genéricos que demandan mano de obra poco cualificada y, por tanto, fácilmente prescindible y sustituible.

Ahora bien, de acuerdo a lo expuesto anteriormente se presenta a continuación de manera esquemática el modelo de organización flexible:

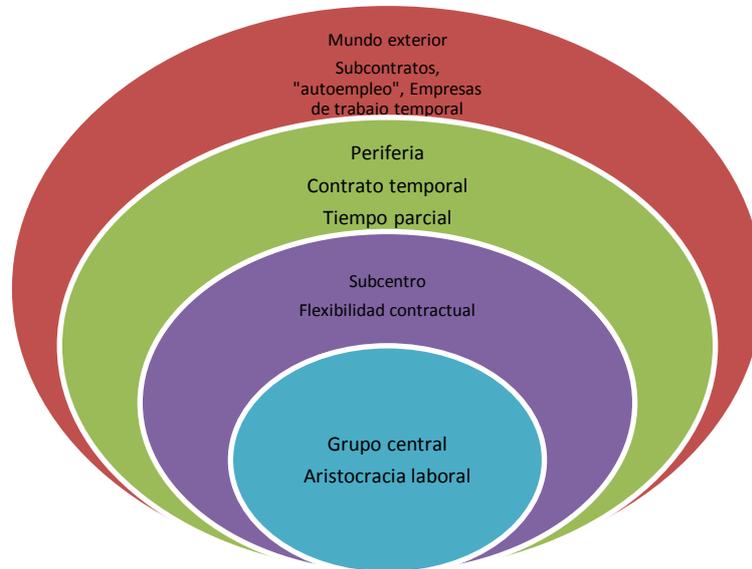


Figura N° 1: Modelo de organización flexible
Fuente: Elaboración propia Adaptado de Martínez, 2014

Los diferentes estratos que se presentan en la ilustración anterior evidencian diferenciales condiciones laborales; el subcentro está constituido por personal con competencias secundarias relativamente reemplazable, la periferia la conforman personal poco cualificado que asume sus condiciones de trabajo en condiciones de mayor incertidumbre, con formas de contratación temporales y prácticas de flexibilización numérica; finalmente el círculo exterior lo conforman las formas de trabajo informales, subcontratado, actividades económicas de autoempleo y diversas formas de trabajo a través de empresas de trabajo temporal.

El anterior modelo permite entender lo que Blanch (2003) denomina la polarización laboral entre una élite super-empleada y una masa subempleada. Lo característico de esta situación radica precisamente en que las fronteras entre el subempleo y el desempleo (que se originan en los márgenes exteriores del modelo de organización flexible y su articulación en redes empresariales) tienden a hacerse difusas, toda vez que se tiene un flujo relativamente constante de mano de obra que oscila entre formas de contratación temporales y periodos de desempleo. Las condiciones laborales de este tipo de empleo

kleenex, de usar y tirar o empleo basura evidencian un desplazamiento de las luchas tradicionales sobre la dignidad del trabajo asalariado, cuya imagen estaba representada en la figura del obrero explotado en el espacio de producción industrial, para pasar a un escenario en dónde las garantías del trabajo asalariado estable se vuelven deseables ante el trabajo irregular, errante y precario característico del subempleo: “la situación de desempleo crónico y de subempleo agudo constituyen el caldo de cultivo de la nueva vulnerabilidad social, el nuevo cáncer que corroe la cohesión, la estabilidad, el bienestar y el progreso de las sociedades organizadas en torno al doble eje de la economía de mercado y del estado social” (Blanch, 2003, p. 139).

Las condiciones laborales de buena parte de los sectores que perviven al margen de la condición salarial son así mismo tendencialmente precarias. La calidad de vida laboral de tales condiciones se halla marcada en buena parte por un decrecimiento en las coberturas sociales, los salarios, las condiciones contractuales (más parecidas a un contrato comercial) y las garantías del derecho laboral, o incluso, pese a lo consagrado por la ley, se asiste a formas de empleo sumergido o para empleo que coexisten en el marco de sistemas legales garantistas, por ejemplo el que es desempeñado por inmigrantes ilegales (Rinken, 2004). Agulló (2001) sintetiza las dimensiones en las que se manifiesta tal precariedad laboral:

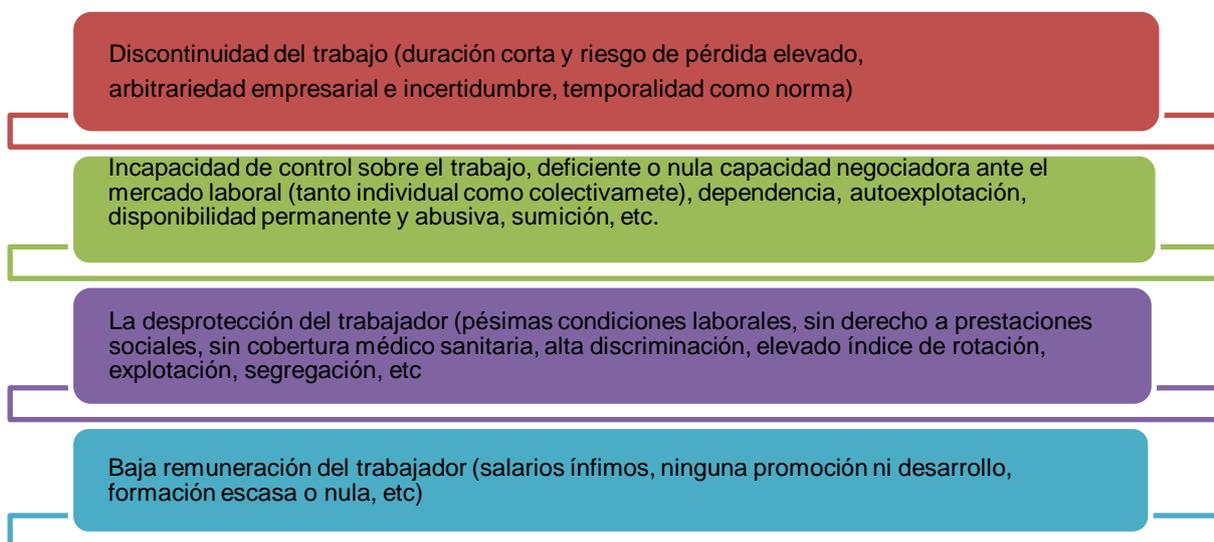


Figura N° 2: Modelo de organización flexible
Fuente: (Agulló, 2001, p. 106)

Las anteriores dimensiones en modo alguno resultan generalizables a todas las formas de trabajo de la sociedad actual, sin embargo sí manifiestan la realidad de una buena porción de las partes implicadas en la aplicación de lo que Blanch (2003) denomina flexi-precariadad, aludiendo con ello a las políticas de flexibilización y reingeniería de las

organizaciones, cuya aplicación entusiasta como modelos que favorecen la competitividad, la productividad y la eficiencia, tiene su contrapartida en la lectura que de ellas se hace como factores de inestabilidad laboral, incertidumbre social y degradación del estatus salarial y de la calidad de vida laboral.

Condiciones laborales y calidad de vida laboral (CVL): una aproximación conceptual

Según Blanch (2007), el concepto de condiciones laborales alude al:

“Conjunto de circunstancias ecológicas, sociales, económicas, jurídicas, tecnológicas, etc. en el marco de las cuales se desarrolla la actividad laboral. Influyen sobre la experiencia de trabajo y sobre las relaciones laborales, sobre la vida cotidiana de las personas trabajadoras y sobre la dinámica organizacional, sobre la calidad de vida en el trabajo, sobre la motivación, la satisfacción y el rendimiento laborales y sobre la eficacia y la eficiencia de las mismas organizaciones”. (p. 20).

Las condiciones laborales para Blanch (2003), del siglo XVII distan de las actuales. Antes de la llamada revolución industrial existía un predominio del trabajo en el campo y todas las actividades se desarrollaban dando protagonismo al agricultor, para luego pasar al obrero industrial. En este mismo sentido, las jornadas laborales tuvieron también transformaciones, puesto que con la era industrial se alargan las horas de trabajo al igual que las semanas y se establece el trabajo por turnos, lo que de una u otra manera tiene una relación con las condiciones laborales. Frente a lo expuesto anteriormente, Peiró y Prieto (1996), citados por Blanch (2003) han propuesto una serie de elementos clasificatorios de las condiciones de trabajo en el interior de la organización, según se presenta en la siguiente tabla:

Tabla N°1: Inventario de condiciones actuales de trabajo

Condiciones	Indicadores
Contrato	Modalidad (indefinido, temporal, jornada, completa, parcial, etc.)
	Salario
	Prestaciones sociales y sanitarias
Ambiente físico	Temperatura, humedad, iluminación, ruido, calidad del aire, limpieza, higiene, etc.
	Equipamiento, mobiliario, instrumentos, ergonomía, etc.
Ambiente social	Estructura y configuración del espacio laboral, privacidad, hacinamiento, distribución territorial, etc.
Seguridad e higiene	Riesgos físicos (accidentes, contagios, etc.) y psicosociales (bornout, acoso moral o sexual, etc.)
	Dispositivos de prevención, etc.
Tarea	Autonomía, responsabilidad, iniciativa, exigencia, variedad, interés, creatividad, control, complejidad, etc.
Rol	Ambigüedad, conflicto, sobrecarga, vaciedad, etc.
Proceso	Organización y división
Tiempo	Duración de la actividad (jornadas, horarios, turnos, ritmos, descansos, vacaciones, etc.)
	Intensidad, presión del calendario, etc.
Clima organizacional	Cohesión grupal, apoyo mutuo, cooperación, empatía, cordialidad, armonía, etc.
	Estilo de dirección y de comunicación, competitividad, conflictividad, etc.

Fuente: Peiró & Prieto (1996) citado por Blanch (2003, p. 44)

El anterior inventario, sin embargo, hacen parte de un entramado macro-social que define las circunstancias que inciden en el desarrollo de las relaciones de trabajo en una sociedad, razón por la cual las condiciones de trabajo también incluyen aspectos relacionados con el mercado laboral, las formas de negociación colectivas o individuales, la acción de sindicatos, las políticas públicas de empleo, la legislación laboral, las dinámicas entre empleo, subempleo y desempleo, entre otros, cuya consideración contextualiza en buena medida muchas de las condiciones que a nivel organizacional experimentan los empleados y cuya calidad de vida laboral resulta diferencial según variables como el cargo desempeñado, el tipo de contrato, el grado de cualificación, la remuneración, entre otros elementos.

De acuerdo con el listado presentado en la tabla anterior, se puede establecer entonces que las condiciones laborales son un elemento esencial que incide en la calidad de vida laboral (CVL) en aspectos como: la salud, el bienestar psicológico, la motivación, la satisfacción de las tareas que se realicen y en aspectos relacionados con lo físico como, por ejemplo, el desgaste. De igual manera, tales condiciones son determinantes en el rendimiento que puede tener una persona en el desarrollo de sus actividades, en los índices de rotación de personal y en otros aspectos como la eficacia y la eficiencia de la organización (Blanch, 2003).

De esta forma, la calidad de vida puede ser entendida como:

“un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud percibida. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida” (Ardila, 2003, p. 36).

En la anterior definición se destacan aspectos como el bienestar físico, psicológico y social, los cuales a su vez son resaltados por Blanch, cuando define la CVL como “el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por las personas en su puesto y en su entorno de trabajo” (2003, p. 36)

Por su parte, Casas, Repullo, Lorenzo, & Cañas, (2002) establecen una relación entre condiciones laborales y CVL, entendiendo esta última en relación con aspectos que optimizan la experiencia satisfactoria del empleado en su entorno laboral. Así pues, la CLV abarca:

“Todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, como los horarios, la retribución, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicios obtenidos, las posibilidades de carrera profesional, las relaciones humanas, etc., que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y rendimiento laboral. La CVL puede definirse, pues, como un proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral está organizada objetivamente y subjetivamente, tanto

en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir al más completo desarrollo del ser humano” (Casas et. al., 2002 p. 144).

Según lo anterior, la CVL busca que exista una relación coherente entre la experiencia humana y los objetivos establecidos en la organización, buscando con ello que se pueda dar cumplimiento a los objetivos y estrategias establecidas en la institución. De igual manera, juega un papel importante en la CVL tener presente los aspectos físicos, ambientales y psicológicos del sitio de trabajo, puesto que con la CVL los colaboradores están buscando su reivindicación por la comodidad y el placer en la labor ejecutada y, por otro lado, el interés de la organización en lograr un alto índice en la productividad.

Teniendo presente que la CVL busca que exista un alto grado de satisfacción de las necesidades de los trabajadores por medio de la ejecución de una tarea, debe comprenderse que, para lograr dicha satisfacción, es preciso responder a factores como:



Figura N° 3: Modelo de organización flexible
Fuente: Elaboración propia a partir de Chiavenato (2009).

Dignidad y decencia laborales: un panorama general para las condiciones laborales en Colombia y México

La dignidad y decencia laboral son dos elementos importantes a destacar que requieren ser analizados como componente para la CVL. La dignidad, ha sido un término que durante tiempo ha estado presente en diversidad de documentos internacionales relacionados con los derechos, y que ha ganado importancia en un estado social de derecho

como lo es Colombia y México, lo cual se ve reflejado en la carta magna de éstas dos naciones cuando se ha establecido que el trabajo es un principio, un deber y un derecho.

Ahora bien, tanto en Colombia como en México el trabajo es un principio fundamental y parte de la dignidad humana, como fundamento para un estado social de derecho. Por lo anterior, es importante comprender que el concepto de dignidad humana entendido desde lo jurisprudencial es comprendido desde dos dimensiones por un lado como protección y por el otro desde una funcionalidad normativa. Frente a lo anterior, se tiene que, en Colombia, por ejemplo:

Al tener como punto de vista el objeto de protección del enunciado normativo “dignidad humana”, la Sala ha identificado a lo largo de la jurisprudencia de la Corte, tres lineamientos claros y diferenciables: (i) La dignidad humana entendida como autonomía o como posibilidad de diseñar un plan vital y de determinarse según sus características (vivir como quiera). (ii) La dignidad humana entendida como ciertas condiciones materiales concretas de existencia (vivir bien). Y (iii) la dignidad humana entendida como intangibilidad de los bienes no patrimoniales, integridad física e integridad moral (vivir sin humillaciones). De otro lado al tener como punto de vista la funcionalidad, del enunciado normativo “dignidad humana”, la Sala ha identificado tres lineamientos: (i) la dignidad humana entendida como principio fundante del ordenamiento jurídico y por tanto del Estado, y en este sentido la dignidad como valor. (ii) La dignidad humana entendida como principio constitucional. Y (iii) la dignidad humana entendida como derecho fundamental autónomo (Corte constitucional colombiana, 2002, p. 1).

Por lo anterior, el trabajo debe constituirse como un elemento que garantice la dignidad y el derecho fundamental que tiene todo ciudadano en el territorio nacional. De igual manera, la dignidad debe garantizar a los trabajadores un trato honorable por el mero hecho de su naturaleza humana. Frente a lo anterior, “la dignidad de la persona humana no permite que ésta sea reducida a la condición de cosa u objeto, carente de autonomía, lo que sucede cuando por actos particulares se dispone de la libertad o del cuerpo de un ser humano” (Corte constitucional colombiana, 1994, p. 12).

Por lo que se refiere a la decencia laboral, se tiene que éste es un concepto relativamente nuevo que fue empleado por primera en el año de 1999 en la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra y fue la Organización Internacional del Trabajo (OIT) quien utilizó dicho término en la conferencia titulada Memoria del Director General: Trabajo decente que buscaba promulgar como estrategia, el trabajo decente y por tanto promulgó que “Actualmente, la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1999, p. 1). Es importante destacar, que la OIT ha fundamentado que, para el cumplimiento de lo anterior, se hace necesario promulgar el desarrollo de cuatro objetivos estratégicos:

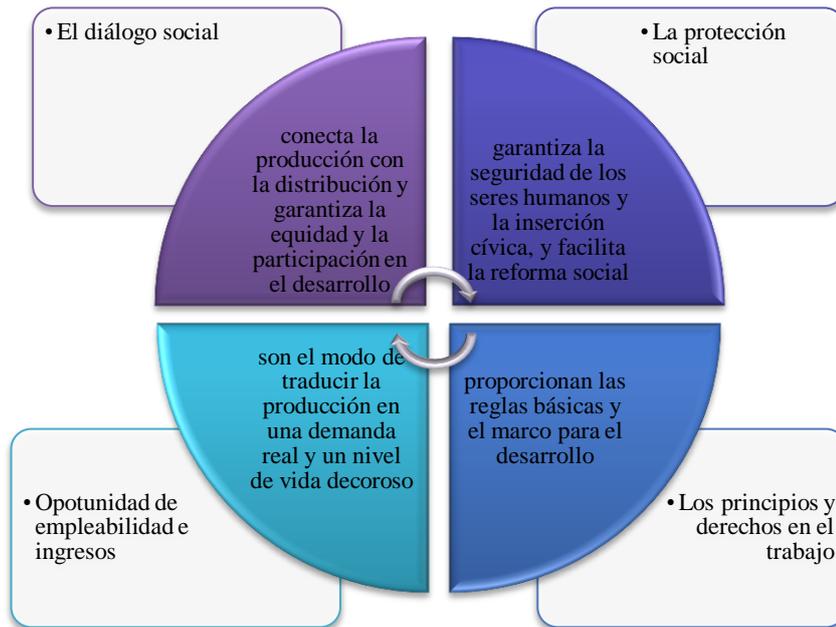


Figura N°4: Componentes del trabajo decente
Fuente: Elaboración propia a partir de OIT (1999)

Según la ilustración anterior, se puede identificar que el trabajo es un principio y un derecho ineludible para cualquier ciudadano, lo que hace que cualquier persona puede acceder a un trabajo de manera digna y decente según las políticas y reglas definidas por cada nación.

La posibilidad de acceder a un empleo digno y decente, es una acción que se traduce en un mecanismo que garantiza el desarrollo de las naciones y la reducción de la pobreza en las naciones, por lo anterior, tanto México como Colombia no han escatimado esfuerzos por lograr que sus ciudadanos cuenten con trabajos caracterizados por la dignidad y la decencia.

El diálogo social, es otro de los componentes que se ha propuesto la OIT a través de sus objetivos estratégicos y con ello lo que se ha buscado ha sido equidad, igualdad y paz entre todos los actores sociales donde "debemos perseverar en este camino, buscando no sólo remover todos los obstáculos que puedan existir para la libre constitución y funcionamiento de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, sino también desarrollar la institucionalidad que el propio diálogo social requiere" (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2006, p. 22).

La seguridad y protección social son una necesidad que debe garantizarse en cualquier nación, por lo tanto, ello se ha constituido en otro de los objetivos estratégicos de la OIT y por lo tanto, se busca que al cesar la actividad laboral, todas las personas tengan la

posibilidad de continuar con una vida digna y decente como recompensa de tanto años de trabajo.

Podría entenderse entonces, el concepto de trabajo decente como sinónimo de oportunidades laborales entre hombre y mujeres fundamentado en condiciones de calidad laboral, de integración social y de derecho de los trabajadores.

Como se ha expuesto anteriormente, el trabajo decente es un concepto que debe estar inserto en lo que es la calidad de vida en laboral, es decir, que no sólo está en juego el bienestar que puede tener el colaborador al interior de la organización, sino también todas las acciones que desarrolla ésta para generar placer, tranquilidad y beneficios a los empleados de tal manera que pueda lograr el cumplimiento de los objetivos que se ha propuesto la organización.

Bajo el interés de promover el derecho laboral igualitario, enmarcado en un trabajo digno y decente la OIT, ha propuesto una agenda hemisférica con la pretensión que cada nación con su aplicación, mitiguen la pobreza y desigualdad. Ahora bien, con dicha agenda se ha buscado que tanto los hombres como las mujeres puedan acceder a trabajos caracterizados por la decencia bajo el marco de algunos lineamientos de libertad, justicia, seguridad y dignidad humana, puesto que la OIT ha propuesto en sus objetivos la “promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el dialogo social” (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1999, p. 12).

Siendo el trabajo, un principio y un derecho esencial tanto México como Colombia lo han establecido en su constitución política, siendo ello un elemento fundamental para que la OIT haya pensado en la búsqueda de soluciones a problemática encaminadas por medio de sus objetivos estratégico que resolviera algunas dificultadas sociales y de violencia que en los últimos años han estado presente en estas dos naciones.

Finalmente, es importante destacar que el concepto de trabajo decente es generalizado y que su aplicación va a depender de las políticas de cada nación, el contexto económico y la normatividad establecida.

Las PyME en el contexto Mexicano y Colombiano

La década de los noventa, se ha caracterizado por el desarrollo económico, social y tecnológico en países como México, Brasil, Argentina y Colombia entre otros, desarrollo que ha tocado a las PyME en relación a generación de una regulación normativa, enfocada al acompañamiento, asesoramiento y apoyo en su desarrollo. El objetivo de dicha normatividad está fundamentado en la “creación de empleo, el desarrollo del capital humano, la

integración y el desarrollo regional, el incremento de la productividad y la promoción de la competencia en los mercados” (Ferro, 2005, p. 10).

Cada país define a las PyME utilizando pautas esencialmente cuantitativas que, si bien tiene ciertas características similares, también tiene diferencias significativas. En la mayoría de los casos, las variables consideradas son cantidad de personal, cifra de ventas y niveles de inversión en activos o la participación en el mercado (Saavedra & Hernández, 2008).

Es importante contar con criterios de estratificación de las empresas que resulten homogéneos y que permitan establecer una taxonomía aceptada oficialmente. Desde la perspectiva gubernamental esta taxonomía contribuye a identificar qué tan importante es determinado estrato de empresa para la economía nacional; su contribución a la generación de empleo y, por ende, la posibilidad de acceso a programas de apoyo diseñados y estructurados para un estrato en específico.

En el caso de México, tal estratificación es legalmente obligatoria por disposición de la Ley para el Desarrollo de la Competitividad en la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (30 de diciembre de 2002) que en su artículo 3 establece un criterio base de estratificación (Tabla 2).

Tabla N°2: Estratificación de la MiPyME, Ley para el desarrollo de la competitividad en la micro, pequeña y mediana empresa

Estratificación por Número de Trabajadores			
Sector/Tamaño	Industria	Comercio	Servicios
Micro	0-10	0-10	0-10
Pequeña	11-50	11-30	11-50
Mediana	51-250	31-100	51-100

Fuente: (México: Cámara de Diputados, 2015)

Ese mismo artículo establece la necesidad de que tal base se complemente por acuerdo entre la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Secretaría de Economía, publicándose en el Diario Oficial de la Federación. El criterio taxonomista vigente data del 25 de junio de 2009 y, además del número de trabajadores (utilizado en el criterio base), considera –de forma prioritaria– las ventas anuales de la empresa. La Tabla 3 muestra este criterio que habría de considerarse como definitivo en México.

Tabla N°3: Estratificación de las MiPyME

Tamaño	Sector	Rango de números de trabajadores	Rango de monto de ventas anuales (mdp)	Tope máximo combinado*
Micro	Todas	Hasta 10	Hasta \$4	4.6
Pequeña	Comercio	Desde 11 hasta 30	Desde \$4.01 hasta \$100	93
	Industria y Servicios	Desde 11 hasta 50	Desde \$4.01 hasta \$100	95

“Visión de Futuro” Año 14, Volumen N° 21, N°2, Julio- Diciembre 2017 – Pág. 84- 106

URL de la Revista: <http://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/>

URL del Documento: http://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=440&Itemid=96

ISSN 1668 – 8708 – Versión en Línea

ISSN 1669 – 7634 – Versión Impresa

E-mail: revistacientifica@fce.unam.edu.ar

Mediana	Comercio	Desde 31 hasta 100	Desde \$100.01 hasta \$250	235
	Servicios	Desde 51 hasta 100		
	Industria	Desde 51 hasta 250	Desde \$100.01 hasta \$250	250
*Tope Máximo Combinado = (Trabajadores) X 10% + (Ventas Anuales) X 90%				
Tercero. El tamaño de la empresa se determinará a partir del puntaje obtenido conforme a la siguiente fórmula:				
Puntaje de la empresa = (Número de trabajadores) X 10% + (Monto de Ventas Anuales) X 90%, el cual debe ser igual o menor al Tope máximo combinado de su categoría.				

Fuente: (México: Cámara de Diputados, 2015)

En síntesis, las MiPyME representaban el 99.8% del total de empresas en el país y su aportación al PIB asciende 52% del total, con una aportación al empleo sumada de 72.1%, lo que evidencia la crucial importancia de estas empresas.

En el contexto colombiano, las PyME son definidas por la Ley marco 905 de 2004, como toda unidad de explotación económica, realizada por persona natural o jurídica, en actividades empresariales, agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, rural o urbana. Legislación que realiza una caracterización de lo que constituye la pequeña y mediana empresa, dando sus especificaciones para tres modelos. Una primera, nominada mediana que cuenta con una planta de personal entre cincuenta y uno (51) y doscientos (200) trabajadores, con activos totales entre 5.001 a 15.000 salarios mínimos legales mensuales vigentes. La segunda considerada pequeña, con una planta de personal entre once (11) y cincuenta (50) trabajadores, con activos totales por valor entre quinientos uno (501) y menos de cinco mil (5.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes. Y, la última llamada Micro empresa, con planta de personal no superior a diez (10) trabajadores, con activos totales, excluida la vivienda, por valor inferior a quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes. En la siguiente tabla, se presenta la clasificación empresarial en Colombia según la definición expuesta anteriormente:

Tabla N°4: Clasificación según tipo de empresa en Colombia

Tipo de empresa	Planta de personal	Activos totales en salarios mínimos legales vigentes
Mediana	51-200	5.001-15.000
Pequeña	11-50	501-5.000
Microempresa	Hasta 10	Inferiores a 500

Fuente: (Montoya, Montoya, & Castellanos, 2010, p. 5)

Un aspecto a destacar, es el soporte que desde la década de los ochenta en Colombia se ha brindado al sector empresarial, especialmente a la pequeña, mediana y microempresa con la formulación y aplicación políticas de apoyo para su fortalecimiento y desarrollo.

Para el estado colombiano el apoyo al sector empresarial, se fortalece con la formulación del Plan Nacional para el desarrollo de la Microempresa en 1.982, el cual contó

“Visión de Futuro” Año 14, Volumen N° 21, N°2, Julio- Diciembre 2017 – Pág. 84- 106

URL de la Revista: <http://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/>

URL del Documento: http://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=440&Itemid=96

ISSN 1668 – 8708 – Versión en Línea

ISSN 1669 – 7634 – Versión Impresa

E-mail: revistacientifica@fce.unam.edu.ar

con la promoción del Gobierno de la época, de instituciones privadas y de organismos internacionales, principalmente el Banco Interamericano de Desarrollo. Dicho Plan fue objeto de varias actualizaciones y versiones por más de 15 años, constituyéndose en gestor de un sistema de apoyo e impulso institucional para la microempresa, en el contexto de América Latina.

Un elemento a destacar, es que en la actualidad las PyME en Colombia representan el 96% de las empresas del país y la generadoras de aproximadamente el 70% del empleo de los colombianos (Montoya, Montoya, & Castellanos, 2010) y representan el 37% del PIB nacional.

Método

La realización de este trabajo, se ha propuesto desde 2 fases, teniendo en cuenta que es un proyecto que aún se encuentra en etapa de ejecución.

- Fase 1: Revisión de literatura, en la cual se buscó conceptualizar y contrastar las diferentes posturas de los autores frente a lo relacionado con el trabajo decente.
- Fase 2: proponer algunos indicadores más pertinentes que ayudarán a dar respuesta a los objetivos planteados en el trabajo y que permitieran identificar los niveles de adherencia de los objetivos estratégicos propuestos por la OIT.

Es importante resaltar que, el desarrollo de una propuesta de indicadores está sujeta a una comprobación mediante su aplicación posterior en casos específicos. Empresas u organizaciones pueden hacer uso de ellos a efecto de corroborar si cumplen con el loable fin propuesto por la OIT: el trabajo digno o decente.

No se operacionalizan las variables propuestas toda vez que se trata de un análisis preliminar y descriptivo; sujeto a modificaciones que dependen de aspectos propios de cada uno de los países y realidades.

Resultados preliminares

Como parte del resultado de investigación, se han propuesto algunos indicadores los cuales se han divididos en 4 ejes temáticos según las estrategias propuestas por la OIT para el trabajo digno y decente:

1. Principios y derechos fundamentales en el trabajo.
2. Oportunidades de empleo para hombres y mujeres.
3. Seguridad en el empleo.
4. Diálogo o participación social.

Dentro de los cuatro ejes presentados anteriormente, se han expuestos algunos indicadores que podrán dar cuenta del proceso que se adelanta frente a la generación de un trabajo decente como mecanismo para el desarrollo de la sostenibilidad y la competitividad de las PyME en general. Por otro lado, dichos indicadores pueden ser aplicados a cualquier tipo de organización por su generalidad. Es importante aclarar que los tales indicadores sólo se constituyen en propuestas que están en proceso de desarrollo y perfeccionamiento, ello teniendo en cuenta que este documento es el resultado preliminar del macro proyecto Adopción de criterios de sostenibilidad en las cadenas de valor en Latinoamérica, específicamente del tema relacionado con la calidad de vida laboral.

Con la propuesta que se presenta a continuación, se busca contar con una herramienta que permita medir o cuantificar el logro de la adherencia que han tenido las organizaciones frente a la propuesta de la OIT. Es importante aclarar que con dicha propuesta no se busca evaluar para juzgar, sino para que sirva como insumo para tanto las organizaciones como quien decida aplicar dicho instrumento, pueda identificar los aspectos que puede mejorar para aportar de esta manera, al desarrollo del país y de la misma organización. Finalmente, debe aclararse que, si bien el listado enunciativo que se presenta a continuación no es exhaustivo, si representa de manera general, algunos factores que permitirán a las PyME lograr identificar la manera como están aportando al desarrollo del país y a la generación de nuevas oportunidades.

Tabla N°5: Clasificación según tipo de empresa en Colombia

Eje u objetivo de la OIT	Indicador	Cálculo
I. Principios y derechos fundamentales en el	1. Trabajadores con contrato escrito	Número de trabajadores que sí cuentan con contrato escrito contra trabajadores totales de la empresa.
	2. Tasa de diferencial entre hombres y mujeres en la empresa.	Hombres trabajadores contra mujeres trabajadoras en la empresa.
	3. Trabajadores bajo el régimen de subcontratación (outsourcing).	Personas que prestan sus servicios en la empresa sin ser trabajadores de ésta contra trabajadores totales.
	4. Trabajadores remunerados con ingresos suficientes (5 dólares americanos por día).	Trabajadores con salario mayor a 5 dólares diarios contra total de trabajadores.
	5. Trabajadores con salario más bajo.	Número de trabajadores con salario más bajo en la empresa contra total de trabajadores.
	6. Trabajadores con salario promedio.	Número de trabajadores con un salario promedio contra total de trabajadores.
	7. Trabajadores con salario más alto.	Número de trabajadores con el salario más alto en la empresa contra trabajadores totales.
	8. Trabajadores con	Número de trabajadores con jornada máxima de 48 horas

“Visión de Futuro” Año 14, Volumen N° 21, N°2, Julio- Diciembre 2017 – Pág. 84- 106

URL de la Revista: <http://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/>

URL del Documento: http://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=440&Itemid=96

ISSN 1668 – 8708 – Versión en Línea

ISSN 1669 – 7634 – Versión Impresa

E-mail: revistacientifica@fce.unam.edu.ar

trabajo.	jornada dentro del máximo legal (48 horas semanales).	semanales contra trabajadores totales.
	9. Trabajadores con vacaciones pagadas.	Número de trabajadores que durante el último año disfrutaron de un período mínimo de 6 días de vacaciones continuas y pagadas contra total de trabajadores.
II. Oportunidades de empleo para hombres y mujeres.	10. Puestos generados.	Número de puestos creados en el último año por la empresa, sea que los mismos se originen en una fusión de puestos existentes; separación de funciones antes concentradas en un mismo cargo o, nuevos puestos de trabajo.
	11. Trabajadores definitivos.	Número de trabajadores permanentes o definitivos contra total de trabajadores de la empresa. Directamente vinculados con la empresa (excluir a los contratados bajo el régimen de outsourcing)
	12. Trabajadores ascendidos.	Trabajadores que recibieron ascenso durante el último año contra trabajadores totales. El ascenso deberá implicar un mejor posicionamiento del trabajador en la estructura de la organización aunque no implique directa e inmediatamente una mejora en las condiciones económicas.
	13. Primer empleo.	Trabajadores de 18 a 20 años o que previamente no hayan manifestado tener un trabajo previo y contratados directamente por la empresa (no outsourcing) durante el último año contra trabajadores totales.
	14. Tasa de diferencial entre hombres y mujeres ascendidos.	Hombres ascendidos contra mujeres ascendidas en el último año.
	15. Tasa de diferencial entre hombres y mujeres contratadas.	Hombres contratados contra mujeres contratadas en el último año.
	16. Trabajadores en capacitación o adiestramiento.	Número de trabajadores que reciben o recibieron capacitación o adiestramiento en el último año contra trabajadores totales.
	17. Inclusión social	Número de trabajadores en la empresa que pertenezcan a alguna minoría étnica o sexual o, que cuenten con capacidades diferentes (discapacidades), o trabajadores de la tercera edad directamente contratados por la empresa contra trabajadores totales. (solo se incluyen a los que efectivamente sean considerados trabajadores por contar con un salario, horario, seguro social, etc./ no incluir outsourcing)
III. Seguridad en el empleo.	18. Trabajadores asegurados (instituciones públicas o privadas).	Trabajadores que cuentan con seguro, sea público o privado, contra trabajadores totales.
	19. Accidentes registrados.	Número de accidentes de trabajo registrados en el último año contra total de trabajadores.
	20. Enfermedades de trabajo.	Número de enfermedades de trabajo registradas en el último año contra total de trabajadores.
IV. Diálogo o participación social.	21. Trabajadores Sindicalizados.	Número de trabajadores afiliados a un sindicato, sea de la propia empresa o ajeno a ésta contra total de trabajadores.
	22. Trabajadores que participan por otras formas distintas a los sindicatos.	Si existen otras formas de participación formales de los trabajadores en la gestión de la empresa (no contar puestos directivos), número de trabajadores que participan en ellos contra trabajadores totales.
	23. Demandas laborales.	Número de demandas laborales recibidas por la empresa en el último año contra trabajadores totales.
	24. Conciliaciones logradas.	Número de arreglos conciliatorios conseguidos por la empresa en el último año contra total de demandas

		recibidas por ésta en el mismo año.
25.	Acoso, hostigamiento y <i>mobbing</i> .	Si la empresa cuenta con un mecanismo de recepción de quejas por acoso laboral, hostigamiento o <i>mobbing</i> , cuántas quejas se han reportado durante el último año.
26.	Existencia de contrato colectivo.	Determinar si existe un contrato colectivo en la empresa o no.

Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES

Tanto en México como en Colombia, se han propuesto acciones encaminadas a la generación de un trabajo digno y decente en pro del desarrollo de la nación y la calidad de vida de todos, fundamentado en la igualdad de derechos.

La calidad de vida laboral se constituye en un elemento fundamental para que las PyME cuenten con personal comprometido que les ayude a alcanzar los objetivos institucionales y a la generación de un trabajo decente caracterizado por la igualdad y la generación de oportunidades en igualdad de condiciones.

Se hace necesario que cada nación desarrolle acciones encaminadas a la evaluación de sus políticas laborales a fin de adecuarlas de tal manera que se cumplan las estrategias propuestas por la OIT en relación con el trabajo decente.

La propuesta de indicadores, no es una lista exhaustiva y mucho menos será la solución a los problemas que se tiene frente a las dificultades laborales o la ausencia de un trabajo decente como lo propone la OIT en cualquier tipo de organización.

Las PyME de México y Colombia, son organizaciones a las cuales se les puede aplicar el listado de indicadores propuestos con el fin de identificar la manera como éstas organizaciones podrían aportar al desarrollo de cada nación y a la generación de un empleo decente que tal manera, que se pueda garantizar la generación de oportunidades para todos los ciudadanos y para el desarrollo de este tipo de organización tan particular.

REFERENCIAS

- Agulló, E. (2001). Entre la precariedad laboral y la exclusión social: los otros trabajos, los otros trabajadores. En E. Agulló, A. Ovejero, & (coords), *Trabajo, individuo y sociedad* (págs. 95-144). Madrid: Pirámide.
- Arancibia, F. (2011). Flexibilidad laboral: elementos teórico-conceptuales para su análisis. *Revista Ciencias Sociales*(26), 39-55. Recuperado el 10 de marzo de 2017, de <http://www.revistacienciasociales.cl/archivos/revista26/pdf/rcs-art3.pdf>

- Blanch, J. (2003). Trabajar en la modernidad industrial. En J. Blanch, M. Espuny, C. Gala, & A. Martín, *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos* (págs. 19-147). Barcelona: Editorial UOC.
- Casas, J., Repullo, J., Lorenzo, S., & Cañas, J. (Julio - Septiembre de 2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de administración sanitaria*, 6(23), 143-160.
- Castells, M. (2000). Globalización, sociedad y política en la era de la información. *Bitácora*(4), 42-53. Recuperado el 22 de febrero de 2017, de dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4008342.pdf
- Chanlat, J. F. (2002). *Ciencias sociales y administración. En defensa de una antropología general*. Medellín: Fondo editorial universidad EAFIT.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill.
- Corte constitucional colombiana. (10 de Julio de 1994). *Relatorias corte constitucional colombiana*. Recuperado el 10 de marzo de 2017, de Sentencia T-498/94: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/T-498-94.htm>
- Corte constitucional colombiana. (17 de Octubre de 2002). *Relatorias corte constitucional colombiana*. Recuperado el 10 de marzo de 2017, de Sentencia T-881/02: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/T-881-02.htm>
- Cuesta, R. A. (2005). *A propósito de la globalización: nuevos tiempos para pensar espacios antropológicos*. Alicante: Club Universitario.
- Da Silva, J., & Ruesga, S. M. (2008). Deslocalización industrial en la globalización: el caso de España. *Economía unam*, 5(13), 113-127. Recuperado el 28 de febrero de 2017, de <http://www.economia.unam.mx/publicaciones/econunam/pdfs/13/06ruesga.pdf>
- Ferro, L. (2005). *Pymes: gestión para la competitividad*. Bogotá: Universidad de los Andes.
- México: Cámara de Diputados. (15 de Enero de 2015). *Estratificación de la MiPyme*. Obtenido de Ley para el desarrollo de la competitividad en la micro, pequeña y mediana empresa: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/ldcmpme.htm>
- Montoya, A., Montoya, I., & Castellanos, O. (2010). Situación de la competitividad de las pyme en Colombia: elementos actuales y retos. *Agronomía colombiana*, 28(1), 1-14.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (Junio de 1999). *Conferencia Internacional del trabajo: Oficina Internacional del trabajo Ginebra*. Recuperado el 20 de febrero de 2017, de Memorias del director: Trabajo decente: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (Mayo de 2006). *Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015*. Recuperado el 22 de febrero de

“Visión de Futuro” Año 14, Volumen N° 21, N°2, Julio- Diciembre 2017 – Pág. 84- 106

URL de la Revista: <http://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/>

URL del Documento: http://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=440&Itemid=96

ISSN 1668 – 8708 – Versión en Línea

ISSN 1669 – 7634 – Versión Impresa

E-mail: revistacientifica@fce.unam.edu.ar

2017, de XVI Reunión Regional Americana. Informe del Director General:
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/rgmeet/16amr/dwork.pdf>

Peiró, J., & Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo*. Madrid: Síntesis.

Rinken, S. (2004). Difusión y características del empleo sumergido entre los trabajadores procedentes de países menos desarrollados. *Temas laborales*(77), 173-207. Recuperado el 27 de febrero de 2017, de file:///C:/Users/Boyero/Downloads/Dialnet-DifusionYCaracteristicasDelEmpleoSumergidoEntreLos-1060749.pdf

Saavedra, M., & Hernández, Y. (Julio - Diciembre de 2008). Caracterización e importancia de las Mipymes en latinoamérica: un estudio comparativo. *Actualidad contable: FACES*, 11(17), 122-134.

RESUMENES BIOGRÁFICOS

José Ricardo Méndez Cruz

Maestro en Administración. Miembro de la División de Investigación de la Facultad de Contaduría y Administración (UNAM). Es autor del libro *Derecho Laboral: un enfoque práctico y coautor de Reforma Laboral, del mito a la realidad y Entorno Complejo de las Organizaciones*.

César Alveiro Montoya Agudelo

Doctor en Administración (Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Misiones) profesor investigador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Afines de la Universidad Cooperativa de Colombia –sede Medellín-. Coordinador de la Maestría en Gestión de Organizaciones. Líneas de investigación en el campo de la Gestión Humana, Educación en Administración y Gestión organizacional.

Martin Ramiro Boyero Saavedra

Especialista en Investigación y Docencia Universitaria (Universidad Luis Amigó), estudiante de la Maestría en Educación Universitaria, profesor de cátedra de la Fundación Universitaria CEIPA. Líneas de investigación en el campo de la Gestión Humana, Educación en Administración y Gestión organizacional.