

Dilemas presentes y futuros del trabajo

Héctor Lucena *

Universidad de Carabobo

República Bolivariana de Venezuela

 <https://ror.org/05sj7yp62>

hector.lucena@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0003-3888-9186>

Aymara Hernández Arias **

Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado,

República Bolivariana de Venezuela

 <https://ror.org/03qgg3111>

ahernand@ucla.edu.ve

 <https://orcid.org/0000-0002-1040-4709>

Introducción

El mundo del trabajo ha enfrentado diversos desafíos en las últimas décadas a nivel global, así como de naturaleza estructural. Entre ellos los que emergen debido al desarrollo tecnológico. Los avances experimentados en cuanto herramientas digitales, capacidades de conexión, desarrollo de sistemas automatizados integrados de alcance global, por mencionar algunos, han habilitado novedosos esquemas de trabajo y han diversificado las opciones de empleo. Sin embargo, las preocupaciones en cuanto a capacidades y habilidades requeridas, acceso equitativo y calidad de empleo persisten a pesar de los cambios.

En relación a lo anterior, uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos por la ONU en el 2015 resalta la meta de garantizar un trabajo decente en contextos de igualdad y condiciones de pleno empleo para todas las personas (OIT, 2019). No obstante, en el Informe “*Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2024*” de la OIT, se advierte que las consecuencias derivadas de la pandemia se han manifestado de forma negativa en la economía y, por ende, en la dinámica empresarial a nivel mundial.

Según el informe referenciado, entre los indicadores de la situación planteada se encuentran: la disminución de los salarios reales, indicios de una crisis financiera global, desaceleramiento de las inversiones, bajo nivel de crecimiento de la productividad, tasa de recuperación post-pandemia desigual en los distintos segmentos del mercado laboral, entre otros. Esto supone ciertos dilemas relacionados con el trabajo, tanto presentes como futuros. Este documento tiene como objetivo general brindar una aproximación de cuáles son los principales dilemas que se enfrentan en esta materia. Se ubicaron materiales relevantes sobre el tema en cuestión a través de una revisión sistemática exploratoria a fin de dilucidar posibles vías de acción sobre la base de su revisión. Para ello se recurrió al Sistema de Información Científica REDALYC.

Notas de autor

* Doctor en Ciencias Sociales, Universidad de Glasgow, Reino Unido. Docente-Investigador Universidad de Carabobo, Venezuela. www.hectorlucena.blogspot.com

** Doctora en Estudios del Desarrollo, Universidad Central de Venezuela. Caracas. Docente-Investigador DCEE-UCLA.

Sobre las categorías trabajo y la de empleo, importante reconocer diferencias de apreciación. Trabajo es más genérico, toda actividad que contribuya al mantenimiento de la vida, sea por ingresos o bienes que genera quien lo realiza. Se diferencia de voluntariado y de actividad. En el primero con el reconocimiento que recibe quien lo realiza, suele ser un intangible emocional, ocurre por empatías y solidaridades religiosas, culturales, ideológicas, entre las más visibles, también se agrega la búsqueda de aprendizaje y conocimientos. Actividades, van más allá porque forman parte de las prácticas personales, familiares, comunitarios, no fundados en recompensa material, pero sí de la convivencia entre personas y su entorno.

El trabajo tiene una contrapartida, algo invisibilizada como es el ámbito de la reproducción, a partir del desgaste de energía y vida que genera la jornada de trabajo, y la consecuente necesidad de su reposición, ahí destaca la recuperación por la vía alimentaria, del descanso, del mantenimiento y sanidad del espacio de vida, en fin todo lo que es entendido como cuidado y atención del hogar y sus miembros. En la familia clásica hasta buena parte de la generación de los *baby boomers*, era notable que el hombre era el proveedor y la mujer atendía los asuntos del cuidado y del hogar, posteriormente la mujer reclamó y se preparó para atender trabajos fuera de hogar, y con ello agrega aportes monetarios a la familia, que igualmente ha incrementado sus erogaciones, además se puede reconocer en una amplia cantidad de hogares que no se ha redistribuido equilibradamente las tareas de reproducción que siguen descansando mayoritariamente en las mujeres. Las modernas concepciones de los derechos civiles, tienden a dar a los trabajos de cuidado, del hogar, y la maternidad, beneficios y protección que cierran la brecha que rigió hasta no hace mucho, en no visibilizar la reproducción como vinculada y necesaria para el sistema productivo.

Otra dimensión de análisis entre trabajo y empleo, porque se entiende que éste es una categoría más acotada, tiene que ver con el hecho de insertarse en una actividad que para esa persona genera dependencia, de aquel que le contrata. Ahí han surgido las regulaciones que los rigen, los convenios colectivos que revisan condiciones de trabajo.

También cabe agregar que en el punto medio del trabajo y el empleo, hay las llamadas zonas grises. Esto debido a que en el empleo predomina un contrato de trabajo con un empleador, y median regulaciones a las cuales se comprometen ambas partes. Si bien el empleo conlleva hacer actividades que configuran un trabajo regulado por legislación laboral proteccionista. También éste puede hacerse con vínculos sin trabajo dependiente, apelando a prestadores pero en un ámbito de relaciones mercantiles. Obviamente hay las llamadas zonas grises, donde no hay la nitidez del contrato de trabajo, y ocurren eventualmente reconfiguraciones para una u otra conceptualización, la laboral o la mercantil.

Finalmente el trabajo con las aplicaciones - App - que incorporan algoritmos e inteligencia artificial se han venido multiplicando, en casi todos los sectores productivos ellas van siendo incorporadas e integradas como innovaciones tecnológicas, y conllevan repercusiones en los esquemas de organización del trabajo, modifican sustancialmente las tradicionales que primaron a lo largo del siglo XX.

Disertación

En esta revisión preliminar de la base de datos aportada por REDALYC realizada septiembre 2024, se utilizaron las siguientes palabras clave: empleo y trabajo; a fin de ubicar materiales publicados en el 2024, en idioma español, con acceso gratuito y abierto, en las disciplinas de ciencias sociales (237), sociología (124), economía (79) y administración (57). La primera lista obtenida generó 497 artículos. En un segundo filtro, se excluyeron presentaciones, entrevistas, editoriales y reseñas de libros.

Posteriormente, a través de la lectura del título y resumen, así como la consideración de la pregunta-guía, permitieron obviar aquellos artículos que trataban el tema del trabajo o empleo de forma tangencial, así como aquellos que abordaban especificidades no relacionadas con el interés de la investigación. Al final se seleccionaron 36 artículos para realizar el análisis de contenido correspondiente. Adicionalmente,

se hace referencia a reportes de organismos internacionales y de expertos en la temática relativa al trabajo y el empleo que permitieron complementar los argumentos expresados en el presente documento.

El análisis de los materiales seleccionados permite presentar una serie de consideraciones relacionadas con las disyuntivas que enfrenta el ecosistema laboral en los últimos años. Se han manifestado cambios importantes en la composición sectorial del empleo como parte de los efectos posteriores a la pandemia (Chiquiar y Heffner, 2024).

Según Ballestrin (2024), las reformas políticas, económicas y productivas crean un escenario propicio para la eliminación de los derechos laborales adquiridos en décadas previas. La tercerización, la descentralización exportando trabajos del sector industrial masificado, aparejado con la desregulación y el crecimiento del sector servicios, además el sector menos analizado en los estudios del trabajo (Cueva y Jácome, 2024). En este contexto, surgen ciertos dilemas:

¿La interacción personal o las relaciones de trabajo mediadas por tecnología? ¿Qué es lo más adecuado para crear un clima laboral equilibrado? Emergen modelos de negocio que ofrecen una vinculación digital directa entre el trabajador y el cliente. Los mismos tienen poca capacidad para formalizar la relación de trabajo (Micha, 2024; Texeira, 2024). Aunque estos ofrecen una mayor flexibilización, tanto para el empresario como para el trabajador, se concretan diferentes tipos de esquemas que dificultan la definición de marcos regulatorios para asegurar un trabajo decente (Chiquiar y Heffner, 2024; Coscia y Ucar, 2024).

¿Regulación o Flexibilización? La deconstrucción del modelo de trabajo protegido (Romero, 2024) y de las relaciones laborales clásicas, ante la prevalencia de contratos entre privados en el marco de estrategias empresariales que promueven la reducción de costos, la orientación al cliente y la internacionalización; encienden las alertas entre los actores laborales para abogar por un equilibrio de la relación empresa-empleado a través de políticas de responsabilidad social empresarial (Ortiz, 2024). La directriz es garantizar el trabajo decente y el crecimiento económico bajo el marco de los ODS (Roffé y González, 2024; Merino y otros, 2024).

Se recomienda un mayor análisis de las experiencias laborales en las que el espacio de trabajo y la jornada laboral no existen. Por ejemplo, la economía de plataforma (Uber, Freelancer y PedidosYa), el autoempleo o trabajo sin tutela y sin seguridad ante el cambio del sentido del trabajo que manifiestan las nuevas generaciones y la denominada economía Gig donde trabajadores independientes establecen contratos temporales o por proyectos dentro de un sistema de libre mercado (Ballestrin, 2024; Coscia y Ucar, 2024; Haidar, 2024; Julián y otros, 2024; Micha, 2024; Romero, 2024; Tizziani y otros, 2024).

Se destaca que siendo Uber pionera en los servicios de transporte de personas y servicios de entrega de mercancías, se hizo presente en países de las Américas, Europa y Asia, pero también acumula un largo historial de controversias con autoridades y usuarios, en algunas ha podido preservar su presencia ajustándose a regulaciones y exigencias nacionales o locales, en otras ha vendido sus operaciones.

¿Trabajo intensivo en mano de obra o trabajo especializado? Se evidencia la relación existente entre crecimiento económico y la capacidad de los sectores productivos para generar empleos (Cueva y Jácome, 2024; Duitama y otros, 2024). Morales y Dathein (2024) afirman que “...la sofisticación tecnológica exige cada vez más actividades de servicios que proporcionen conocimiento especializado”. Lo anterior deriva en las denominadas brechas digitales. Estas se expresan entre grupos poblacionales, etarios o de género. Algunos especialistas las consideran formas de exclusión ya que se requieren capacidades, habilidades y conocimientos técnicos para poder optar por trabajos en el sofisticado entorno de negocios digital (Bustos y otros, 2024; Hernández y Müller, 2024; Ortiz y otros, 2024; Pandolfi, 2024; Pin y otros, 2024).

Otra perspectiva del asunto es el emprendimiento digital. Se trata de un factor crítico en la economía global que permite configurar estructuras empresariales disruptivas en las cuales la innovación tecnológica es fundamental (Al-Ghazali, 2024; Krepki, 2024). Sin embargo, se requieren redes

interempresariales que involucren a instancias gubernamentales, instituciones educativas, inversores de capital de riesgo, proveedores de servicios especializados que fomenten un comportamiento innovador de forma integral. Se agrega que las grandes y posicionadas empresas de estas áreas, tienden a identificar algunas pequeñas exitosas para adquirirlas o hacer sociedades.

¿Informalidad laboral o la formalización del empleo? El escenario laboral en el cual las agencias digitales de trabajo, los *marketplaces* para la oferta-demanda de técnicos y profesionales especializados y los modelos bajo demanda para empleos temporales se hacen cada vez más comunes y se consolidan a la par con formas de empleo intensivas de mano de obra propias en sectores agrícolas e industriales, representa un ejemplo de la transformación de la composición de la fuerza de trabajo actual.

En este sentido, Piva (2024) argumenta que “...la expansión cuantitativa y cualitativa del trabajo cognitivo, del transporte, de las telecomunicaciones y la conexión vía redes digitales tiende a disolver, sin suprimirlas, las distinciones entre trabajo productivo e improductivo, entre producción, circulación y consumo y entre tiempo de trabajo y tiempo de ocio” (Piva, 2024). La internacionalización del capital y de los procesos productivos conjuntamente con la interconexión comercial y financiera propicia una mayor demanda de trabajadores intensivos en conocimiento que tienen mejores capacidades y habilidades para laborar en esquemas flexibles. Las principales consecuencias son el debilitamiento de la acción colectiva (movilización, organización del trabajador), se puede agregar más dificultades para formular demandas ante entes públicos de administración del trabajo y de justicia laboral), el aumento del trabajo por hora y la informalidad laboral (Ludeña, 2024; Piva, 2024; Tizziani y otros, 2024).

¿Colaboración para la integración comercial o fragmentación del mercado global? En una economía basada en el conocimiento que exige nuevas capacidades y habilidades técnicas se plantean inquietudes en relación a la división del trabajo en economías más desarrolladas, la profundización de la brecha tecnológica entre países a nivel global y los diferenciales entre empleos productivos y no productivos (Ludeña, 2024). Cabe agregar que la integración comercial cuenta globalmente con un solo ejemplo exitoso, que es el caso europeo. Sin embargo, con altas y bajas las Américas, tiene sus experiencias, en las que destaca la mexicana, que sus socios en T-Mec, los Estados Unidos y Canadá consideraron conveniente que mejorarán los estándares en la República Mexicana, para en parte equilibrar lo laboral en el mercado integrado por estos tres países (Jiménez y Cruz, 2025).

La **revisión de material complementario** permitió ubicar otras encrucijadas a las cuales se enfrenta la sociedad en relación al empleo y el trabajo, entre ellas: la opción de fortalecer los esquemas del trabajo presencial tradicional donde los roles de empleador y empleado están definidos de forma explícita y cumplen las regulaciones laborales existentes o hacer del teletrabajo una solución ajustada a los nuevos modelos de negocio a pesar de las distorsiones que se manifiestan a nivel global; aceptar el desdibujamiento y posible desaparición de los colectivos organizados y su rol dentro de los procesos de aseguramiento de los derechos laborales o promover el trabajo autónomo dentro de programas de emprendimiento y, por último, aunque no menos importante, revalorizar al capital humano abandonando la tendencia hacia la deshumanización del trabajo (ver Tabla No. 1).

¿Cómo se configuran los escenarios laborales del futuro? Diversos autores advierten el sobre el aumento de casos de precariedad laboral y la conformación de zonas grises en las cuales los marcos regulatorios actuales quedan sin efecto. El rol de empleador se difumina, se enfatiza la importancia del apoyo gerencial, de los programas de capacitación y de los mecanismos de reconocimiento para promover la identificación y lealtad del trabajador con la empresa. Estos aspectos no son comunes en el trabajo a distancia (Ortiz y otros, 2024).

Los roles y responsabilidades en el trabajo cambian por el desarrollo tecnológico, entonces: ¿Cómo podremos equilibrar la eficiencia tecnológica con la necesidad humana de tener un trabajo significativo, satisfactorio y decente? (Ballestrin, 2024; Coscia y Ucar, 2024; Julián y otros, 2024; Ortiz y otros, 2024; Piva, 2024; Tizziani y otros, 2024). La profundización de la brecha entre empleos protegidos y los no protegidos generan problemas estructurales en el mercado laboral y dificultan la inserción laboral para

jóvenes y para personas pertenecientes a segmentos vulnerables (Alonso y Rodríguez, 2024, Escoto y Navarrete, 2024).

Si se toman en cuenta las **distorsiones manifestadas en el mercado laboral global**, entre ellas:

- a. La desigualdad de ingresos global producida entre otros factores por desarrollo tecnológico y relaciones comerciales a nivel mundial, el desarrollo económico disímil entre las diversas regiones del mundo y las políticas asumidas en cada país, así como las brechas de los ingresos urbanos y rurales o entre sectores productivos (González y Salazar, 2024; Ludeña 2024; Vargas, 2024)
- b. La exclusión social, el trabajo en condiciones de riesgo y en sectores vulnerables hacen resaltar el requerimiento de ofrecer garantías de calidad de vida, protección y seguridad para la mujer, los niños y los adolescentes (Alonso y Rodríguez, 2024; Favieri y Orellano, 2024; Gatica y Murrieta, 2024; Micha, 2024; Pandolfi, 2024; Poggiese e Ibañez, 2024; Rivero, 2024; Texeira, 2024).
- c. La fuerza de trabajo vista como mercancía y sobreexplotación de la clase trabajadora (Mendes, 2024).

Surgen algunas **propuestas de acción**, tales como:

- a. Políticas de ciencia, tecnología e innovación que propicien la inclusión social, el crecimiento económico y el desarrollo sostenible (Aldarete y Mónico, 2024; Ludeña, 2024). Ello incluye la capacitación del capital humano, la vinculación interempresarial nacional e internacional y la mejora de los procesos productivos.
- b. El reconocimiento del Estado como agente dinamizador de la economía (Duitama y otros, 2024).
- c. Medir bienestar social a través del nivel de empleo decente, la educación, la esperanza de vida, el acceso a una vivienda digna y la disponibilidad de servicios básicos (González y Salazar, 2024).
- d. Considerar la innovación como determinante del crecimiento económico bajo el principio del bien común, es decir, satisfacer las necesidades básicas y garantizar una vida digna en condiciones de igualdad, inclusión y justicia, establecer mejores condiciones laborales garantizadas por el trabajo conjunto entre las organizaciones públicas y privadas, adicionalmente, promover las inversiones y la colaboración entre los actores del ecosistema de trabajo (González y Salazar, 2024; Mazzucato, 2024; Terrazas, 2024).

En este mismo orden de ideas, De La Garza (2024) et al. (2024), en su trabajo contextualizado en América Latina, resaltan la importancia de asumir nuevas subjetividades producto de la incorporación de nuevos actores en un contexto de trabajo donde coexisten diferentes “*modelos económicos, políticos y a las configuraciones sociotécnicas (modelos productivos)*” (p. 12). Los autores referenciados identifican varios aspectos clave: la regulación para el trabajo digital y de plataformas, la revitalización de la acción colectiva y del sindicalismo, sistemas de protección social que respondan al desempleo estructural y las trayectorias laborales fragmentadas, la construcción social de la calificación y los saberes socialmente productivos y la promoción de modelos de gestión participativa y democrática que permitan la activación del diálogo social efectivo, entre otros.

Tabla No. 1. Dilemas del mundo del trabajo

Trabajo presencial	Teletrabajo
Las tendencias actuales hacia la deslocalización, la subcontratación y la descentralización dentro de los procesos de reorganización empresarial, como vía de ajuste de los esquemas laborales a los nuevos modelos de negocio, han propiciado la modalidad laboral del teletrabajo. Esta última tuvo una comprobación crítica durante la pandemia. A pesar de presentarse como una opción óptima se manifestaron ciertas distorsiones y problemas. Uno de ellos relacionado con los mecanismos de control y vigilancia empresarial necesarios para determinar que el trabajador cumpla sus funciones básicas dentro del número de horas laborales establecidas. Sobre la base de la revisión de casos descritos en los materiales referenciados se han detectado formas abusivas de supervisión, exigencias que desbordan las responsabilidades del trabajador en cuanto a tareas, tiempos de entrega y horas de trabajo, por ejemplo. Se presentan demandas exigiendo derechos de intimidad, respeto al secreto de las comunicaciones empresariales, así como a la protección de datos del trabajador en ese contexto. Las interrogantes que surgen son: ¿Cómo garantizar el bienestar integral de los empleados? ¿Cuáles son las condiciones idóneas del entorno laboral? ¿Cómo equilibrar la vida personal y el trabajo? ¿Cómo asegurar la fidelización del talento humano? ¿Cuáles son las expectativas laborales de las nuevas generaciones? A pesar de que el teletrabajo ofrece soluciones personalizadas adaptadas a los requerimientos de los empleados (cláusulas contractuales, pagos, remuneraciones, seguridad social, entre otros) ¿Cómo asegurar la protección social de los trabajadores y su familia ante las nuevas modalidades de contratación laboral? ¿Cómo quedan los sistemas tradicionales de representación de los trabajadores ante los nuevos modelos de negocio?	
Colectivos de Trabajadores organizados	Emprendedores autónomos
¿Cómo regular el trabajo ante una segmentación tan compleja y ante diversas modalidades de contratación laboral? El mundo laboral está experimentando una transformación del rol del trabajo como organizador de la sociedad. Frente a la reducción de empleo humano derivada de la automatización y la robótica y el crecimiento del sector servicio basado en el uso intensivo de conocimiento se presenta la controversia entre el trabajo formal regulado y el trabajo informal no regulado. Este último evidencia un aumento y se pierde el sentido de estabilidad del trabajo. Los sindicatos pierden su efectividad y enfrentan desafíos que obstaculizan su rol ante figuras como los contratos temporales de trabajo, <i>freelancers</i>, emprendedores autónomos, por ejemplo. Se reconoce la importancia del desarrollo tecnológico y a la innovación, sin embargo, es necesario idear formas de protección y seguridad laboral para los trabajadores (capacitación, reinserción laboral, cambios en el ordenamiento jurídico, entre otros) ante escenarios altamente flexibles. Hay dos expresiones que llenan en cierta medida la no existencia sindical, una son las organizaciones no gubernamentales - Ongs-, que atienden temas que se solapan con algunos elementos del mundo del trabajo, como el trabajo infantil, el género, los mayores, las representaciones de inmigrantes. Y la otra expresión, menos estructurada que la anterior, son las vocerías. Surgen en coyunturas y pueden mantenerse por algún tiempo, ya que no implican registros notariales o ante entidades públicas.	
Deshumanización del Trabajo	Valor del Capital Humano
Los especialistas en materia laboral advierten sobre la pérdida de la concepción del trabajo como medio para la organización social y mecanismo de reconocimiento económico-social del trabajador. En su lugar, el trabajo es visto como productor de riqueza para la empresa y no como medio de subsistencia para el trabajador. Se plantean modalidades de trabajo precarizado y modalidades asalariadas no típicas sin protección legal. Es necesario un replanteamiento de la concepción del trabajo como medio para garantizar el bienestar y salud del trabajador, la salvaguarda de sus derechos, la satisfacción de sus necesidades.	

Elaboración propia. Fuente: Alonso y Rodríguez (2024), Cremades (2024), Danza (2024), Dirigentes Digital (2024), Florián (2023), Leal (2024), López (2024), Montes (2024), Rodríguez y otros (2024) y Sánchez (2024).

Conclusión

En un contexto de innovación continua y desarrollo tecnológico, al plantear los dilemas del mundo del trabajo y del empleo es recomendable concebirlo como un sistema socio-técnico. De esta forma, se pueden considerar dos elementos fundamentales: el capital humano y el componente técnico. Si se prioriza un elemento sobre otro, las soluciones o vías de acción propuestas pueden parcializarse y generar distorsiones o fallas.

El ecosistema de trabajo involucra diversas variables interdependientes: regulaciones, actores laborales, recursos, capacidades, espacios físicos y prácticas de gestión. Las mismas se configuran de formas diversas dependiendo de los sectores productivos que ocupan. Estudiar y analizar los casos que se concretan, con sus particularidades, ventajas y desventajas, no puede dejar de lado el necesario equilibrio del ecosistema a fin de garantizar un trabajo decente y digno (salarios justos, condiciones idóneas, prácticas de gestión transparentes y equitativas).

Se reconoce que nos enfrentamos a una transformación significativa del escenario laboral que exige nuevos conocimientos, capacidades y habilidades. Es recomendable que las políticas públicas y privadas tomen en cuenta tanto los esquemas tradicionales como los emergentes y brinden mecanismos para garantizar la adopción de modelos laborales donde prevalezcan formas inclusivas orientadas al bienestar del trabajador y que, simultáneamente, promuevan un crecimiento empresarial sustentable.

La disrupción tecnológica plantea riesgos en la mayoría de los ámbitos (económico, político, ambiental, social y cultural), por lo tanto las iniciativas que aboguen por apoyo público y privado para el fortalecimiento de la educación, la asistencia social integral, las prácticas empresariales basadas en la responsabilidad y la ética, así como un desarrollo con criterios humanistas son reconocidas y valoradas por la sociedad.

Bibliografía

- Alderete, N. y Mónico, A. (2024). Fortalecimiento de los procesos de Innovación Tecnológica en las empresas paraguayas: Caso del Programa DETIEC. *ACADEMO*, 11 (2), 192-200.
- Al-Ghazali, B. (2024). Una mirada por el panorama digital: factores que dan forma a la dinámica empresarial en Arabia Saudita. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 14(27), 85-99.
- Alonso, V. y Rodríguez, C. (2024). El excedente de fuerza de trabajo en Argentina: un análisis desde la economía feminista. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, 78 (1), 199-217.
- Ballestrin, J. (2024). Trabajo y alienación en plataformas de reparto: libertad, dinero, culpa y aburrimiento. *Trabajo y sociedad*, 25 (42), 345-366.
- Bustos, E.; García, M.; Trejo, M. y Olea, E. (2024). Formación de directivos universitarios en el uso de la Big Data dentro de la gestión del conocimiento. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES*, 8 (29), 45-56.
- Chiquiar, D. y Heffner, A. (2024). Efectos heterogéneos de la pandemia del COVID-19 sobre el empleo femenino y masculino en México. *Estudios Económicos*, 39 (1), 3-59.
- Coscia, V. y Ucar, A. (2024). Configuraciones del trabajo en la economía de plataformas: un análisis desde las representaciones mediáticas en Argentina. *Trabajo y sociedad*, 25 (42), 217-232.
- Cremades, O. (2024). ¿Contrato de trabajo o relación de trabajo? Ecos y permanencias de las tesis acontractualistas y relativistas autoritarias en el derecho del trabajo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 12 (1), 411-464.
- Cueva, L. y Jácome, H. (2024). Productividad laboral del sector de servicios y crecimiento económico en Ecuador. *Problemas del desarrollo*, 55 (216), 113-139.
- Danza, F. (15 de septiembre de 2024). La comunidad desorganizada. [Documento en línea]. Recuperado de: <https://seul.ar/inteligencia-artificial-trabajo/>
- De La Garza, E.; Neffa, J.; Hernández, M.; Figari, C.; Aravena, A.; Celis, J.; Lucena, H.; Pucci, F. y Ramalho, J. (2024). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo (II): desafíos y debates en el siglo XXI*. Argentina: CLACSO – CEIL CONICET.
- Dirigentes Digital (5 de septiembre de 2024). El dilema del bienestar: la brecha entre líderes y empleados [Documento en línea]. Recuperado de: <https://dirigentesdigital.com/directivos/dilema-bienestar-brecha-lideres-empleados>
- Duitama, G.; Matallana, O. y Saavedra, M (2024). Análisis sistémico de la competitividad en el sector metalmecánico: perspectivas meso y microeconómicas. *Revista CEA*, 10 (22), e2435.
- Escoto, A. y Navarrete, E. (2024). Desajuste educativo y ajuste económico: ¿cómo respondió el mercado de trabajo mexicano ante la pandemia? *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, 79 (1), 121-145.
- Favieri, F. y Orellano, V. (2024). Brechas de género en el mercado de trabajo en Argentina. Antes, durante y después de la pandemia por COVID-19 (2019-2021). *Trabajo y sociedad*, 25 (42), 67-89.
- Florián, D. (2023). Dilemas del Derecho Laboral en los tiempos del virus Covid-19. *Criterios*, 15 (1), 1-20.
- Gadea y Martínez (2023). La Europa del futuro: ¿del Next Generation a un plan para las futuras generaciones? *Papeles de Economía Española*, 177 (1), 18-34.
- Gatica, L. y Murrieta, P. (2024). Condiciones del trabajo adolescente en Jalisco. *Intersticios sociales*, 27 (1), 351-389.

- González, J. y Salazar, A. (2024). Crecimiento económico: el principal desafío post COVID-19 del XIV Plan Quinquenal 2021-2025 de China. *Análisis económico*, 39 (100), 183-199.
- Haidar, J. (2024). La dimensión olvidada en los estudios sobre trabajo de plataformas: la subjetividad de quienes trabajan. *Estudios sociológicos*, 42 (1), e2336.
- Hernández, L. y Müller, J. (2024). Adopción de Big Data Analytics en las PyMEs. *Investigación Administrativa*, 53 (134), 1-21.
- Jiménez, R. y Cruz, M. (2025) Desindustrialización prematura en México: análisis a nivel desagregado y el efecto de la apertura comercial. *El Trimestre Económico*, 93 (367), 579-608.
- Julián, D.; Alister, C. y Bustos, F. (2024). El concepto de precariedad en los estudios del trabajo en Chile. *Estudios sociológicos*, 42 (1), e2337.
- Krepki, D. (2024). El garaje en la empresa: jóvenes trabajadorxs intra-emprendedores en la industria tecnológica argentina. El caso Globant. *Trabajo y sociedad*, 25 (42), 5-18.
- Leal, A. (2024). Hacia un replanteamiento del valor del trabajo y el trabajador en el contexto actual. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 12 (1), 492-510.
- López, S. (2024). Crisis de la representatividad y digitalización: el papel de la negociación colectiva en materia de teletrabajo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 12 (1), 103-133.
- Ludeña, M. (2024). Principales desafíos que enfrenta América Latina bajo la Industria 4.0. Los proyectos de ciencia, tecnología e innovación ¿una alternativa viable? *Economía y Desarrollo*, 168 (1), e10.
- Mazzucato, M. (2024). Una respuesta colectiva a nuestros desafíos globales: un enfoque de bien común y de “configuración del mercado”. *El trimestre económico*, 91 (361), 161-208.
- Mendes, Á. (2024). El Estado y la policrisis del capital: la violencia en crecimiento. *El trimestre económico*, 91 (362), 265-293.
- Merino, M.; Sabando, G.; Siquihua, M. y Guadalupe, O. (2024). Competitividad y desarrollo sostenible: un estudio de datos de panel para América Latina. *KAIROS, Revista de Ciencias Económicas, Jurídicas y Administrativas*, 7 (12), 24-43.
- Micha, A. (2024). Plataformas de trabajo doméstico y de cuidados en América Latina: una tipología según la clasificación laboral de las trabajadoras. *Revista de Estudios Sociales*, 89 (1), 23-41.
- Montes, G. (2024). El impacto de la digitalización y de la inteligencia artificial en la privacidad de los trabajadores: desafíos y soluciones. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 12 (1), 291-321.
- Morales, D. y Dathein, R. (2024). Industria y desarrollo: un análisis kaldoriano de la economía colombiana. *El trimestre económico*, 91 (361), 115-157.
- Organización Mundial del Trabajo (2019). *El gran problema del empleo en el mundo: Las malas condiciones de trabajo*. <https://www.ilo.org/es/resource/news/el-gran-problema-del-empleo-en-el-mundo-las-malas-condiciones-de-trabajo>
- Organización Mundial del Trabajo (2024). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2024*. <https://www.ilo.org/es/publications/perspectivas-sociales-y-del-empleo-en-el-mundo-tendencias-2024>

- Ortiz, L. (2024). La participación de las corporaciones en política educativa mediante la responsabilidad social empresarial. ¿Hacia la ciudadanía corporativa en la regulación de servicios públicos? *e-I@tina. Revista electrónica de estudios latinoamericanos*, 22 (86), 1-19.
- Ortiz, M.; Larregui, G. y Rivera, J. (2024). Factores que impactan el desempeño laboral: Estudio sobre la adaptabilidad al teletrabajo inducido por el evento del COVID-19. *Revista Academia & Negocios*, 10 (1), 121-144.
- Pandolfi, J. (2024). Brechas de acceso digital: cambio histórico y ciclo vital Reflexiones sobre el primer nivel de acceso a tic según edad, cohorte y período. *Revista de Ciencias Sociales*, 37 (54), e205.
- Pin, J.; López, M.; Martínez, B. y Zambrano, J. (2024). Capacidades dinámicas y la innovación en Mipymes del sector camaronero de Manabí. *Uniandes Episteme. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 11 (1), 57-71.
- Piva, A. (2024). Las transformaciones en el capitalismo contemporáneo y los desafíos para la acción colectiva de los trabajadores. El caso argentino (1989 - 2019). *Trabajo y sociedad*, 25 (42), 249-275.
- Poggiese, M. e Ibañez, M. (2024). Privaciones multidimensionales: El origen de la pobreza y la exclusión social. Un estudio para Argentina. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 28 (1), 36-60.
- Rivero, J. (2024). ¿A trabajo igual, salario igual? La brecha salarial de género en México: políticas públicas para su disminución. *Intersticios sociales*, 27 (1), 390-408.
- Rodríguez, J.; Ludeña, D. & Ochoa, A. (2024). Derechos adquiridos por los trabajadores en el contexto actual de los sindicatos en América Latina. *Revista InveCom*, 5(2), 1-9.
- Roffé, M. y González, F. (2024). El impacto de las prácticas sostenibles en el desempeño financiero de las empresas: Una revisión de la literatura. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 28 (1), 195-220.
- Romero, J. (2024). Informalidad laboral en Uruguay entre 2010-2022. ¿La nueva normalidad? *Revista de Ciencias Sociales*, 37 (54), e303.
- Sánchez, I. (2024). En búsqueda del equilibrio entre las actividades de vigilancia del empresario y la privacidad del trabajador en la era digital. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 12 (1), 344-361.
- Teixeira, F. (2024). ¿Más de lo mismo? Condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en las plataformas digitales en México. *Revista de Estudios Sociales*, 89 (1), 43-59.
- Terrazas, D. (2024). Tendencias tecnológicas post COVID-19 en México. *Análisis económico*, 39 (100), 137-163.
- Tizziani, A.; Poblete, L. y Pereyra, F. (2024). Modalidades de contratación a medida. La intermediación digital en el trabajo doméstico en Argentina. *Revista de Estudios Sociales*, 89 (1), 119-139.
- Vargas, G. (2024). El lado oscuro de la gran divergencia: la coerción en el origen de la desigualdad global. *Revista de Economía Institucional*, 26 (50), 263-284.

Héctor Lucena
Aymara Hernández Arias

Dilemas presentes y futuros del trabajo

Compendium
vol. 28, núm. 54, 1, 2025
Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado,
República Bolivariana de Venezuela
compendium@ucla.edu.ve

ISSN: 1317-6099 **ISSN-E:** 2477-9725

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.18717825>



CC BY-NC-ND 4.0 LEGAL CODE

Licencia Creative Commons Atribución-NoComercialSinDerivar 4.0 Internacional.