

PANORAMA LABORAL EN UN CONTEXTO GLOBAL

DANIEL MONTES TORO



San Marcos

Introducción	3
Panorama laboral en un contexto global	5
La movilidad y los cambios laborales generados por la globalización	7
Inclusión y género	8
Tendencia a lo “gig” —modelo laboral de pequeños encargos—	10
Lo laboral y el control de costos	10
El reto para garantizar la asistencia y seguridad	11
La migración laboral y la OIT	12
Nuevos paradigmas laborales	14
Realidades del trabajo y nuevos esquemas en un contexto global	15
Reflexiones	17
Bibliografía	18



Figura 1. Globalización y empleo
Fuente: <https://bit.ly/2S71g3F>

La globalización produce cambios trascendentales en la forma del trabajo y su organización, que se pueden comparar con lo acontecido en la Revolución Industrial, cuando se produjo una migración del trabajo rural o del campo y del artesanal hacia las fábricas, que transformó profundamente todos los campos sociales. Del mismo modo, hoy en plena **revolución 4.0** la tecnología y las comunicaciones estimulan la producción del conocimiento y han propiciado cambios y alteraciones fundamentales en la forma de vivir y trabajar; sin embargo, la gran diferencia es que esta se ha gestado en una sola década, mientras que la industrial se produjo a lo largo de cien años e incluso países poco desarrollados aún permanecen en esa etapa histórica.

El asumir que la globalización es un fenómeno irrefutable que beneficia a algunos, pero que ha generado críticas sobre todo en países en vías de desarrollo como el nuestro, es una realidad incontrovertible. Para quienes aplauden el fenómeno global este es el aprovechamiento del poderío económico y político, los que la controvierten basan su posición en el desempleo, la informalidad, los cambios en la legislación laboral en detrimento de los intereses del empleado y de su calidad de vida, así como en la pérdida de empleo semicalificado por la contratación de grandes empresas y corporaciones en países pobres, que ofrecen mano de obra barata y menores impuestos.



Revolución 4.0

Concepto desarrollado en Alemania que hace referencia a la cuarta revolución industrial, industria inteligente, industria interconectada o ciberindustria. Todo esto que suena muy futurista no es otra cosa que interconectar todos los puntos de una empresa para dar lugar a una empresa mucho más inteligente, automatizada y efectiva.

Indistintamente de las posiciones de defensores y detractores, lo cierto es que la globalización ha propiciado en algunos países una “fuga de empleo” y una disminución continua de los salarios. De otro lado, existen también factores determinantes en la afectación del trabajo como las normativas laborales que se flexibilizan sobre todo en países menos desarrollados, que favorecen más al patrono desconociendo en muchos casos hasta los derechos básicos del trabajador; además de afectar las formas de contratación y por supuesto la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

Frente a esta realidad es entonces fundamental para las empresas, trabajadores y para la sociedad en general enfrentar la problemática evaluando las posibilidades de supervivencia para las empresas en un entorno agresivo en el que se impone el poder de las transnacionales y de los grupos económicos y para el trabajador para adaptarse y mejorar sus habilidades y competencias laborales, para incursionar en el mercado laboral, que cada vez es más estrecho y exigente.

Panorama laboral en un contexto global



El mundo global impacta la vida cotidiana de las personas fundamentalmente por la penetración de internet, en todas las actividades del ser humano. En el caso particular del trabajo ha alterado y generado nuevas formas de demanda laboral, entendiendo que desde la tecnología no se requiere la presencia física del trabajador. Esto incide en la infraestructura de las organizaciones, en el acceso a nuevas herramientas y equipos por parte de las personas y la pérdida del vínculo y comunicación personal; la globalización ha generado nuevas condiciones y exigencias para que el trabajador pueda ser parte de la fuerza laboral del siglo XXI.



Figura 2.
Fuente: Shutterstock/1012480993

Las condiciones cada vez más cambiantes, que han sido determinadas por el fenómeno de la globalización, tienen que ver con la revolución de la información que definitivamente sigue modificando la forma de vivir y trabajar, entendiendo que parte de esta dinámica se relaciona con una demanda laboral que exige flexibilidad e inteligencia en el trabajo. Los cambios relevantes se presentan en términos de horarios, ubicación, contratos y competencias laborales, se privilegia el resultado

y no la tarea, las relaciones trabajador-empleador son diferentes; así como la concepción de las relaciones y roles familiares y su interacción con el trabajo, la fuerza laboral también ha sufrido cambios impactantes en cuanto al avance de la inclusión de la mujer en el **desarrollo socioeconómico** de los países, aun en aquellos que todavía tienen un modelo conservador, en el que aparentemente la mujer está para las labores del hogar, que ha conducido a un equilibrio al interior de las familias en su actividad laboral. Todos estos asuntos tienen que ver con el presente y futuro de los modelos organizacionales, laborales y familiares.



Desarrollo socioeconómico

El desarrollo económico se puede definir como la capacidad de producir y obtener riqueza, además puede ser tanto a nivel del desarrollo personal como aplicado también a países o regiones. Ya sea en uno o en otro caso, el desarrollo está ligado al sustento y la expansión económica de modo tal que garantice el bienestar, se mantenga la prosperidad y satisfaga las necesidades personales o sociales de las personas.

Sin embargo, algunas empresas se han quedado rezagadas del nuevo concepto laboral y siguen implementando prácticas que corresponden a la era industrial; deben asumir que esto es posible desde la competitividad en la medida que apoyen sus procesos mediante nuevas tecnologías y herramientas que permitan hacer más fluida la comunicación dado que las empresas cada vez se tornan más flexibles en sus procesos de fabricación y gestión, adoptando los nuevos paradigmas laborales propios de esta época.

Algunas empresas han desconocido la incidencia de la globalización en su modelo organizacional y de gestión continuando con los esquemas convencionales que se asentaban en sistemas jerarquizados que respondían en su momento a la cadena de mando según el nivel dentro de la organización, sin comprender que el mundo actual es otro, conviven la conexión entre personas en cualquier parte del mundo, es decir la red mundial que permite generar negocios y emprendimientos, así como el establecimiento de relaciones comerciales sin que medie la infraestructura física de una empresa en particular. Esto debe propiciar reflexiones profundas para las empresas de nuestro país en cuanto a sus posibilidades de sobrevivir en un contexto cada vez más conectado y exigente, pero que a la vez estimula la consolidación de nuevos negocios sin fronteras, que ameritan en consecuencia un cambio esencial del paradigma empresarial convencional.

Para comprender los efectos que la globalización produce en el trabajo, se debe partir de la ruptura de un paradigma económico que era la autosuficiencia como eje y sinónimo de desarrollo dado que las economías actuales, que no tienen fronteras, y la fabricación de un producto no se realizan en un solo lugar, sino que los diferentes procesos se generan en plantas ubicadas en diferentes países y probablemente no son de los dueños del producto final, sino una mera contratación con terceros lo que implica menor infraestructura, menores inversiones, menores costos y mayor rentabilidad para la empresa propietaria del producto marca.



Instrucción

A continuación, lo invitamos a explorar el recurso de aprendizaje: demostración de roles, titulada “Debemos ser autosuficientes”. Disponible en la plataforma.

La movilidad y los cambios laborales generados por la globalización



Figura 3.
Fuente: Shutterstock/617937746

Un tema que ha sido polémico dadas las connotaciones jurídicas, económicas, políticas, de seguridad e impacto social es la movilidad de los trabajadores hacia otros países. Esta situación ha incluido en los últimos años la movilidad de la mujer y aspectos que tocan a los derechos humanos, dadas las condiciones que se dan en algunos casos en cuanto a contratación, condiciones laborales y remuneración.

Sin embargo, países como Colombia generan movilidad laboral, pero preva-

leen aún los trabajos menores y poco calificados, que no son atendidos por la oferta y demanda laboral de países más desarrollados, enfatizando que las mujeres configuran casi el 50 % de los migrantes internacionales en el mundo; hecho que se magnifica por condiciones de pobreza, violencia, guerras, desplazados, presentándose una migración creciente de mujeres como trabajadoras independientes, que pretenden un ingreso que mejore así sea de manera mínima las condiciones de vida de sus familias. Lo paradójico de la situación es que al migrar se encuentran con un panorama similar a su país de origen en cuanto a la desigualdad de género y la exclusión, que las conduce en un alto porcentaje a desempeñar labores relacionadas con el trabajo doméstico.



Lectura recomendada

Para ampliar sus conocimientos respecto a este tema, lo invitamos a realizar la lectura:

Globalización y mercado de trabajo en Colombia: algunas consideraciones en el marco de la flexibilización laboral

Diego Andrés Guevara Flétcher

Es innegable la existencia vinculante entre migrantes femeninas que proceden de países pobres y el trabajo doméstico, que sigue creciendo dada la demanda para este tipo de labores que se traduce en la feminización de la **migración laboral**, con consecuencias como desmembramiento de las familias, pérdida de identidad de la trabajadora, bajas garantías en cuanto a salud y seguridad social, que a la postre confluyen en datos contundentes tal y como se muestra en la figura 4.



Migración laboral

Movimiento de personas desde el país de origen a otro país con el objeto de trabajar. Hoy en día, se estima que alrededor de 86 millones de personas trabajan en un país distinto al de nacimiento.



CASI UNO DE CADA CINCO TRABAJADORES DOMÉSTICOS
ES UN MIGRANTE INTERNACIONAL.

© ILO, 2015

Figura 4. Trabajadores domésticos migrantes
Fuente: <https://bit.ly/2qWBI38>

Frente a esa realidad, es importante destacar algunos de los nuevos paradigmas de movilidad derivados de la globalización.

Inclusión y género

Es notorio que mediante los movimientos que exigen la igualdad de la mujer, se empieza a cerrar la brecha laboral, aunque de manera todavía incipiente y en algunas empresas se nota que han accedido a cargos de alto nivel, que jerárquicamente habían sido ocupados por hombres, que evidencia por lo menos una preocupación social en lo atinente a las desigualdades que hoy se consideren inaceptables, propiciando nuevas oportunidades para la mujer.

En Colombia se estima que del 100 % de las mujeres que están contratadas formalmente, únicamente el 7% acceden a cargos de alta dirección, dado que culturalmente

estos han sido desempeñados por hombres; sin embargo, en la base de la pirámide laboral prevalece la presencia de la mujer, lo que significa que no se reconoce su aporte socioeconómico y se contrata para cargos de nivel inferior e incluso con salarios diferentes a los de los hombres. Esto permite una ruptura de la situación, se configura con ejemplos de mujeres que han alcanzado lugares predominantes en diferentes sectores económicos del país, en los que son reconocidas por su aporte y gestión.



Ejemplo

Ángela Montoya presidenta de la Asociación Colombiana de Generadores de Energía Eléctrica-Acolgen, gremio en el que aún por la misma formación en ingeniería era excluyente, se demuestra que con preparación y oportunidades las mujeres pueden ser reconocidas, no por su género sino por su trabajo.

Otro caso significativo es el de Ana Karina Quessep, presidenta de la Asociación de Contac Centers, que paradójicamente demanda más mujeres en todos los niveles, destacándose un 68% de ellas en el sector.

Similar es la gestión de Paula Cortés, presidenta de la Asociación Colombiana de Agencias de Viajes y Turismo (Anato), gremio y sector en el que las mujeres juegan un papel protagónico en hoteles, agencias de viajes e incluso en cargos públicos relacionados con el gremio.

Un sector predominantemente machista es el de la construcción; sin embargo, la presidenta de la Cámara Colombiana de la Construcción (Camacol), Sandra Forero, ha adquirido en el gremio y en su relación con otros sectores, relevancia con un dato revelador pues en las regionales de Camacol, 14 están dirigidas por mujeres y solo 4 por hombres.

En la Cámara de Comercio Electrónico su presidenta es Victoria Virviescas, mujer reconocida por la evolución que le ha imprimido al sector, dadas las connotaciones que este tiene en términos de negocios.

También la presencia en la Unión Colombiana de Empresas Publicitarias (UCEP) que está presidida por Ximena Tapias, quien tiene doble compromiso laboral dado que debe presidir un gremio en el que debe romper estereotipos machistas que se presentan en la publicidad, proponiendo lo inclusivo y lo no sexista.

Tendencia a lo “gig” —modelo laboral de pequeños encargos—

Se configuran contratos temporales generalmente con empleados independientes que responden por metas puntuales que duran poco tiempo, pero que involucra la movilidad de personas entre países y se adecuan a las políticas migratorias para facilitar el desplazamiento de trabajadores entre países, previo acuerdo y armonización de las políticas migratorias.

Un ejemplo concreto de esta tendencia global de movilidad laboral es el que implementa Canadá mediante el Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales, cuya concepción tiene que ver con la oferta temporal de trabajo frente a la escasez de mano de obra calificada, estableciendo tiempos de duración en los que el trabajador extranjero puede laborar en el país.

Otro ejemplo se relaciona con las labores agrícolas, que en el caso de España contrata temporalmente para las campañas de recolección de frutas generalmente trabajadores provenientes de Marruecos.

Lo laboral y el control de costos

Las empresas privadas siempre buscan mejorar sus procesos, disminuir o controlar sus costos y lograr eficiencia. En lo concerniente a los trabajadores en el contexto global, la polémica se evidencia en las políticas que tienden a reducir o eliminar beneficios para los empleados dadas las legislaciones laxas en algunos países que permiten la migración de trabajadores o la acogida de estos, sin importar las condiciones contractuales y del mismo ambiente de trabajo. Por otro lado, la reducción de costos estratégica tiene que ver con la reubicación y traslado de empleados por

parte de la empresa. Esta tendencia tiene que ver con el *low-cost* que se enmarca en la movilidad del talento a bajo costo, que se convierte en un nuevo modelo de gestión desde lo laboral, que obedece a las tendencias propiciadas por los efectos globales en la economía e integración comercial.



¡Datos!

Las grandes empresas envían al exterior mínimo un empleado cada año; sin embargo, el 65 % de estas empresas trasladan entre el 5 y el 10 % de su gente al año.

Dentro del comportamiento migratorio y de movilidad, los motivos de viaje de colombianos al exterior reportados por Migración Colombia, se registran en la tabla 1.

MOTIVO DE VIAJE	2016
Turismo	2.342.464
Residencia	808.455
Trabajo	230.722
Estudios	79.118
Eventos	75.979
Negocios	47.244
Otros	210.547
Total	3.794.529

Tabla 1. Motivos de viaje de los colombianos al exterior

Fuente: Migración Colombia (2017)

Uno de los países que ha recuperado su atractivo para el trabajador colombiano es España que después de su **crisis económica** de 2008, sigue siendo un destino importante para la fuerza laboral, que muestra un crecimiento del 44 % frente a otros países sin desconocer la importancia que aún mantiene un país como Estados Unidos, dada la tradición existente en cuanto a las aspiraciones de colombianos frente al sueño americano y que efectivamente corresponde al 34 % de las salidas de nacionales hacia el exterior (tabla 2).

Crisis económica

Periodo de escasez en la producción, comercialización y consumo de productos y servicios. La economía es cíclica, es decir, combina etapas de expansión con fases de contracción. Estas fluctuaciones sucesivas se conocen como ciclo económico.

PAÍS	2015	2016	% Variación 2015 - 2016	Participación 2016
Estados Unidos	1.256.053	1.290.620	2,8%	34,0%
Panamá	406.628	408.681	0,5%	10,8%
México	352.749	367.278	4,1%	9,7%
España	221.086	318.560	44,1%	8,4%
Ecuador	319.991	286.428	-10,5%	7,5%
Perú	138.630	150.401	8,5%	4,0%
Chile	100.945	114.023	13,0%	3,0%
Venezuela	371.521	109.593	-70,5%	2,9%
Brasil	87.368	89.799	2,8%	2,4%
República Dominicana	67.538	81.378	20,5%	2,1%
Argentina	71.282	70.925	-0,5%	1,9%
Aruba	56.992	56.137	-1,5%	1,5%
Canadá	47.118	50.693	7,6%	1,3%
Otros	363.607	400.013	10,0%	10,5%
Total	3.861.508	3.794.529	-1,7%	100,0%

Tabla 2. Salidas de colombianos según país de destino
Fuente: Migración Colombia (2017)

El ingreso de extranjeros a nuestro país muestra el siguiente comportamiento:

CATEGORÍA DE INGRESO	2016
Turismo	1.903.057
Visitante Temporal	364.481
Temporal Trabajador	68.352
Residente	50.427
Cortesía	42.493
Autorización Tránsito Fronterizo*	41.893
Temporal Cónyuge	23.471
Temporal Especial	23.101
Temporal Estudiante	14.194
Temporal Residente Mercosur	9.133
Otros	158.655
Total	2.699.257

Tabla 3. Categoría Migratoria de Ingreso
Fuente: Migración Colombia (2017)

El reto para garantizar la asistencia y seguridad

Uno de los temas complejos en cuanto a la movilidad internacional de la fuerza laboral tiene que ver con aspectos legales, con políticas globales y locales y normativas que se enfoquen en la defensa de los derechos de los trabajadores. Se asume que estas responsabilidades le incumben tanto al país que acoge al migrante trabajador, como a la empresa contratante puesto que estos actores deben garantizar tanto la seguridad social como el bienestar de los trabajadores y sus familias y más aún cuando estos se enfrentan a una cultura y contexto distinto al de sus orígenes.



Instrucción

En este punto y como complemento a este apartado, lo invitamos a desarrollar la actividad de aprendizaje: podcast con preguntas, la cual encuentra disponible en la plataforma.

La migración laboral y la OIT

En el contexto global y su relación con el mercado laboral, uno de los asuntos de mayor relevancia es la informalidad que evidencia impacto negativo en el desarrollo social y la calidad de vida de la población, sobre todo en el caso de países menos desarrollados. En nuestro país entre julio y agosto de 2018, según los datos del DANE, de las 23 ciudades y áreas metropolitanas las que presentaron mayor proporción de informalidad fueron: Cúcuta A.M. (68.0%), Sincelejo (65.2%) y Santa Marta (62.6%). Las ciudades con menor proporción de informalidad fueron: Manizales A.M. (38.5%), Bogotá D.C. (41.1%) y Medellín A.M. (42.1%).



Visitar página

Señor estudiante se le sugiere revisar la página del DANE en cuanto a Empleo informal y seguridad social

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social>

La OIT desde sus orígenes se ha preocupado por la situación y protección de los trabajadores que emigran al extranjero en esa condición, ejerciendo su función misionarial en cuanto a los derechos del trabajador. Dentro de los convenios multilaterales en pro del trabajador, este organismo ha convocado a diferentes públicos vinculados con temas laborales, que van desde los ministerios de trabajo, gremios, sindicatos, asociaciones de trabajadores y la comunidad en general proponiendo la implementación de programas que tengan que ver con la migración justa, que vele por los derechos del trabajador migrante en consonancia

con las necesidades y la demanda laboral de los países que los acogen.

Las declaraciones de la OIT en cuanto a la migración laboral contienen intenciones que deberán consolidar los países miembros en términos de políticas, legislación y programas que respondan a la realidad migratoria de los trabajadores como una situación creciente que se relaciona con muchos factores que van desde la globalización, pero que también se derivan de la pobreza, el desempleo, la injusticia social y la exclusión, entre otros. Los aspectos clave de esas declaraciones tienen que ver con lo siguiente:

- El reconocimiento de la migración internacional como realidad multidimensional que impacta en el desarrollo socioeconómico, en la cultura de los países de origen, tránsito y destino. Por lo tanto, la migración internacional genera corresponsables y debe tratarse de modo integral en el marco de los derechos humanos.
- Se debe otorgar la importancia debida frente al aporte significativo que han producido los migrantes en todas las épocas, en cuanto al desarrollo global y local.
- Los programas que se implementen en pro de los migrantes laborales deben ser pertinentes, de alto impacto e inclusivos y retar a diferentes organizaciones y colectivos a realizar mejoras de alto nivel que permitan un tratamiento justo del trabajador foráneo para que este logre integrarse al desarrollo del país destino y que este y sus diversos actores obren en concordancia respetando los derechos humanos.

- Destacar los aportes que producen los migrantes como factor decisivo en el desarrollo de los países de origen, tránsito y destino, pero también en promover programas que eviten los actos xenófobos y que incidan en el mejoramiento de las percepciones de la opinión pública y de toda la sociedad en torno al trabajador extranjero.
- El reconocimiento sobre la situación que presentan hoy las mujeres y las niñas quienes son más de la mitad de los trabajadores que migran en todo el mundo, destacando la urgencia sobre su vulnerabilidad y fomentando la creación de políticas y el fortalecimiento de leyes, propiciando responsabilidades a todas las instituciones y gobiernos para enfrentar la violencia de género, incluidas la trata de personas y la discriminación haciendo énfasis en la protección de las trabajadoras migrantes en todos los sectores, pero especialmente a las que trabajan en tareas domésticas, quienes son las más vulnerables.



En ese sentido, parte de las propuestas de la OIT en lo atinente a la migración equitativa son

- Lograr que la migración sea una alternativa para el trabajador y no una necesidad, procurando que los países anfitriones de migrantes laborales generen oportunidades de trabajo decente.
- Tener como propósito esencial el respeto de los derechos humanos, que son vinculantes con los derechos laborales de los trabajadores extranjeros.
- Cada país debe controlar para que se logren modelos de contratación equitativos sin discriminación a los trabajadores migrantes, evitando la explotación laboral y

las desigualdades frente a los trabajadores nacionales.

- Formular y promover programas de migración equitativa, en concordancia con los acuerdos comerciales y de integración entre países y regiones.
- Promover acuerdos multilaterales que garanticen la regulación equitativa de los trabajadores migrantes entre los países miembros.
- Promover el ejercicio universal de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, conteniendo y penando abusos que afecten la integridad y los derechos de las personas en calidad de migrantes laborales.
- Incentivar las discusiones y acuerdos entre los diferentes actores relacionados con lo laboral para hacer valer los principios regulatorios que deben proteger al migrante.



Instrucción

Apreciado estudiante, lo invitamos a desarrollar la actividad de aprendizaje: control de lectura, la cual encuentra disponible en el apartado de recursos de la plataforma.

Nuevos paradigmas laborales

Las nuevas formas de trabajo tienen que ver fundamentalmente con la ruptura del modelo convencional de contrato laboral, en el que la tarea era lo que se recompensaba. Las generaciones que vienen desde finales de 1990 entienden el trabajo a partir de la hiperconectividad, desconocen los límites convencionalmente dados entre su vida privada y su ámbito laboral, dado que no reconocen las fronteras físicas de una oficina o de un país para poder trabajar, las jornadas rígidas de trabajo y lo presencial, enfocándose en resultados de alto impacto; privilegian su libertad individual que la anteponen al trabajo y demás elementos que los aten y vinculen a lo tradicional.

La ruptura de paradigmas también tiene que ver con los cuestionamientos ante la priorización del trabajo ante la vida personal, pues para los jóvenes trabajadores es normal asumir que mediante la conectividad pueden afrontar diferentes actividades, tanto personales como laborales, sin la mediación de un supervisor o jefe, dado que la tecnología permite evidenciar los resultados, indistintamente de la ubicación y la hora para lograrlos.

El paradigma que más reclaman los trabajadores de hoy es el relacionado con la flexibilidad laboral, que permite incluso tener jornadas adaptables en cuanto al horario y como alternativa a los trabajadores con hijos, pero también para aquellos que aunque no tengan ese tipo de responsabilidades, exigen esta condición o la aprecian en la medida que pueden disponer de más tiempo para el ocio o intereses personales lo que le imprime una connotación diferente al rol del jefe y del subordinado en términos de un control policivo y fomentador de la excelencia y el logro de resultados.

En esa dimensión muchas empresas están incorporando modelos flexibles y adaptables para lograr resultados exitosos, pero también como estrategia para responder a las exigencias y bienestar de sus empleados. Es de anotar que flexibilidad no significa anarquía, pues existen políticas y puntos mínimos en cuanto a los horarios y la presencialidad en instalaciones de la empresa, pero el cambio se basa en el esquema de 8 horas diarias en el sitio de trabajo, con el control convencional anotado, fórmula que parece estar cambiando dadas las condiciones actuales de las personas y la facilidad fomentada por las herramientas tecnológicas y de comunicación.

El paradigma del trabajo inteligente ligado con el anterior asume que en esta nueva perspectiva laboral y de relaciones jefe-empleado se produce una manera diferente de control pues este se transfiere desde la empresa al colaborador.

El paradigma de los *freelancers* es hoy una realidad, las proyecciones de este tipo de trabajo independiente se estiman en un 50 % de la fuerza laboral hacia el año 2020. Lo atractivo de este enfoque es que el trabajador puede laborar de manera parcial o tiempo completo, puesto que no es empleado y tiene la libertad de trabajar autónomamente, en el entendido que existen unos planteamientos a cumplir por parte de la empresa que lo contrata, sin que exista subordinación laboral, sino más bien un contrato de prestación de servicios, modalidad esta que les permite tener mayor libertad que un empleado promedio.



Freelancer

Persona que trabaja de manera independiente, es decir por su propia cuenta, para varios empleadores o clientes que contratan sus servicios profesionales.



Instrucción

En este punto, por favor diríjase a la plataforma y explore el recurso de aprendizaje: caso modelo.

Realidades del trabajo y nuevos esquemas en un contexto global

La reubicación o relocalización, así como las *cadena globales de valor* han propiciado nuevos esquemas tanto para las empresas como para los trabajadores. Por ejemplo, una de las marcas más reconocidas en implementos, zapatos y ropa deportiva es la transnacional Nike, que en 2017 vendió 37 mil millones de dólares, un 14 % más que en 2016, su producción se realiza en 756 fábricas que emplean a 998880 trabajadores en 43 países; además, la empresa nunca tuvo una infraestructura propia (plantas, máquinas...) sino que se enfocó en desarrollar una marca poderosa, invertir en diseño e innovación, determinó desde sus inicios que la producción siempre iba a estar a cargo de terceros. La empresa fue pionera en este mercado de contratar en China la producción de zapatillas y prendas por los bajos costos y el acceso a materias primas baratas, a pesar de que el 8 % de sus fábricas están localizadas en Estados Unidos y mantienen a 14000 trabajadores.



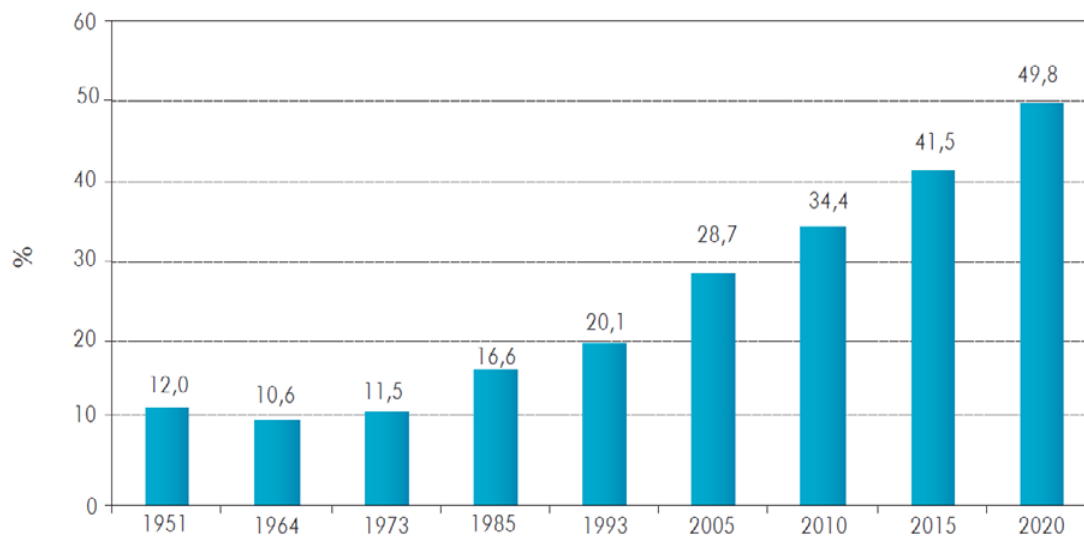
Cadena global de valor

Conjunto de actividades necesarias para la producción de un bien o servicio que se llevan a cabo en distintas localidades geográficas (regiones, países, etc.). En ellas, los eslabones consisten en las distintas actividades que la empresa u organización debe llevar a cabo para lograr producir y vender un bien o servicio. Los eslabones parten desde la obtención de la materia prima, pasando por las actividades de diseño, fabricación, distribución y otras hasta llegar a la venta del producto final.

En consonancia con el ejemplo citado es prudente precisar que tanto la producción, como la comercialización, los procesos administrativos y el manejo del talento humano han presentado modificaciones que afectan o inciden en el componente laboral, se presentan cambios y nuevos modelos de organizaciones y de trabajo. Esto implica también que para un trabajador no basta tener un perfil, una experiencia acumulada o cierto nivel educativo, sino que más bien se imponen nuevas exigencias en torno a su nivel de preparación, nuevas habilidades y competencias para competir con la oferta laboral no solo local sino la ubicada en cualquier país del mundo. Por lo anterior, se debe reconocer que los roles desempeñados por los trabajadores en una empresa ubicada en cualquier país impactan a múltiples organizaciones y comunidades, en el entendido que afecta o aporta al desarrollo de manera interactiva y sistémica.

Una realidad que está afectando a la mayoría de países se relaciona con aspectos demográficos que presentan un contraste alarmante puesto que, a pesar del crecimiento de la población, la oferta laboral de personas calificadas está decreciendo. Esta situación no solo se presenta en los países más desarrollados con poblaciones que presentan un alto índice de vejez como Japón e Italia, sino que también se da en países con economías emergentes como China y Rusia.

En Colombia la situación también es alarmante dado que las estadísticas muestran una tendencia creciente al envejecimiento de la población, en el año 1985 representaba el 3.98 %, en 2018 aumentó a 9.23 %. Desde que se registró la transición demográfica en el país (1951) hasta años recientes (2010) y en un futuro próximo (2020), el índice de envejecimiento se ha cuadruplicado al pasar de 12 a 49 personas de 60 años o más por cada 100 menores de 15 años.



* Índice de envejecimiento = $(\text{Población de 60 años o más} / \text{Población } < 15) * 100$

Fuente: Estimaciones Ministerio de Salud y Protección Social con base en DANE, Población censada 1951-1993, Conciliación censal 1985-2005 y Proyecciones 2005-2020

Figura 6. Índice de envejecimiento* en Colombia (1951-2020)
Fuente: Ministerio de Salud y Protección Social (2013)



Instrucción

Para finalizar el desarrollo temático de este eje, no olvide revisar el recurso de aprendizaje: videorresumen, en el que se recopilan de forma breve los principales conceptos abordados en el referente de pensamiento.

Reflexiones

En el contexto global, la tendencia de poder integrar la vida íntima y el trabajo es esencial sobre todo para los jóvenes y padres de familia con responsabilidades. Sin embargo, un problema aún sin resolver es determinar los límites puesto que el empleado puede perder su privacidad por la disponibilidad permanente, lo que conduce a la invasión por parte de jefes de la esfera personal del trabajador. Esto se presenta porque los avances tecnológicos aparentemente legitiman la intromisión de los jefes y de la empresa al interior de los hogares, por la disponibilidad asumida sin fronteras de tiempo.

El trabajador en el contexto global es autónomo y puede autogestionar y elaborar proyectos dadas las habilidades comunicativas exigibles en el siglo XXI, además debe manejar varias herramientas tecnológicas que faciliten su labor individual y en redes digitales de trabajo. Es posible que en empresas de avanzada se le dé la posibilidad al empleado de elegir cómo trabajar, siempre y cuando se garantice el resultado, previos acuerdos entre las partes, que se relacionan con el tiempo máximo y la calidad de la labor encomendada; no se relacionan ni el sitio ni el tiempo del trabajador, puesto que este es autónomo. Los ecosistemas laborales tienen que ver con la ampliación de las fronteras organizacionales, lo que equivale a establecer redes virtuales de trabajo ubicadas en cualquier lugar del mundo.

Las organizaciones de avanzada que se orientan al logro y a los resultados de alto nivel desconocen intencionalmente los esquemas tradicionales de la tarea y crean políticas de retribución, recompensas e incentivos que se adecúan al desempeño sobresaliente de cada trabajador e incluso pueden ser repetitivos en el año, siempre y cuando se den los resultados aludidos. Los cambios contundentes en las carreras o planes de carrera para los empleados se destacan pues no basta en los nuevos esquemas el perfil profesional del empleado y su experiencia, sino más bien sus competencias actuales, capacidades de aprender a desaprender y adquirir nuevo conocimiento en sintonía con el contexto global.

Además, se da un giro a la empresa que le imprime en su enfoque estratégico lo social, dando cuenta a los diferentes públicos de interés — *stakeholders*— sobre el impacto social que genera la empresa y su compromiso con lo ambiental, la sociedad, los trabajadores, la ética en los negocios y la ciudadanía como ejes singulares de la filosofía empresarial.

La flexibilidad laboral, la relocalización de las empresas, la revolución 4.0, la hiperconectividad, las cadenas de valor globales y la migración laboral son elementos fundamentales para comprender los efectos globales en el ámbito laboral.

Colombia, Ministerio de Salud y Protección Social. (2013). *Envejecimiento demográfico. Colombia 1951-2020. Dinámica demográfica y estructuras poblacionales*. Bogotá, Colombia: Autor. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/Envejecimiento-demografico-Colombia-1951-2020.pdf>

DANE-Migración Colombia. Boletín anual de estadísticas. Enero-diciembre de 2016. Recuperado de <http://migracioncolombia.gov.co/phocadownload/Bolet%C3%ADn%20Estad%C3%ADstico%202016%20Espa%C3%B1ol.pdf>

Flores, M. V. (2016). La globalización como fenómeno político, económico y social. *Orbis*, 12(34), 26-41.

Guevera, D. A. (2003). Globalización y mercado de trabajo en Colombia: algunas consideraciones en el marco de la flexibilización laboral. *Reflexión Política*, 5(10), 102-104.

OIT. (s. f.). Trabajadores domésticos migrantes. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/policy-areas/migrant-domestic-workers/lang--es/index.htm>



www.usanmarcos.ac.cr

San José, Costa Rica