Universidad Externado de Colombia

VIGILADA MINEDUCACIÓN

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

EL FUTURO DEL TRABAJO DE AMÉRICA LATINA:
LA TRANSFORMACIÓN DEL TRABAJO EN EL MUNDO INTELIGENTE

Universidad Externado de Colombia
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
EL FUTURO DEL TRABAJO DE AMÉRICA LATINA:
LA TRANSFORMACIÓN DEL TRABAJO EN EL MUNDO INTELIGENTE
29 DE NOVIEMBRE
2:00 P.M. A 4:00 P.M.
Universidad Externado de Colombia
Carrera 5 Este # 12B-54. Edificios H: Salón H-506
www.uexternado.edu.co

El 29 de noviembre tuvo lugar el evento “El Futuro del Trabajo de América Latina: La Transformación del Trabajo en el Mundo Inteligente”, un encuentro de expertos y académicos que buscaba analizar y debatir sobre las tendencias y desafíos del trabajo en la región. A lo largo del evento, se presentaron diversos documentos y comentarios que abordaron aspectos fundamentales del futuro del trabajo desde perspectivas académicas y profesionales. Estas memorias recogen y destacan la importancia de cada uno de los textos presentados, ofreciendo un resumen de sus principales hallazgos y recomendaciones. A continuación una breve reseña de estos cinco escritos.

“Transformaciones Globales: Modificaciones en el Trabajo y en el Trabajador Contemporáneo”, escrito por Olga Lucía Anzola-Morales, destaca la necesidad de comprender las tendencias y convergencias mundiales desde una perspectiva contextualizada. El texto enfatiza la importancia de generar alternativas que contrarresten las condiciones desfavorables asociadas a los nuevos modelos de negocio y trabajo, reconociendo las particularidades de las regiones, empresas y trabajadores en América Latina.

Liliana López Jiménez, en su escrito titulado “¿Cómo los Trabajadores de Plataforma pueden Procurar una Mejora en sus Condiciones Laborales? Algunas Recomendaciones”, ofrece recomendaciones basadas en la literatura académica internacional para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de plataforma. La autora destaca la importancia de fortalecer el marco regulatorio y propone alternativas de gestión social que contrarresten la precarización del trabajo en plataformas digitales.

Katerine Bermúdez Alarcón, en su texto “Trabajos a Distancia y Asuntos Jurídicos Laborales”, se centra en la transformación del trabajo en el mundo “inteligente” y su impacto en América Latina. La autora identifica tres variables relevantes para la región y plantea aproximaciones y recomendaciones desde una perspectiva jurídica-laboral, con el objetivo de garantizar condiciones favorables para aquellos que obtienen su sustento a través del trabajo.

Carolina Saldaña-Cortés, en su artículo “El Talento Humano y la Industria 4.0”, destaca la importancia de fortalecer las capacidades de los trabajadores en el contexto de la transformación digital. El texto resalta la interacción entre avances tecnológicos, desarrollo económico y el papel del talento humano en la implementación de la Industria 4.0. La autora enfatiza la necesidad de generar crecimiento económico y bienestar para todos a través del fortalecimiento de las capacidades de los trabajadores.

Y por último, Héctor Heraldo Rojas-Jiménez, en su artículo “Entre Luces y Sombras: Algunos Impactos

en la Relación Tecnología y Trabajo", examina los impactos laborales de las fintech en el sistema financiero de Colombia. El autor destaca la importancia de una discusión amplia y la búsqueda de soluciones que mitiguen los posibles impactos negativos de la ciencia, tecnología e innovación en la sociedad. El texto toma importantes ideas de los estudios de ciencia, tecnología y sociedad, y se enfoca en el concepto de Innovación e investigación responsable, para abordar las luces y sombras de la tecnología en el ámbito laboral.

En conclusión, las memorias del evento "El Futuro del Trabajo de América Latina: La Transformación del Trabajo en el Mundo Inteligente" ofrecen una visión integral y multidimensional sobre los desafíos y oportunidades del trabajo en la región. Los documentos presentados por los autores destacan la importancia de comprender las transformaciones globales, mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de plataforma, abordar los aspectos jurídico-laborales de los trabajos a distancia, fortalecer el talento humano en el contexto de la Industria 4.0 y considerar los impactos de la tecnología en la relación entre tecnología y trabajo.

Estas reflexiones y recomendaciones son fundamentales para enfrentar los retos actuales y construir un futuro laboral más inclusivo, justo y sostenible en América Latina.

Agradecemos al profesor Juan Carlos Naizir Sistac por su contribución en persona en el evento, titutada Actualidad y proyección a futuro del ejercicio del abogado en Colombia, y también a los profesores María Elena Escobar y a José Ubaldo Díaz, por contribuir en remoto con una ponencia llamada Preparación para las nuevas modalidades de trabajo: tendencias y retos para la contaduría pública en la era digital y de la sostenibilidad. Sus aportes enriquecieron en gran medida el evento.

Estas memorias servirán como referencia para continuar el diálogo y la búsqueda de soluciones que impulsen el desarrollo humano y laboral en la región en el contexto del mundo inteligente.

TRANSFORMACIONES GLOBALES: MODIFICACIONES EN EL TRABAJO Y EN EL TRABAJADOR CONTEMPORANEO

Olga Lucía Anzola-Morales[1]

Resumen

Este documento presenta algunas de las transformaciones globales que han tenido incidencia en el trabajo, en el trabajador contemporáneo y en la gestión del talento humano, orientándose a relevar algunas de las problemáticas que suelen quedar por fuera de los análisis, y que requieren una mirada renovada, reflexiva y crítica, que permita comprender que las tendencias y convergencias mundiales se materializan de muy diversas maneras y con disímiles ritmos, oportunidades y retos, según las características y condiciones particulares y por demás heterogéneas, de las regiones, las empresas y los trabajadores en ellas presentes. Es necesario reconocer desde una perspectiva académica, las condiciones dadas en los vínculos de trabajo, en las formas de trabajar y en los procesos de control que se ejercen sobre el trabajo, con el fin de generar alternativas que contrarresten y mitiguen las condiciones desfavorecedoras, asociadas a nuevos modelos de negocio y de trabajo arraigados en las formas actuales de organización social.

Introducción

Este documento hace parte de un trabajo desarrollado para Minciencias y la OEA por un grupo de investigadores de la Universidad Externado de Colombia, en el que se reconocen tres variables críticas implicadas en las posibilidades del mundo del trabajo para América Latina, que son: 1) la automatización de la producción, 2) los emprendimientos inteligentes, y, 3) la preparación para las nuevas modalidades de trabajo, quienes asumen que el futuro del trabajo en América Latina, dependerá en gran medida de cómo la región logre responder a estas variables.

El presente comentario se orienta a presentar algunas ideas en relación con la tercera variable: la preparación para las nuevas modalidades de trabajo, entendiendo que estas surgen a partir de nuevos modos de producción, novedosos modelos de negocio y diferentes vínculos que median las relaciones de trabajo en el mundo actual, en donde se observan formas de trabajo y de control sobre el trabajo no tradicionales. De otra parte, el concepto de preparación para las nuevas modalidades de trabajo, va más allá de indagar por los procesos de formación para el trabajo y de la fuerza laboral, y, de la concepción y desarrollo del talento humano ahora requerido por las nuevas condiciones de la economía, para reconocer en el trabajo, a un elemento

1 PhD en Ciencias Sociales y Humanas Pontificia Universidad Javeriana. Coordinadora de Investigación y Desarrollo, Facultad de Administración de Empresas, Universidad Externado de Colombia (Bogotá). Correo electrónico: olga.anzola@uexternado.edu.co

implicado en la constitución de procesos identitarios y de construcción de subjetividades. La inclusión de la pregunta por el futuro del trabajo en América Latina, nos obliga a desmarcarnos de las propuestas y supuestos que ven en la automatización y en el emprendimientos inteligente orientaciones que deben ser promovidas en la región, desligándolas en su análisis de perspectivas críticas, que permitan dar cuenta de unas maneras de organizarnos política y económicamente con fuertes efectos e impactos a nivel social, en donde a la par con las bondades mostradas, deben también presentarse los riesgos ampliamente discutidos en el contexto de la sociología organizacional y del trabajo, de la psicología organizacional, de la administración con perspectiva crítica (Anzola-Morales, et al, 2022) y de los estudios organizacionales (Ocampo, et al, 2020).

El fin del trabajo y de la sociedad asalariada

A partir de la crisis del trabajo observada en las últimas décadas del siglo XX, se planteó la posibilidad de encontrarnos frente al fin de la sociedad del trabajo y de la sociedad asalariada (Görz, 1982; Rifkin, 1996; Antunes, 2003), para dar cuenta de la transformación sufrida en un modo de producción capitalista, el fortalecimiento de un tipo de sociedad impulsada por el capitalismo industrial, una forma particular de desarrollo tecnológico y un conjunto cambiante de relaciones laborales y de vínculos entre las organizaciones y los sujetos trabajadores (Anzola-Morales, 2018). Estas modificaciones rompieron con formas tradicionales de trabajar, organizar y controlar el trabajo; a la vez, que conllevaron a plantear una discusión en torno al alcance del trabajo como elemento constitutivo de la identidad y subjetividad de los trabajadores y como factor de integración social (Méda, 1998; Antunes, 2005).

Los procesos de cambio de naturaleza global y concernientes a aspectos políticos, económicos, tecnológicos y socio-culturales que fueron experimentados, condujeron a la transformación de las formas típicas de trabajo, dando paso a formas temporales, informales, mediadas y dispersas de trabajar y de relacionarse con las empresas, que fueron favorecidas por la flexibilización productiva y por la desregulación de la fuerza de trabajo asociadas a la implantación de medidas neoliberales dadas en los países de América Latina a partir de la década de los 80. Estas condiciones afectaron el sentido atribuido al trabajo como referente en la construcción de sentimientos de afiliación y pertenencia social, y, como elemento importante en la conformación de las cotidianidades, soporte para la realización de los proyectos de vida de los sujetos y de sus familias.

Los cambios a nivel global de finales del siglo XX caracterizados bajo la denominación de capitalismo cognitivo (Blondeau, 2004), remiten a la emergencia de un nuevo régimen de acumulación que rebasa la esfera productiva de objetos materiales y mercancías, involucrando un cambio en las relaciones de producción y el reconocimiento de elementos asociados a procesos de informatización dados en países desarrollados desde la década de los 70 (Hardt & Negri, 2002), junto con un crecimiento de la industria de los servicios que involucra empleos en su mayoría flexibles y móviles asociados a la información, la comunicación y los afectos, que se realizan bajo condiciones de subcontratación en donde es común establecer múltiples y simultáneos vínculos y relaciones de trabajo.

Castel (2004) planteó que la informalidad, el desempleo, el subempleo y la precarización del trabajo-empleo,

son síntomas de un deterioro de la integración social construida bajo el impulso de la relación salarial fordista, que estuvo caracterizada por una duración indefinida orientada al largo plazo y la continuidad, situación que difiere de los actuales modelos de contratación, que se enfocan a la "promoción de un modelo biográfico en el que cada individuo debe hacerse cargo de enfrentar su recorrido profesional devenido y discontinuo [...] en donde el trabajador debe volverse empresario de sí mismo" (Castel, 2004: 59), por lo que, busca ser visible en redes profesionales, portales de empleo, redes sociales especializadas por sector y bolsas de empleo web; posibilidades que junto con el big data y people analytics, son incorporadas en los procesos operativos que realizan las áreas de gestión humana; haciendo que el perfilamiento de aspirantes y trabajadores exceda los aspectos técnico-instrumentales relacionados con el cargo/rol, trasladándose a aquellos de su vida privada (Martínez, 2020).

Estas transformaciones, que referidas a los modos de producción suelen denominarse como el paso del fordismo al posfordismo, y que incluye, el paso de la sociedad industrial (modernidad organizada) a la del conocimiento (modernidad tardía), de la producción de bienes a la de servicios, del desplazamiento del trabajo material por el trabajo inmaterial, y de la consolidación de la infraestructura global de información, dan cuenta de una reconfiguración de la vida y de las relaciones sociales, y de una readecuación del orden mundial, que implica un nuevo paradigma de producción, y la génesis y fortalecimiento de otros modelos de negocio, y de organización y control sobre el trabajo. Es necesario advertir, que estas transiciones y pasos no se manifiestan como procesos universales, por cuanto en países como Colombia, coexisten y se articulan diferentes modelos de producción (De La Garza, 2018), que dan cuenta de cómo las economías y las posibilidades de desarrollo de las naciones están determinadas por factores estructurales internos y por las posiciones que los países ocupan y las dependencias que establecen con el sistema global (Hardt & Negri, 2002).

Algunos de los procesos que han contribuido a transformar y redefinir la naturaleza del trabajo en el capitalismo cognitivo (Fumagalli, 2010), son: la internacionalización de la economía, los desarrollos tecnológicos y la creciente presencia de las TIC, los procesos de automatización, la transformación de los mercados financieros, así como la mercantilización de lo social. Todo esto en paralelo con el mandato orientado a la búsqueda de productividad y competitividad, la creación de nuevos patrones de consumo, la movilidad global de capitales, empresas y personas, el traslado de operaciones manufactureras, la redistribución de la fuerza de trabajo a nivel mundial, la creación de un mercado laboral global y la conformación de una reserva de mano de obra barata conformada por poblaciones vulnerables (minorías, migrantes, indocumentados, mujeres y niños), la desterritorialización de la producción y la desregulación de los vínculos salariales.

Situaciones todas, que se acompañan del desarrollo de nuevos planteamientos y formas de acción gerencial orientadas a intervenir los procesos de formación de subjetividades, coincidentes con las transformaciones en el mundo del trabajo y con las modificaciones requeridas en las competencias, actitudes y expectativas de los trabajadores y de quienes los orientan, marcados por una radicalización de la idea de auto-regulación y búsqueda de condiciones que aseguren el auto-empleo y favorezcan la auto-explotación, y que hacen parte de un proceso más amplio, en el que se plantea no solo la necesidad de un relevo generacional; sino también, la transformación de las estrategias de control que hoy sutilizadas, se alejan del control externo y se manifiestan en unas formas de control, que se ejercen a partir de los deseos, las motivaciones y los anhelos.

La sociedad red y el desarrollo de la industria 4.0

Para Beck (1998), una nueva fase del capitalismo implica un cambio a favor de un capital desterritorializado y global que se resiste a cualquier forma de regulación, en donde se consolida la sociedad red y se desarrolla la industria 4.0 (Schwab, 2016), referida a la cuarta revolución industrial impulsada por la transformación digital, que al decir de algunos, se materializa en procesos que permiten reforzar y mejorar las posiciones competitivas de las empresas y de las naciones; pero que también sabemos, ahondan las problemáticas y desigualdades a nivel mundial, que rezagan a poblaciones y derivan en impedimentos a la inclusión, con altos costos sociales (Castillo, 2013; Domínguez, 2014).

La transformación digital de las primeras décadas del siglo XXI, da cuenta de las relaciones existentes entre lo tecnológico digital y lo social (Anzola-Morales, 2019), siendo evidente en la generación de dispositivos, aplicaciones y plataformas, modelos de negocio y manifestaciones de la cultura representadas en ambientes digitales, redes sociales, comunidades virtuales, diseño de ciudades, fábricas y casas inteligentes. Dichos desarrollos que modifican las dinámicas sociales, generan nuevas necesidades, apuestas y mercados, estrategias de negocio y de relacionamiento, modelos de trabajo y formas de ver y vivir la vida, que si bien generan posibilidades, nos deben llevar a cuestionar como sociedad las problemáticas de pobreza, marginalidad, individualismo y consumismo, que nos colocan en una situación de riesgo, y nos llevan a pensar en nuestra condición de humanidad.

El Informe Sobre el Futuro del Empleo desarrollado por el Foro Económico Mundial presentado en el 2015, advirtió la necesidad de contar con otras profesiones y ocupaciones que den cuenta de nuevos cargos y puestos de trabajo que se posicionan, frente a la desaparición, obsolescencia, desplazamiento, sustitución y reasignación de valor de algunos existentes, por lo que resulta imprescindible pensar en la destrucción, creación y desplazamiento de espacios y actividades de trabajo; así como también, en la alteración de las trayectorias vitales y laborales, y las apuestas fundamentales que actúan como motivadores, canalizadores y motivadores.

Los impactos de la transformación digital en el mercado laboral, muestran un aumento de trabajadores y empresas que dependen de las posibilidades de ella derivadas, por lo que se plantea el ingreso a una economía digital (Tapscott y Osorio, 1997), con nuevas formas de interrelación con trabajadores, proveedores, clientes, usuarios y asociados, competidores y aliados. Estas modificaciones incluyen los desarrollos propios del e-business, el e-commerce, el e-leadership, y un aumento del teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa favorecido a partir de los desarrollos de las TIC (Orejuela et al., 2022) y la pandemia derivada del Covid-19, además del crecimiento de los trabajadores de plataforma (Srnicek, 2017), en los que se incluye a los trabajadores gig (por encargo o por demanda).

Estos trabajadores y formas de trabajo suelen quedar por fuera de los análisis acerca del empleo, el

trabajo y las condiciones bajo las cuales éste se desarrolla, evidenciando hoy un aumento en las condiciones de informalidad y precarización del trabajo, el empleo y las condiciones laborales (Hidalgo y Salazar, 2020), además, de dar cuenta de la ampliación de las jornadas laborales que impactan el equilibrio entre la vida personal y laboral, los factores de riesgo psicosocial en el trabajo (Neffa et al, 2020), la salud física y mental de los trabajadores, las condiciones de goce y sufrimiento laboral, y, la calidad de vida en el trabajo.

Las anteriores circunstancias, se asumen como signos de un deterioro involucrados en la condición de vulnerabilidad involucrada en la vida y la actividad humana, que se amplía ante la presencia de vacíos jurídicos y necesidades de transformación normativa, categorial, y de los indicadores que usualmente utilizamos para describir y medir ciertos fenómenos; lo que constituyen un reto tanto para el logro del trabajo decente (OIT, 2018), para los trabajadores, los gobiernos y los entes de control, y para las organizaciones sindicales y los expertos en el campo de la normatividad laboral y de la gestión humana (Oppenheimer, 2018; Berg et al., 2019).

Recomendaciones finales

Revitalizar los aportes que desde las ciencias sociales existen, para comprender los retos y oportunidades implicadas en las condiciones de vida actuales y futuras de América Latina.

Propender por un análisis de las condiciones de trabajo y de empleo dadas en la actualidad en América Latina desde una perspectiva crítica.

Incluir las categorías de trabajo y de empleo como centrales en los procesos de formación de los futuros administradores y gerentes.

Cuestionar las formas de trabajo y de control sobre el trabajo, que afectan la constitución de la identidad y la subjetividad del sujeto trabajador.

Establecer y valorar los vínculos existentes entre el trabajo, la calidad de vida y la salud de los trabajadores en América Latina.

Revisar y ajustar las políticas y aspectos normativos y jurídicos que enmarcan las relaciones de trabajo, empleo y condiciones laborales en América Latina.

Renovar las formas tradicionales de estudiar, diagnosticar y mitigar los factores de riesgo psicosocial presentes en el trabajo.

Evaluar los desajustes que existen entre las nuevas formas de trabajo, la educación formal e informal y las metodologías que en el ámbito organizacional buscan favorecer la formación, capacitación y entrenamiento de los trabajadores.

Asumir como academia el compromiso social que tenemos frente a las formas de organización social que

estamos favoreciendo y su incidencia en las formas de vivir la vida.

Referencias

Antunes, R. (2003). ¿Adiós al trabajo?. Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo. Buenos Aires: Herramienta.

Antunes, R. (2005). Los sentidos del trabajo. Ensayos sobre la afirmación y la negación del trabajo. Buenos Aires: Herramienta.

Anzola-Morales, O.; Núñez, C. y Magallón, M. (2022). (Comps.). Problemas contemporáneos de administración y estudios organizacionales. Una perspectiva latinoamericana. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Anzola-Morales, O. (2018). La gestión de recursos humanos y la construcción de subjetividades en las nuevas condiciones de la economía. Universitas Psychologica, 17(1), 1-14.

Anzola-Morales, O. (2019a). Lo tecnológico, la cultura digital y los procesos de cambio. En N. Velásquez, M. Colin y O. Hernández (Comps.). Las tecnologías de información como base de la competitividad en las organizaciones (pp. 113-144). Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Beck, U. (1998). ¿Qué es la globalización?. Barcelona: Paidós.

Berg, J.; Furrer, M.; Harmon, E.; Rani, U. y Silberman, S. (2019). Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. OIT.

Blondeau, O., Dyer, N., Vercellone, C., Kyrou, A., Corsani, A., Rullani, E., Moulier, Y. & Lazzarato, M. (2004). Capitalismo Cognitivo. Propiedad intelectual y creación colectiva. Madrid: Traficantes de Sueños.

Castel, R. (2004). La inseguridad social. ¿Qué es estar protegido?. Buenos Aires: Manantial.

Castillo, M. (2013). (Coordinador). Economía digital para el cambio estructural y la igualdad. Chile: Naciones Unidas / Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Domínguez, R. (2014). Sociedad de la información e inclusión social de América Latina. Sociedad, estado y territorio. Revista de Análisis Científico-Social, 3 (5), 22-43.

Fumagalli, A. (2010). Bioeconomía y capitalismo cognitivo: Hacia un paradigma de acumulación. Madrid: Traficantes de Sueños.

Görz A. (1982). Adiós al Proletariado. Barcelona: El Viejo Topo.

Hardt, M. & Negri, A. (2002). Imperio. Massachusetts: Harvard University Press.

Hidalgo, K. y Salazar, C. (2020) (Editoras). Precarización laboral en plataformas digitales una lectura desde América Latina. Ecuador: Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) – ILDIS.

Méda, D. (1998). El trabajo. Un valor en peligro de extinción. Barcelona: Gedisa.

De La Garza, E. (2018) (Coord.) El futuro del trabajo en América Latina. Revista Trabajo, 10(15), número especial.

Martínez, M. (2020). Demandas requeridas en los trabajadores contemporáneos: perspectivas e implicaciones. Qvadrata II(4), 122-147.

Neffa, J.; Kohen, J.; Henry, M.; Korinfeld, S.; Lualdi, C. y Padrón, R. (2020). Pandemia y riesgos psicosociales en el trabajo. Una mirada interdisciplinaria y la experiencia sindical. Rosario: Homo Sapiens Ediciones.

Ocampo, C.; Anzola-Morales, O. y Gonzales-Miranda, D. (2020). Estudio de las organizaciones en Colombia. Trayectoria, controversias y producción. En: D. Gonzales-Miranda; M. Sanabria; D. Marín-Idárraga; M. Gómez-Villegas y J. Saavedra (2020). (edit. acads). Los estudios organizacionales en Colombia. Aproximaciones, diversidad y desarrollo. (pp. 27-76). Medellín: EAFIT / Universidad del Rosario.

Oppenheimer, M. (2018). ¡Sálvese quien pueda!. El futuro del trabajo en la era de la automatización. Penguin Random House (versión electrónica).

Orejuela, J.; Villada, L. y Daza, K. (2022). El Teletrabajo. Modalidad de flexibilización laboral. Estudios de caso colombianos. Medellín: Universidad EAFIT / CEIPA.

Organización Internacional del Trabajo. (2018). Decent work in the platform economy (Issue March). OIT.

Rifkin, J. (1996). El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo. El nacimiento de una nueva era. México: Paidós.

Schwab, K. (2016). La cuarta revolución industrial. World Economic Forum (WEF) / Penguin Random House (versión electrónica).

Srnicek, N. (2017). Platform Capitalism. John Wiley & Sons.

Tapscott, D. y Osorio, M. B. (1997). La economía digital. New York: McGraw-Hill.

¿CÓMO LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMA PUEDEN PROCURAR UNA MEJORA SUS CONDICIONES LABORALES? ALGUNAS RECOMENDACIONES

Liliana López Jiménez[1]

Resumen

Este breve comentario recoge algunas ideas de la literatura académica internacional para proponer un conjunto de recomendaciones acerca de alternativas de gestión social que podrían adelantar los trabajadores de plataforma u otros actores de su entorno, complementarias al fortalecimiento del marco regulatorio, para contrarrestar las presiones hacia la precarización de esta modalidad de trabajo, cada vez más arraigada en las sociedades capitalistas de nuestro tiempo.

Introducción

El trabajo desarrollado para Minciencias y la OEA por un grupo de investigadores de la Universidad Externado de Colombia, el cual precede este comentario, reconoció tres variables críticas que en los años venideros moldearán la institución del trabajo para América Latina en años venideros. Estas variables son la automatización de la producción, los emprendimientos inteligentes y la preparación para las nuevas modalidades de trabajo. Dicho trabajo plantea la premisa de que la adaptación más o menos exitosa de América Latina al futuro del trabajo dependerá en gran medida de cómo la región logre responder a estas tres variables críticas.

Este comentario pretende presentar algunas ideas de cómo América Latina podría responder a la segunda variable: los emprendimientos inteligentes. Aquí se usa el término emprendimientos inteligentes como sinónimo de las plataformas en línea que permiten conectar oferta y demanda de bienes y servicios, y de esa forma a múltiples individuos y organizaciones en roles de oferta, demanda o intermediación – esta última subordinada a la plataforma en cuestión – de dichos bienes y servicios. Es así como algunos de los ejemplos más notorios de estos emprendimientos inteligentes lo aportan empresas tales como Uber, Amazon, o Airbnb.

El trabajo previo realizado por estos investigadores parte de un supuesto tecno-optimista, según el cual la mayor presencia de emprendimientos inteligentes es necesariamente conveniente y debe por lo tanto ser promovida en la región. Mi comentario toma distancia de este supuesto y busca aportar recomendaciones que,

1 PhD en Administración de Negocios. Universidad Externado de Colombia. liliana.lopez@uexternado.edu.co

desde una perspectiva humanista, protejan a los usuarios de estas plataformas de eventuales abusos contra ellos, y mitiguen el riesgo de precarización ampliamente discutido en el contexto de los trabajos de plataforma, en Latinoamérica (Canales-García et al., 2017; Salazar-Xirinachs, 2016; Scannone, 2009; Tókman, 2007) y el resto del mundo (Aloisi, 2016; Harvey, 1989; Meil y Kirov, 2017).

El trabajo de plataforma ha de requerir una mejor regulación, por las complejidades que este implica (ej. globalización, desintermediación, fraccionamiento). Estos temas son tratados con agudeza en el comentario de la Profesora Katherine Bermúdez, en este libro. Mi comentario, complementario en naturaleza, discute recomendaciones acerca de cómo los mismos trabajadores de plataforma, y otros actores del ecosistema pueden responder a las presiones de precarización inherentes en esta forma de trabajo. Las ideas aquí contenidas están basadas en un trabajo que publiqué recientemente acerca del trabajo freelance específicamente (López-Jiménez, 2022).

Prácticas asociativas de los trabajadores de plataforma para enfrentar la precarización

Si se entiende al trabajador de plataforma como sujeto explotado por una clase capitalista constituida por las empresas cliente de su trabajo y por las mismas plataformas intermediarias, las cuales ejercen un cuidado insuficiente para garantizar condiciones mínimas al trabajador, resulta lógico pensar que los intereses de la clase capitalista no llevarán a esta última a actuar en beneficio del trabajador, y por esta razón los trabajadores de plataforma deben desarrollar por sí mismos una consciencia de su papel en el sistema, que les permita asociarse para defender sus intereses comunes.

En el mundo existen evidencias de tres tipos de prácticas asociativas de los trabajadores de plataforma: sindicalismo, cooperativismo y redes informales en línea.

Sindicalismo

En la primera de estas prácticas, trabajadores de plataforma de países con amplia tradición sindical, como el Reino Unido, sindicatos ya existentes acogen como afiliados a trabajadores de plataforma o estos trabajadores forman nuevos sindicatos, para ofrecer servicios sociales relevantes a los afiliados, fortalecer la posición de negociación de estos trabajadores, o ejercer presión política en favor de sus intereses para llevar estos temas a la discusión pública (Heery et al., 2004; Heery, 2009; Kneese et al., 2014; Vandaele, 2018).

Un ejemplo destacado es Freelancers Union, organización constituida como emprendimiento social que ofrece servicios de protección social, salud y pensiones a precios favorables a los freelancers que quieran hacerse miembros (Wilkinson, 2009).

Sin embargo, el alcance de esta práctica ha sido limitado, entre otras razones por la atomización de los trabajadores de plataforma en todo el planeta, la cual dificulta el reconocimiento mutuo y el surgimiento de una consciencia colectiva (Graham y Woodcock, 2018), por la condición de competencia que se presenta entre estos trabajadores, que hace más difícil el desarrollo de sentimientos de empatía y solidaridad entre ellos (Graham et al., 2017), y por la identidad de profesionales emprendedores insertados en la economía de mercado, que caracteriza a muchos de estos trabajadores, la cual los aleja de prácticas sindicales percibidas

como contrarias a su identidad.

Cooperativismo

Esta práctica supone la autogestión de los trabajadores de plataforma para constituir y operar sus propias plataformas tecnológicas, que compitan contra las ya existentes (ej. Uber, Workana, etc.). Estas alternativas estarían conformadas bajo el modelo cooperativo, es decir, asegurarían la copropiedad colectiva de los trabajadores y propenderían por el bienestar económico y social de los mismos, por la vía del uso de una parte del excedente en beneficio de la comunidad y la repartición de utilidades entre los miembros de la cooperativa, con lo cual se solucionaría "de raíz" la generación de una plusvalía para la clase capitalista (Scholz, 2016; Vandaele, 2018).

Sin embargo, la aplicación práctica de esta propuesta depende en gran medida de la capacidad de estas cooperativas de generar un ecosistema favorable.

Redes informales en línea

Existe evidencia suficiente para dar cuenta del surgimiento de estas redes como iniciativas autogestionadas por trabajadores de plataforma para compartir información, calificar clientes, generar discusiones en torno a temas de interés, visibilizar el trabajo individual de sus miembros y acceder a ofertas de trabajo (Wood et al., 2018), pero no para reivindicar derechos laborales. Tampoco es claro que este uso pudiera, de ser extendido, convertirse en efectivo para lograr resultados (Vandaele, 2018).

No obstante lo anterior, es interesante destacar el surgimiento en años recientes revistas y portales web especializados que hacen monitoreo y agregan opiniones de los mismos trabajadores acerca de clientes con respecto a atributos esenciales de calidad para el trabajador (p. ej., ¿ofrece pagos justos?, ¿paga a tiempo? (Graham et al., 2017). Un portal destacado es Turkopticon (https://turkopticon.net/) para los trabajadores que ofrecen sus servicios por medio del Mechanical Turk de Amazon.

Conclusiones

Este breve conjunto de recomendaciones tiene también el propósito de sensibilizar a la academia de la región acerca de la necesidad de apoyar proactivamente los escasos esfuerzos de los trabajadores de plataforma para enfrentar la precarización de sus condiciones de trabajo. La academia latinoamericana podría fortalecer la fundamentación conceptual y la investigación empírica que soporte la comprensión y el desarrollo de cursos de acción que mejoren las condiciones de estos trabajadores.

Referencias

Aloisi, A. (2016). Commoditized workers: Case study research on labor law issues arising from a set of "on-demand/gig economy" platforms. Comparative Labor Law & Policy Journal, 37(3). http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2637485

Canales-García, R. A., Román-Sánchez, Y. G. y Ovando-Aldana, W. (2017). Emprendimiento de la población joven en México. Una perspectiva crítica. Entreciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento, 5(12). http://dx.doi.org/10.21933/J.EDSC.2017.12.211

Graham, M., Hjorth, I. y Lehdonvirta, V. (2017). Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. Transfer: European Review of Labour and Research, 23(2), 135-162. https://doi.org/10.1177/1024258916687250

Graham, M. y Woodcock, J. (2018). Towards a fairer platform economy: Introducing the Fairwork Foundation. Alternate Routes: A Journal of Critical Social Research, (29), 242-253. http://www.alternateroutes.ca/index.php/ar/article/view/22455

Harvey, D. (1989). The condition of postmodernity: An enquiry into the origins of cultural change. Basil Blackwell.

Heery, E. (2009). Trade unions and contingent labour: Scale and method. Cambridge Journal of Regions, Economy and Society, 2(3), 429-442. http://dx.doi.org/10.1093/cjres/rsp020

Heery, E., Conley, H., Delbridge, R. y Stewart, P. (2004). Beyond the enterprise: Trade union representation of freelances in the UK. Human Resource Management Journal, 14(2), 20-35. https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2004.tb00117.x

Kneese, T., Rosenblat, A. y Boyd, D. (2014). Understanding fair labor practices in a networked age (Working paper, Data & Society Research Institute). http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2536619

López-Jiménez, L (2022). Profesionales como freelancers de plataforma: entre la flexibilidad y la precariedad. Una reflexión desde y para América Latina. En O. L. Anzola Morales, C.J. Núñez Rodríguez, y M. T. Magallón Díez, (Eds.). Problemas contemporáneos de administración y estudios organizacionales. Una perspectiva latinoamericana. (pp. 357-404). Universidad Externado de Colombia. https://publicaciones.uexternado.edu.co/gpd-problemas-contemporaneos-de-administracion-y-estudios-organizacionales-una-perspectiva-latinoamericana-9789587907957.html

Meil, P. y Kirov, V. (2017). Policy implications of virtual work. Palgrave Macmillan.

Salazar-Xirinachs, J. M. (2016). El futuro del trabajo, el empleo y las competencias en América Latina y el Caribe. Pensamiento Iberoamericano, (3.ra época, 2), 54-66. https://www.segib.org/?document=revista-pensamiento-iberoamericano-juventud-emprendimiento-y-educacion-3ra-epoca-022016

Scannone, J. C. (2009). La filosofía de la liberación: historia, características, vigencia actual. Teología y Vida, 50(1-2), 59-73. https://scielo.conicyt.cl/pdf/tv/v50n1-2/art06.pdf

Scholz, T. (2016). Platform Cooperativism: Challenging the corporate sharing economy. Rosa Luxemburg Stiftung. http://www.rosalux-nyc.org/platform-cooperativism-2/

Tókman, V. E. (2007). Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina (Serie Políticas Sociales, n.o 130). CEPAL. https://repositorio.cepal.org/handle/11362/6135

Vandaele, K. (2018). Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe (Working paper, European Trade Union Institute).

Wilkinson, A. (2009). The entrepreneurial union: How the Freelancers Union is modernizing the labor movement for independent workers. Stanford Social Innovation Review, 7(4), 59-60. https://doi.org/10.48558/Q79F-VP67

Wood, A. J., Lehdonvirta, V. y Graham, M. (2018). Workers of the Internet unite? Online freelancer organisation among remote gig economy workers in six Asian and African countries. New Technology, Work and Employment, 33(2), 95-112. https://doi.org/10.1111/ntwe.12112

TRABAJOS A DISTANCIA
Y ASUNTOS JURÍDICOS LABORALES

Katerine Bermúdez Alarcón

En el marco de la consultoría contratada por Minciencias y la OEA a la Universidad Externado de Colombia acerca de la transformación del trabajo en el mundo "inteligente", liderada por el docente de la Facultad de Administración de Empresas, Dr. Francisco Mojica, se han identificado tres variables relevantes para América Latina: 1) la automatización de la producción, 2) los emprendimientos inteligentes y 3) la preparación para las nuevas modalidades de trabajo, las cuales exigen establecer las posibles estrategias para afrontar de la mejor manera los cambios que estas implicarán para nuestros países.

El presente comentario tiene relación con la segunda de esas variables, los emprendimientos inteligentes, en relación con algunos aspectos jurídico laborales, respecto a lo cual se hacen unas aproximaciones y recomendaciones que servirán para procurar que haya suficientes garantías para quienes generan sus recursos de subsistencia y de calidad de vida a partir del trabajo.

Trabajos a distancia, trabajos atípicos y trabajo decente

Las restricciones a la circulación de las personas a raíz de la pandemia por COVID-19 resultaron siendo el escenario para acelerar las formas de trabajo remoto que, si bien existen desde finales del siglo pasado, no se veían como una alternativa real en muchas de las empresas, quizá por el arraigo de la "necesidad" de contar con la presencia del trabajador en el sitio de trabajo y ejercer sobre él la subordinación propia de las relaciones laborales reguladas bajo el marco del contrato de trabajo.

Los confinamientos llevaron a consolidar alternativas de organización del trabajo (teletrabajo, trabajo remoto, alternancia, home office, etc)[1] que permitieron la continuidad de las labores, evitar despidos y el cierre de muchas empresas, con lo cual, se evidenció que era posible descentralizar del sitio de trabajo más tareas de lo que se pensaba y que espacios que usualmente estaban destinados a actividades personales y/o familiares servían también como oficinas temporales, de alternancia o incluso permanentes.

Cualquiera de las opciones que se han generado como trabajos a distancia, en cuanto se realizan fuera del lugar en el que está presente el empleador, han ameritado análisis respecto a sus aspectos positivos y negativos, los cuales se justifican tanto para los trabajadores como para los empleadores:

en efecto, a través de esta modalidad se puede desempeñar cierta labor a distancia y no en un

1 No se entra a diferenciar conceptualmente a qué corresponden, simplemente se les menciona como posibilidad de trabajo en lugares diferentes al centro de trabajo en el que está el empleador.

centro de trabajo como tal, que sea convencional o habitual, lo cual permite un ahorro considerable en los costos inmobiliarios, aumento de la productividad, ahorro de tiempo, dinero y esfuerzo para las partes involucradas, necesidad de una menor infraestructura, abatimiento del ausentismo y la impuntualidad en el trabajo y utilización adecuada de los utensilios informáticos y tecnológicos. Sin embargo, y en la otra cara de la moneda, se tiende a un riesgo de perder calidad en el producto o servicio ofrecido por la falta de supervisión y por la pérdida de jerarquías, nula identificación de los trabajadores con el centro empleador, problemas de socialización, lealtad institucional e identidad, entre otras cuestiones (Arroyo Cisneros & Montoya Zamora, 2017).

Como es claro, estos análisis están circunscritos al ámbito tradicional de las relaciones de trabajo, esto es, aquellas regidas por un contrato de trabajo en el que el ordenamiento jurídico tiene un papel fundamental porque establece las reglas aplicables y da seguridad jurídica tanto al empleador como al trabajador.

Cabe mencionar que este el marco jurídico laboral ha resultado insuficiente ante la realidad mundial del trabajo atípico, que se refiere a modalidades que no corresponden a un trabajo continuo, de tiempo completo, bajo una relación subordinada y directa entre el empleador y el trabajador, por el contrario, se relaciona con trabajos temporales directos o a través de agencias de empleo y otras formas multipartitas, trabajos de medio tiempo, relaciones encubiertas y empleo por cuenta propia económicamente dependiente, los cuales han venido creciendo en la medida que decrece el trabajo regido por el contrato de trabajo y por tanto, conllevan una mayor inseguridad para los trabajadores en siete ámbitos: empleo, ingresos, horas de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, cobertura en seguridad social, formación y representación (OIT , 2016).

Si bien esas inseguridades no son exclusivas de los trabajos atípicos porque también se encuentran en los trabajos típicos, en materia de estos últimos gracias a la Recomendación 198 de la OIT se han dado unos avances en cuanto a propuestas de política pública para que los Estados cuenten con mecanismos para remediar el fraude al contrato de trabajo, esto es que cuando se den los elementos de este, pero al trabajador no se le reconozcan las garantías que por ley le corresponde, se apliquen una serie de indicios para "determinar eficazmente la existencia de una relación de trabajo y [distinguir] entre trabajadores asalariados y trabajadores independientes" (OIT, 2006).

Contrario a lo anterior, frente a los trabajos atípicos no hay claridad al respecto, y aunque en virtud del principio de igualdad, lo que se ha promovido es que todos los trabajadores, sin importar su modalidad de empleo, se beneficien del concepto de trabajo decente, esto es, aquel trabajo que resume las aspiraciones de toda persona: un ingreso justo, derechos en el trabajo, protección social y diálogo social (OIT, 2022), sin embargo, ni las regulaciones ni las instituciones han respondido de manera adecuada a esa necesidad, lo que se agrava hoy día, gracias a formas de trabajo que ha traído la transformación digital y que son más complejas de caracterizar.

Además, ante las nuevas formas o adaptaciones de producir que surgen a partir de la revolución 4.0, marcada por la digitalización y el internet de las cosas, la regulación laboral también puede resultar insuficiente

para los trabajos tradicionales y por ello, es necesario identificar los aspectos que deben ser replanteados o incluso creados para lograr que las instituciones del derecho del trabajo continúen respondiendo a su objeto que es lograr la justicia dentro de un marco de equilibro en la relación entre empleadores y trabajadores.

En resumen, hay un déficit de trabajo decente para una parte relevante de los trabajos que se realizan hoy en día bajo cualquiera de las modalidades que hay en la actualidad, es decir, los trabajos tradicionales, esto es los regidos por un contrato de trabajo, los trabajos atípicos y los trabajos de la revolución 4.0, pero eso no significa que las salidas que se busquen desde los ordenamientos deban ser iguales, porque cada una de aquellas amerita hacer definiciones particulares para remediar esas deficiencias normativas e institucionales que se han identificado desde hace cierto tiempo. Sin embargo, para efectos de este comentario, se hará referencia solo a lo relacionado con el trabajo 4.0.

Trabajo a través de plataformas y déficit de protección

De los 8.000 millones de personas que hay en el mundo, 3.379 millones son trabajadores (Statista, 2022) y según la Organización del Trabajo OIT para 2022, se estima que el desempleo será de 207 millones de personas (OIT, 2022). Para 2021, en cuanto a tasas de informalidad, para la región de América Latina se estimó que esta es más de un 60% de la población trabajadora (Chevalier Naranjo, 2022), y aunque no hay uniformidad en los instrumentos de medición y, por tanto, los cálculos entre países no son comparables, en general se toman como criterios para la identificación del empleo informal:

> [la] afiliación o cotización a los sistemas de pensiones, acceso a los servicios públicos o privados de salud y/o algún tipo de prestación o beneficio laboral (vacaciones pagadas, permiso pagado por enfermedad, licencia por embarazo y otros). No obstante, la revisión de los países que cuentan con definición de empleo informal, que centran la mirada en el acceso a la seguridad social, muy pocos incluyen acceso a servicios de salud y ninguno incluye las prestaciones laborales (Espejo, 2022).

Un documento de la CEPAL explica que el empleo informal se incrementó durante la crisis del Covid-19, porque hubo “una marcada destrucción del empleo que afectó más severamente a los trabajadores por cuenta propia que a los trabajadores asalariados”. De igual forma, entre varias consideraciones, se menciona que el empleo en nuevas modalidades de trabajo, entre ellos, el de las plataformas digitales de reparto a domicilio han sido una alternativa para generar ingresos y fueron esenciales durante la pandemia, debido a las medidas de confinamiento, pero no tienen acceso a seguridad social y están expuestos a condiciones precarias en temas de seguridad y salud en el trabajo, por ello,

> pueden configurar nuevas expresiones de la informalidad que son especialmente relevantes de ser advertidas y prevenidas ante los desafíos que la recuperación social y económica frente a los impactos de la pandemia de COVID-19 traerán asociados para los países de la región (CEPAL, 2021).

La flexibilización de la producción y de las relaciones laborales debido a la competencia mundial y el desarrollo de la tecnología y las comunicaciones han llevado a que las empresas descentralicen su producción y trabajen a través de unidades especializadas que pueden estar en cualquier lugar del mundo, reduciendo

sus plantas de personal a su mínima expresión y contando con una cantidad de trabajadores en la periferia que trabajan mediante diversas modalidades de subcontratación en lugares dispersos, mediante relaciones laborales más flexibles e informales y con déficits de trabajo decente, en cuanto los trabajadores no reciben ingresos suficientes, no acceden a todas las protecciones de ley, no tienen derechos por su trabajo, la protección social es inadecuada y carecen de representación y de voz (OIT, 2002). Respecto al trabajo a través de las plataformas, antes de la pandemia ya se había identificado que este generaba ventajas para las empresas y los trabajadores, pero a la vez se daban una serie de cuestionamientos por los déficits de trabajo decente que este conlleva.

El trabajo a través de las plataformas digitales tiene su génesis en el modelo de la economía colaborativa que es definida como un sistema social y económico de transacciones en el que las personas utilizan plataformas tecnológicas de terceros, que hacen coincidir al proveedor con el usuario, para intercambiar bienes, servicios o ideas sin transferir la propiedad (Belk, Eckhardt, & Bardhi, 2019). Derivado de este, surgió la gig economy o la gig and share economy (GSE), que se entiende como la economía de los trabajos de "toques o de encargos" en los que a través de plataformas digitales, trabajadores contratistas ofrecen trabajo temporal o servicios de uso compartido de activos, lo cual, se ha logrado gracias a la disponibilidad de contratistas con tiempo, habilidades y activos, al punto que el volumen de transacciones en la GSE a nivel mundial se estima en más de 200 billones de dólares y se espera que crezca a 450 billones de dólares en 2023 (Rueda Salazar, 2021).

Entonces, un trabajador que esté desempleado o que se dedique a unas actividades poco rentables por estar en una actividad informal, o subempleado o en jornadas de medio tiempo, perfectamente puede encontrar una alternativa de ingresos en el trabajo a través de plataformas y de hecho, ha sido parte del discurso que han manejado estas empresas, en tanto, desde siempre han caracterizado estos trabajos como alternativas para mejorar ingresos y no regidos por un contrato de trabajo.

Para las empresas esta forma de trabajo facilita el reclutamiento de personal, reduce costos, mejora la eficiencia y el acceso a la innovación (OIT, 2021), así como los trabajadores tienen la posibilidad de decidir cuándo y en qué trabajar, cuentan con una alternativa para mejorar ingresos cuando ya tiene otros, no se les exige exclusividad y por tanto, pueden involucrarse en varios proyectos a la vez y tiene la oportunidad de definir sus horarios y jornada de trabajo, entre otras (Bermúdez Alarcón, Crowdwork, trabajo en función de la demanda vía app y trabajo decente, 2017).

Según la OIT las plataformas digitales de trabajo pueden clasificarse en dos categorías: i) las de trabajo en línea, que son aquellas en las que los trabajadores realizan las labores en línea o a distancia, como sucede por ejemplo con las traducciones, desarrollos de software, diseño gráfico, servicios jurídicos, financieros y análisis de datos, entre otras, y ii) las plataformas de trabajo localizado que son las que requieren una actividad presencial del trabajador e incluye servicios como el transporte con conductor, labores de reparto, reparaciones a domicilio y labores de cuidado (OIT, 2021).

Se tiene que a partir de 2010 las plataformas de trabajo en línea o las de servicios de taxi o de entrega, se

han quintuplicado a nivel mundial, gracias al efecto de red que consiste en que atrae tanto a consumidores como a trabajadores (OIT, 2021). Desde las primeras encuestas que realizó la OIT a los trabajadores de plataformas que trabajan por demanda del servicio, se ha evidenciado que un porcentaje importante de ellos lo hacen para generar sus ingresos de subsistencia, en 2015 era un 40% de los entrevistados (Berg, 2016), en 2021 el 84% de los que ofrecen servicios de taxi, el 90% de los que prestan servicios de entrega y una tercera parte de los otros trabajadores de las plataformas digitales (OIT, 2021). En Colombia un 80% de los que trabajan en labores de reparto contestó que ese trabajo es su principal ocupación (OIT, 2021a).

Esas mismas encuestas terminaron evidenciando una serie de problemas que no se habían previsto y que claramente demandan respuestas institucionales, encaminadas a proteger a los trabajadores desde diferentes perspectivas[2].

Dentro de los problemas que manifiestan los trabajadores que trabajan a través de plataformas, se encuentran los siguientes :

1. Las plataformas fijan unilateralmente y cambian sin previo aviso las condiciones de la remuneración que se genera por los servicios que prestan.

2. Un porcentaje relevante de los trabajadores de plataformas genera sus ingresos de subsistencia con este trabajo, es decir, no lo hacen para mejorarlos sino para originarlos.

3. La oferta de trabajo no es suficiente para que los ingresos que generan les permita tener una buena calidad de vida. Los trabajadores mencionan que pierden mucho tiempo en cosas que no son pagas, por ejemplo, buscando ofertas, estudiando las tareas que se requieren, realizando test de cualificación.

4. Hay maltrato por parte de los ofertantes de trabajo, incluso está documentado que algunos no pagan el trabajo cuando está terminado, porque se los rechazan sin mayor justificación.

5. No hay oportunidades de aprendizaje y mucho menos de equivocarse o corregir. Están sometidos a evaluaciones de usuarios que no dan oportunidades de explicar los resultados del trabajo, no se les permite conocer la razón de la calificación y no hay cómo pedir una segunda oportunidad o un tercero evaluador.

6. No hay garantías de protección social o de seguridad social, porque al dárseles el carácter de contratistas no hay obligación de aportar a pensiones o tener pólizas por accidentes laborales.

7. Si se dañan los elementos de trabajo es responsabilidad del trabajador entrar a suplirlos o repararlos y por los niveles de ingresos que manejan, no siempre es posible que esto se logre en un corto plazo.

---

2 Estas ideas corresponden a una paráfrasis de lo que se ha indicado de diversas formas en los siguientes documentos: Berg, J. (2016). Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; Bermúdez Alarcón, K. (2017). Crowdwork, trabajo en función de la demanda vía app y trabajo decente. Revista Derecho del Trabajo No. 14; y OIT. (2021a). El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Colombia. Análisis y recomendaciones de política. Bogotá: OIT.

8. Para mejorar los ingresos se exponen a largas jornadas de trabajo y no descansan lo suficiente, incluso, puede haber semanas en que no tengan ningún día de descanso.

9. La gestión de los algoritmos en las plataformas limita la autonomía de los trabajadores porque penalizan la desconexión de las plataformas.

10. No es conveniente para el trabajador conectarse a varias plataformas porque al no poder responder a todas por igual, en caso de recibir varias ofertas a la vez, las que rechace, le van a generar una penalización.

11. Estos trabajadores tienen dificultades para hacer justiciables sus derechos porque en algunos de los términos de servicio que fijan las plataformas se hace referencia a mecanismos extrajudiciales cuyos costos deben ser asumidos por las partes y en otros casos, cuando se trata de controversias no relacionadas con la plataforma sino con el usuario del servicio se entra en un limbo de qué acciones son las que se pueden emprender y ante qué autoridad.

12. Lo anterior, se hace más complejo en cuanto a los temas de aplicación territorial de las leyes, por cuanto un trabajador puede estar localizado en un país distinto al del beneficiario de su servicio y, por tanto, cualquier acción judicial que se requiera instaurar para reclamar sus derechos no puede hacerlo en su país de residencia. Esto puede conducir a incumplimientos premeditados ante la alta posibilidad de que el trabajador no tenga cómo emprender acciones judiciales en un país extranjero.

13. De igual forma, como las plataformas han sido insistentes en el argumento de que ellos son unos simples intermediarios en el mercado, puede presentarse que en los casos de trabajos en plataformas en línea no se conozca quién contrata el servicio y por tanto, en casos de reclamos de pagos o de cualquier condición contractual, que no sea posible determinar quién debe responder.

Un problema adicional, que ya ha llegado a los jueces de los diferentes países en los que hay este tipo de trabajos tiene que ver con las controversias relacionadas con la existencia de un contrato de trabajo entre la empresa que es propietaria de la plataforma tecnológica y los trabajadores de reparto, y aunque no hay decisiones unánimes porque hay sentencias en las que excluyen ese tipo de vinculo y otras en las que sí lo reconocen, algunas regulaciones y la doctrina laboral han empezado a hablar de unas orientaciones para establecer si hay contrato de trabajo o no. Por ejemplo, la Unión Europea adoptó la Agenda Europea para la Economía Colaborativa y allí establece tres criterios esenciales:

i. “la existencia del vínculo de subordinación: este se verifica si el prestador del servicio debe actuar bajo la dirección de la plataforma colaborativa y no es libre de elegir los servicios que prestará ni cómo los prestará, porque esto junto con la remuneración lo define la plataforma. Cuando la plataforma solo tramita el pago del usuario al prestador del servicio, eso no implica que aquella esté determinando el pago. Un punto a destacar es que prevén que la subordinación no depende del ejercicio efectivo de la gestión o supervisión continua.

ii. la naturaleza del trabajo: el prestador del servicio debe realizar una actividad de valor económico real y efectivo, lo que excluye actividades marginales y accesorias, lo que es un indicio de que no puede ser considerado trabajador, aunque la breve duración, las horas de trabajo escazas, el trabajo discontinuo o la baja productividad no pueden excluir por sí solos, la relación de empleo, pues esta resulta del análisis exhaustivo de los tres criterios.

iii. la existencia de una remuneración: cuando el prestador no recibe remuneración o una compensación por los costos realizados para sus actividades, no se cumple el criterio" (Comisión Europea, 2016, como se citó en Bermúdez, 2021).

Así mismo, se han definido unos indicios que tienen que ver con la forma en que funciona la plataforma, por ejemplo: la fijación de precios, las instrucciones obligatorias, la propiedad de los activos clave, la asunción de riesgos, si hay procesos de selección de los trabajadores, la forma en que se verifica el cumplimiento del servicio, si se toman medidas como la exclusión de la plataforma en función de la idoneidad del comportamiento del trabajador, si hay asignación de zonas de trabajo y hay sistemas de geolocalización, tiempos de ejecución, quién hace los cobros del servicio y quien es el titular de la gestión productiva, entre otras posibilidades que se han venido generando a partir de la jurisprudencia (Bermúdez Alarcón, Formas de trabajo a partir de las nuevas tecnologías y contrato de trabajo, 2021)

Por lo anterior, se han generado recomendaciones de política y normativa en el siguiente sentido:

1. Como lo indica la OIT (OIT, 2021a), se debe crear un observatorio de trabajo para la economía de las plataformas que permita identificar su incidencia en el empleado, la empleabilidad, las condiciones de trabajo y las oportunidades, entre otras.

2. Se deben establecer los parámetros que permitan diferenciar si hay o no contrato de trabajo entre los trabajadores y las empresas propietarias de las plataformas porque dependiendo de ello, se deben hacer ajustes a la legislación laboral para darles las mismas condiciones de protección que tienen los trabajadores que están en actividades tradicionales. En este caso la tarea será realizar adaptaciones de las instituciones existentes y no crear unas nuevas.

3. Por el contrario, cuando no haya contrato de trabajo, porque el trabajador es independiente, se deben diseñar mecanismos que los lleven a tener un trabajo decente, por ello, se deben estructurar medidas relacionadas con ingresos mínimos, cobertura de los sistemas de protección social, condiciones de seguridad y salud en el trabajo y oportunidades de asociación y canales de diálogo social.

4. Es necesario que se identifiquen rutas de protección de derechos y que estas sean de amplio conocimiento y fácil acceso. Se debe pensar en procesos de denuncia, así como de inspección, vigilancia y control por parte de las autoridades del Estado.

5. Adicional a esto, se está en mora de estudiar en materia laboral cómo debe operar la justiciabilidad de

los derechos de los trabajadores cuando se opera de manera deslocalizada y no hay claridad sobre el ámbito territorial de las normas que se deben aplicar.

Estas recomendaciones son un insumo conveniente para atacar los aspectos más relevantes de los déficits de protección que se han evidenciado en los trabajos que se realizan a través de las plataformas digitales.

Referencias

Arroyo Cisneros, E., & Montoya Zamora, R. (2017). Trabajo y derechos humanos, algunos retos contemporáneos. México: Universidad Juárez del Estado de Durango.

Belk, R. W., Eckhardt, G. M., & Bardhi, F. (2019). Handbook of the Sharing Economy. Chletenham: Edward Elgar Publishing.

Berg, J. (2016). Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Bermúdez Alarcón, K. (2017). Crowdwork, trabajo en función de la demanda vía app y trabajo decente. Revista Derecho del Trabajo No. 14.

Bermúdez Alarcón, K. (2021). Formas de trabajo a partir de las nuevas tecnologías y contrato de trabajo. En J. C. Henao, Disrupción tecnológica, transformación digital y sociedad (págs. 755-793). Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

CEPAL. (2021). La protección social de los trabajadores informales ante los impactos del COVID-19. Santiago de Chile: Naciones Unidas.

Chevalier Naranjo, S. (16 de Febrero de 2022). ¿A cuánto asciende el empleo informal en América Latina? Obtenido de Statista: https://es.statista.com/grafico/24764/nivel-de-informalidad-laboral-en-latinoamerica/

Comisión Europea. (2016). Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Una Agenda Europea para la Economía Colaborativa. Bruselas: Comisión Europea. En K. Bermúdez Alarcón. Bruselas.

Espejo, A. (2022). Informalidad laboral en América Latina. Propuesta Metológica para su identificación a nivel subnacional. Santiago de Chile: CEPAL.

OIT . (2016). El empleo atípico en el mundo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

OIT. (2002). El trabajo decente y la economía informal. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

OIT. (2006). R198 - Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198). Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument

OIT. (2021). El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. Ginebra: OIT.

OIT. (2021a). El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Colombia. Análisis y recomendaciones de política. Bogotá: OIT.

OIT. (2022). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias 2022. Ginebra: OIT.

OIT. (2022). Trabajo decente. Obtenido de https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm

Rueda Salazar, E. (30 de Julio de 2021). La economía "gig", colaborativa y de plataformas. Obtenido de https://dobetter.esade.edu/es/economia-gig

Statista. (14 de Noviembre de 2022). Número de personas con empleo a nivel mundial desde 2007 hasta 2022. Obtenido de https://es.statista.com/estadisticas/977534/numero-mundial-de-personas-con-empleo/

EL TALENTO HUMANO
Y LA INDUSTRIA 4.0

Carolina Saldaña- Cortés[1]

Introducción

Uno de los factores de éxito común en la gestión de las nuevas tecnologías es la interacción entre los diversos actores para crear una dinámica de desarrollo e innovación, esto se debe reflejar en un mayor nivel de crecimiento económico y bienestar para los habitantes. Parte de este crecimiento se debe a los avances hacia la Industria 4.0 y las herramientas tecnológicas de la Transformación Digital por medio del incremento de las capacidades y del desarrollo de proyectos en I+D. Una de las capacidades a desarrollar y mejorar en estos procesos es la del talento humano, el crecimiento tecnológico se enlaza de manera directa con las nuevas preocupaciones que comienzan a debatirse con relación a los cargos y funciones de los empleados del futuro y el papel en las fábricas del futuro, por lo que es un factor clave para la implementación de la industria 4.0 (García, Ferreira, y Romero, 2019).

La industria 4.0 y los requerimientos de talento humano

La Industria 4.0 comenzó a partir de una iniciativa estratégica alemana, actualmente es una forma importante de la transformación industrial en algunos países de América del Norte, Europa y Asia, en estos países ha funcionado eficazmente la rápida teorización y aplicación de ideas avanzadas (de Man & Strandhagen, 2017). Por ejemplo, el Internet de las cosas (IoT), Big Data, fábrica inteligente, sistemas físicos cibernéticos e interoperabilidad, todo lo cual depende de un cambio rápido en la perspectiva de la producción automatizada (Slusarczyk, 2018). Los avances en la digitalización y el auge de la Industria 4.0, que se basan en la creciente interconexión e interdependencia de las tecnologías y organizaciones empresariales, amplifican la necesidad de colaboración (Khan et al., 2022). Esta complejidad de sistemas interrelacionados exige un amplio conjunto de capacidades que, de otro modo, serían difíciles de derivar de un solo actor. Las colaboraciones permiten a las empresas integrar y compartir conocimientos y recursos para co-crear soluciones innovadoras basadas en la Industria 4.0. Tales innovaciones surgen de un ecosistema basado en la confianza y el compromiso y neutral coordinación entre diferentes actores, donde las tecnologías clave actúan como motor para formar relaciones entre empresas hacia la co-creación de valor (Benítez, Ayala & Frank, 2020).

Uno de los efectos de la Industria 4.0, es que las empresas están cada vez más interesadas en la aplicación de nuevas tecnologías para garantizar la competitividad a largo plazo y la capacidad de adaptarse a las

1 MSc.en Economía, Universidad de los Andes. Directora (e) Maestría en Transformación Digital y Analítica de Negocios, Facultad de Administración de Empresas, Universidad Externado de Colombia (Bogotá). Correo electrónico: jenny.saldana@uexternado.edu.co

condiciones externas que cambian dinámicamente, como acortar los ciclos de vida de los productos, aumentar la diversidad y cambiar las expectativas de los consumidores (Bauer, Hämmerle, Schlund & Vocke, 2015). Estas nuevas dinámicas han hecho que se requieran explorar e investigar nuevos métodos de colaboración para comprender las redes comerciales y su dinámica subyacente, entendiendo la perspectiva de red, como un grupo de organizaciones interdependientes vinculadas entre sí a través de relaciones no jerárquicas (Äyväri & Möller, 2008). De acuerdo con Möller y Rajala (2007) estas redes se basan en los sistemas actuales de creación de valor y, como tales, "están relativamente bien determinadas, pero que están siendo modificadas por los actores a través de actividades de innovación incrementales y locales para lograr mejoras en los sistemas de valores actuales" (p.899).

En estas nuevas dinámicas de redes se está afrontado el cambio social y cultural hacia la digitalización de la economía, con una visión de uso estratégico de medios digitales, apropiando conocimientos en nuevas tecnologías para mejorar la competitividad del ecosistema de innovación digital, no obstante, hay restricciones en cuanto a la disponibilidad de talento humano con conocimientos y experiencia para implementar proyectos en tecnologías 4.0 y recursos de infraestructura, para superar esta limitación los gobiernos y las empresas han establecido alianzas y acuerdos entre los actores de los ecosistemas y los entes internacionales (Innovación Colaborativa,2022).

Puga, Peschard y Castro (2007) se refirieron a los cambios hacia la digitalización y la transformación digital como una "movilidad social", que tiene que ver con el paso de un rol a otro, y no implica cambios estratificados, en pocas palabras son los cambios que no implican un ascenso social, estos terminan distribuyendo el capital humano de forma efectiva. La cualificación permite una movilidad vertical del capital humano, esta movilidad vertical se entiende como la transición ascendente o descendente de un individuo en una escala social estratificada. Según varios análisis, los puestos de trabajo que son susceptibles de ser sustituidos por la tecnología son los operacionales, los que no requieren destreza manual o interacción social y los de baja formación académica, los más demandados son trabajos que requieren conocimientos técnicos vinculados principalmente a la Informática, Ingeniería, Robótica, Telecomunicaciones y Tecnologías de la Información. (CEPAL,2021).

Las políticas gubernamentales, las unidades académicas y los centros tecnológicos deben orientarse a que las personas de las organizaciones puedan acceder a nuevos puestos, llevando consigo el conocimiento de los procesos y permitiendo así una mayor apertura a la Transformación Digital y el uso de herramientas tecnológicas apropiadas para afrontar los nuevos requerimientos de la era de la Industria 4.0 (García, Ferreira & Romero, 2019).

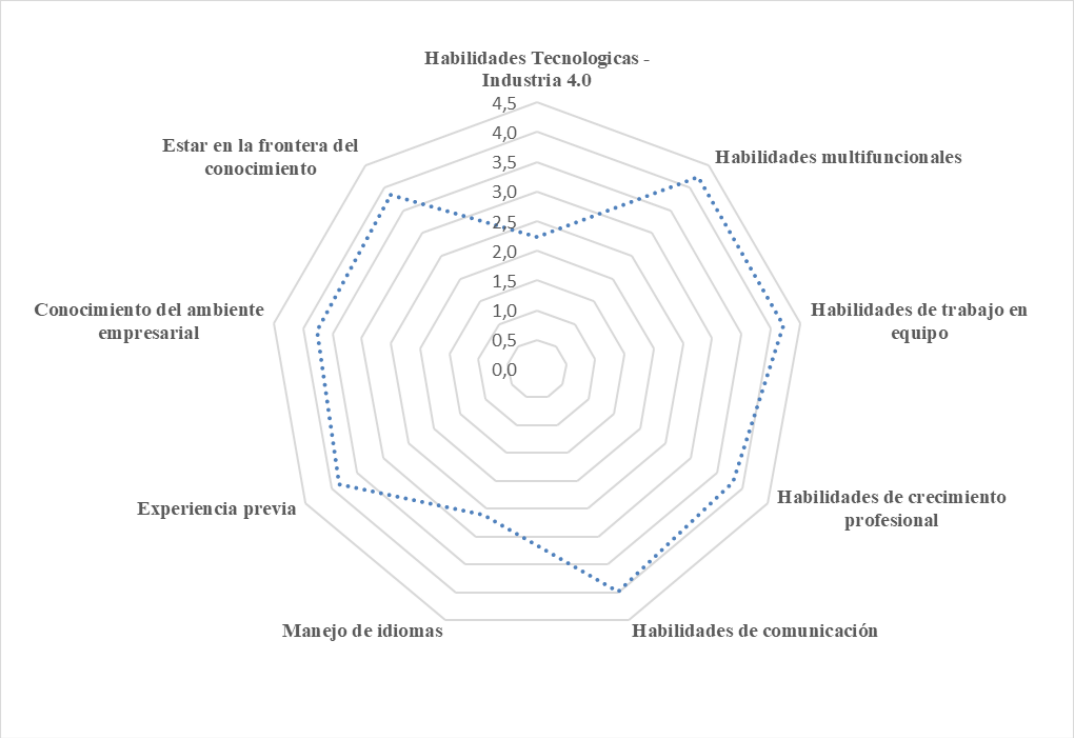
Algunas características del talento humano del tejido empresarial

De acuerdo con los resultados del proyecto de Innovación Colaborativa (2022) realizado con la participación de 120 empresas del Valle del Cauca, el personal de las empresas está conformado básicamente por profesionales (95% de las empresas los contratan) y técnicos (61% de las empresas). Existe presencia de recurso humano con estudios de posgrado a nivel de maestrías (35%) y especializaciones (38%). La presencia de doctores es del 7%. Una tendencia reciente que presentan estas empresas es la a vincular bachilleres para

formarlos en tecnologías digitales, y engancharlos a su personal.

Figura 1.

Promedio de la percepción de las fortalezas de su talento humano.



Nota. Elaborado a partir de información de Innovación Colaborativa (2022)

En este mismo estudio se evaluó la percepción de las fortalezas de su talento humano para impulsar la Industria 4.0 en las empresas evalúan (es decir de 1 a 5, siendo 5 muy alto) en su mayoría con un nivel alto y muy alto habilidades como el trabajo en equipo, multifuncionales, crecimiento profesional, comunicación y experiencia previa, las percepciones limitantes expresada para impulsar los cambios tecnológicos es el manejo de idiomas y las habilidades tecnológicas requeridas en la era de la Industria 4.0. Estos resultados no presentaron diferencias estadísticamente significativas para el segmento de actividades económicas analizadas.

Recomendaciones

Las iniciativas para el fortalecimiento del recurso humano en Colombia deben estar alineadas con la visión gubernamental de la revolución 4.0, esta se consigna en: i) el Plan TIC 2018-2024. “Colombia debe encaminarse hacia una sociedad digital y hacia la industria 4.0, la transformación digital de la sociedad es el mecanismo fundamental para implementar modelos de desarrollo económico en el marco de la cuarta revolución industrial, que aumenten la productividad pública y privada, mejoren la competitividad y faciliten el cierre de las brechas sociales en la población (MinTic,2018, p.79); ii) en el artículo 147 de la Ley 1955 de 2019 del Plan Nacional de Desarrollo vigente, se definieron las siguientes estrategias: a) impulsar la

transformación digital del estado; b) promover el desarrollo y gestión del talento para la transformación digital; y c) impulsar la transformación digital sectorial y territorial. donde también se da importancia a incorporar componentes asociados a tecnologías emergentes, como de desintermediación, DLT (Distributed Ledger Technology), análisis masivo de datos (Big Data), inteligencia artificial (IA), Internet de las Cosas (IoT), Robótica y similares, definidos como aquellos de la Cuarta Revolución Industrial.

La generación de nuevas iniciativas para el fortalecimiento del talento humano se puede orientar en xx dimensiones: i) programas de capacitación tecnológica; ii) programas de generación de capacidades; iii) programas de colaboración y convergencia tecnológica; y iv) programas de apoyo a la innovación.

Para los programas de capacitación tecnológica TIC, se busca capacitar el recurso humano en tecnologías base y otras emergentes que cuentan con el potencial de revolucionar la manera en la que se gestionan las empresas y se generan nuevos modelos de negocio. Por ello, es necesario seguir dominar aquellas tecnologías en las que se cuente con fortalezas para garantizar un posicionamiento temprano en nuevos nichos de mercado de alto valor añadido.

Los programas de generación de capacidades pueden ir desde nuevos modelos de enseñanza para retos futuros y todas aquellas áreas de conocimiento que de alguna forma involucre el desarrollo de atributos como la creatividad, la originalidad, el pensamiento crítico, liderazgo inclusivo y el poder de iniciativa, pues son aquellas características que se ha demostrado proporciona mayor valor a la empresa y sintonizan mejor con los avances de la tecnología y la automatización (DocuSign, 2022).

Las Instituciones de Educación Superior y los Centros de Formación, deben ajustar sus planes de formación acordes a las necesidades de las empresas y las tendencias en tecnologías digitales y 4.0, así como la formación en gestión del conocimiento, gestión de la innovación y gestión tecnológica, Big Data, TIC, entre otros. Por otra parte, promover las tecnologías digitales que propicien que el teletrabajo ya no sea una alternativa sino estrategia empresarial para mejorar la productividad.

Referencias

Äyväri, A., & Möller, K. (2008). Understanding relational and network capabilities–a critical review. In 24th IMP conference in Uppsala, Sweden.

Benitez, G. B., Ayala, N. F., & Frank, A. G. (2020). Industry 4.0 innovation ecosystems: An evolutionary perspective on value cocreation. International Journal of Production Economics, 228, 107735.

Bauer, W., Hämmerle, M., Schlund, S., & Vocke, C. (2015). Transforming to a hyper-connected society and economy–towards an "Industry 4.0". Procedia Manufacturing, 3, 417-424.

de Man, J. C., & Strandhagen, J. O. (2017). An Industry 4.0 research agenda for sustainable business models. Procedia Cirp, 63, 721-726.

CEPAL, N. (2021). Tecnologías digitales para un nuevo futuro

DocuSign (2022). Gestión del talento humano en la industria 4.0. Recuperado de: https://www.docusign.mx/blog/gestion-de-talento-humano#:~:text=Las%20aptitudes%20que%20amerita%20la,%2C%20empat%C3%ADa%2C%20resiliencia%20y%20adaptabilidad.

García, J. A. T., Ferreira, C. P., & Romero, J. C. R. (2019). Industria 4.0 y transformación digital: nuevas formas de organización del trabajo. Revista de Trabajo y seguridad Social. CEF, 27-54.

Khan, I. S., Kauppila, O., Fatima, N., & Majava, J. (2022). Stakeholder interdependencies in a collaborative innovation project. Journal of Innovation and Entrepreneurship, 11(1), 1-17.

Innovación Colaborativa (2022). Investigación para el desarrollo de un modelo de innovación colaborativa para la competitividad del ecosistema subregional de innovación digital del Valle del Cauca. BPIN 2018000100099.

Möller, K., & Rajala, A. (2007). Rise of strategic nets—New modes of value creation. Industrial marketing management, 36(7), 895-908

Puga, M. Peschard, J. Castro T (2007) Hacia la sociología, México, México, Ed Pearson.

Slusarczyk, B. (2018). Industry 4.0: Are we ready?. Polish Journal of Management Studies, 17.

ENTRE LUCES Y SOMBRAS: ALGUNOS IMPACTOS EN LA RELACIÓN TECNOLOGÍA Y TRABAJO

Héctor Heraldo Rojas-Jiménez[1]

Resumen

Si bien la humanidad ha buscado desde sus orígenes mejorar sus condiciones y facilitar sus procesos, algunos a partir de la acumulación sistemática de conocimiento con posibilidad de ser probado (Ciencia) otros a través de procesos combinados que permiten transformaciones (tecnología) o considerando la idea constante de hacer mejor las cosas (innovación), toda acción tiene su reacción y no siempre, las manifestaciones de la Ciencia, Tecnología e Innovación (CTI) han hecho aportes a la sociedad. Es así como después de las grandes revoluciones tecnológicas, pero tal vez más, desde la revolución industrial, se comenzaron a reconocer posibles impactos adicionales a los beneficios de las aplicaciones de la CTI. El presente artículo se detiene en el impacto laboral de las fintech en el sistema financiero en Colombia. Hace una aproximación a los estudios de Ciencia, Tecnología y Sociedad CTS, tal como, al concepto de Research, Responsable and Innovation RRI para hacer evidente que la tecnología no solo aporta luces, sino que también hay sombras que exigen la discusión y que pueden permitir disminuir impactos y conciliar miradas.

Palabras clave: Research Responsable and Innovation, Ciencia, Tecnología y Sociedad, Ciencia, Tecnología e Innovación, Fintech, Impacto laboral

Introducción

La humanidad ha buscado desde sus orígenes caminos más favorables para la solución de sus problemas. Desde el Australopithecus anamensis hasta la actualidad se ha buscado mejorar condiciones de vida y facilitar procesos. Los estudios de la Ciencia, tecnología y Sociedad (CTS) están constituidos por los aspectos sociales de la ciencia y la tecnología, tanto en lo que concierne a los factores sociales que influyen sobre el cambio científico-tecnológico, como en lo que atañe a las consecuencias sociales y ambientales (García, et. al. 2001). Hablar de la Ciencia, Tecnología e Innovación (CTI) suele relacionarse con modelos triunfalistas que reconocen que entre más CTI, más riqueza y entonces más bienestar social. Sin embargo, es ahí donde surgen nuevos debates que reconocen la importancia de considerar los matices que surgen entre las luces de la CTI y las sombras de algunos de sus impactos subyacentes.

La ciencia ha buscado sistematizar el conocimiento, mejorar la calidad de vida y resolver los problemas de

1 Doctor en estudios políticos, docente investigador de la Universidad Externado de Colombia, [hector.rojas@uexternado.edu.co] [https://orcid.org/0000-0003-1153-318X]

la especie y su entorno. Mientras que la tecnología recuerda una serie de revoluciones y transformaciones dentro de una sucesión de herramientas que de forma creciente mejoran los resultados en la solución de problemas y facilitan la vida de los humanos. Desde la domesticación de la tierra en Mesopotamia hasta la Revolución Industrial en el Reino Unido, han sido recurrentes los aplausos a los importantes hallazgos en CTeI que se han ido incorporando en el haber social. Sin embargo, Tomás Moro a inicios del s. XVI se adelantaría a su tiempo haciendo una crítica en La Utopía a lo que para él sería el desenlace de la transición entre el feudalismo y el mercantilismo con la llegada del capitalismo (Rojas-Jiménez, et al, 2021):

> En su libro hace una crítica a la teoría del valor y a los efectos que tendría el modelo capitalista aun sin que este existiera. Comienza a mostrar lo que sería el despojo del campesinado, la miseria en la que quedarían y las consecuencias de la llegada de los nuevos procesos productivos. (…) En una descripción que podría pasar por ingenua, Moro reconoce la enfermedad social que se aproxima, al preferir, y en ese caso desplazar, la producción de lana por la mano de obra campesina. (Rojas-Jiménez, 2018, p. 125). El motivo por el cual existen tantos ladrones son (…) las ovejas (…) vuestras ovejas, que tan dulces suelen ser y que tan poco exigen para su alimentación, ahora, según oí decir, se muestran tan feroces y tragonas que hasta engullen hombres, y destruyen, despueblan y devoran campos, casas y ciudades (…) De modo que, para que un devorador insaciable, desgracia y ruina de su patria, pueda poseer gran abundancia de pastos, muchos labriegos se ven desposeídos de sus bienes, los unos estafados, otros expulsados violentamente (…) o se han visto obligados a vender lo que tenían (Moro, 1974, pp. 28-29).

La imagen premonitoria que ofrece Moro sugiere lo que sería el desplazamiento de la agricultura por la lana de las ovejas, insumo de la industria textil en Inglaterra en la transición de los procesos feudales de producción a la revolución industrial. Hacia el siglo XVIII el liberalismo determinaría el derecho a la propiedad, las libertades individuales y una disminución en la intervención del Estado por lo que se abonaría el terreno para realizar críticas directas al capitalismo, que serían indirectamente los impactos del desplazamiento laboral a causa de las nuevas tecnologías.

El presente artículo busca aproximarse al debate del desplazamiento laboral motivado por la llegada de las fintech en el sistema financiero colombiano. Para lo cual, se desarrollan brevemente conceptos como Ciencia, Tecnología y Sociedad CTS, y Research, Responsable and Innovation RRI. Para avanzar hacia el caso particular con un par de hallazgos a propósito de las entrevistas semiestructuradas que se aplicaron durante el proceso.

Algunas aproximaciones teóricas

La responsabilidad de las empresas por sus impactos en la sociedad y el medio ambiente ha generado la producción de muchas investigaciones y producción científica. Esto incluye investigaciones sobre: Ética Empresarial (Ferrero & Sison, 2014); Sostenibilidad Corporativa (Montiel, & Delgado, 2014); Responsabilidad Social Corporativa (Carroll, 2015) entre otras. Las principales líneas de investigación dentro de estos campos están relacionadas con demandas ético-normativas de las corporaciones (Starik & Kanashiro, 2013; Kolk,

2016); la relevancia comercial de los conceptos sociales y políticos que van más allá de la maximización del valor para los accionistas (Porter & Kramer, 2011; Bouglet, Joffre, Simon, 2012; Whiteman, Walker, Perego, 2013), tal como, el establecimiento de negocios para la responsabilidad corporativa (Boons & Lüdeke-Freund, 2013; Barnett, 2017).

Son cada vez más las categorizaciones que hace la academia de las posibles relaciones entre actores del sistema productivo, la producción misma y el entorno. Si bien en el párrafo anterior se sugieren algunas de estas clasificaciones nos limitaremos a reconocer la mirada de la Responsable research and innovation a la que se refieren Ribeiro y Shapira en los siguientes términos:

> Antes de la aparición de RRI como un enfoque integral en 2001, las agendas que pretendían aumentar la conciencia del aspecto ético de la ciencia siempre habían fallado en producir un cambio en los procesos. Afortunadamente, RRI ha logrado ganar la prominencia de la que carecían sus predecesores: se ha convertido en un elemento básico de la conducción adecuada de la investigación mediante la inserción de códigos éticos de conducta en sus actividades, así como la participación de actores importantes como la sociedad civil y representantes de la industria (2018).

Así mismo, sugieren que los objetivos del RRI reconocen las siguientes categorías: (A) Identificación y evaluación de los aspectos sociales de la investigación e innovación y (B) Identificación y evaluación de los riesgos, posibles impactos positivos y negativos de la investigación y innovación y (C) Integración socio-técnica e interdisciplinaria en investigación e innovación y (D) Compromiso público y de los interesados con la investigación y la innovación. (Ribeiro & Shapira 2018).

Por su parte, la CTS va más allá de la concepción triunfalista de la CTI y también reconoce matices en sus aplicaciones ya que comprende la dimensión social de la ciencia y la tecnología desde los antecedentes sociales hasta sus consecuencias sociales y ambientales, tal como, los factores de naturaleza social, política o económica que determinan cambios científicos y tecnológicos y sus repercusiones éticas, ambientales o culturales (Alonso, Ayestarán, Ursúa, 1996; Barnes, 1985; Braun, 1984; Collins & Pinch, 1993).

Elementos centrales del problema

El sistema financiero colombiano se concentra en 3 grupos económicos Bancolombia (Grupo empresarial antioqueño), Aval (Organización Luis Carlos Sarmiento Angulo), Davivienda (Grupo Bolívar). Es el sector que más suele crecer frente al PIB y le es permitido manejar altos márgenes de intermediación, entre otras características. En Colombia obtener crédito requiere tener una serie de garantías que hace difícil al grueso de la población conseguirlo, lo que ha sido un terreno apropiado para la llegada de las fintech. En el mundo las fintech han crecido rápidamente y América Latina no es la excepción, en donde, Colombia ocupa el 3 lugar después de México y Brasil (Colombiafintech, 2017). Pero la banca tradicional también ha incorporado aplicaciones financieras entre sus operaciones, dando lugar a un incremento en la eficiencia frente a una disminución de personal.

En conversaciones con directivos del sistema bancario y miembros de sus sindicatos se reconocieron

posiciones encontradas frente a la llegada de la tecnología. Mientras que algún directivo de banco entrevistado señalaba:

> "Siempre ha pasado que llega un momento en que las empresas se cuestionan su nivel de eficiencia y productividad, pero la incorporación de tecnología se ha dado siempre, desde la Revolución Industrial, y ha producido todos estos fenómenos [...] Los bancos siempre han sido innovadores en tecnología, es un sector en donde se ve el cambio en la manera de proveer los servicios, pero no han reducido significativamente sus plantas de personal, no todavía, no sé cómo vaya a ser en el futuro. Uno se puede imaginar la tecnología, pero no contra nosotros mismos [...] ha habido épocas en donde la política de personal decide que el que se va no se reemplaza, que es una manera, si no de reducir significativamente, por lo menos sí de controlar el crecimiento [...] El sistema siempre estará, como todas las industrias, expuesto a crisis, pero los reguladores trabajan mucho y las entidades también para prevenir las crisis y de cada crisis salen fortalecidas la regulación y las prácticas. La crisis mundial del sistema financiero de 2008 propuso un impacto mínimo para Colombia, ya que salíamos de la crisis de finales de los 90 y el sistema estaba capitalizado, fortalecido, con buena regulación, pero eso no quiere decir que no vaya a haber más crisis" (Rojas-Jiménez, et.al. 2020).

Algún miembro del sindicato bancario contrastaba la anterior posición en los siguientes términos:

> Las máquinas pueden trabajar 24×7, tienen porcentajes de error más bajos, por lo que pueden contribuir a la mejora en los resultados operativos y financieros. Sin embargo, las organizaciones se componen de personas que se han vinculado en diferentes momentos para ejercer en el cumplimiento de diferentes roles. Por lo anterior, antes de programar un procedimiento innovador con la intervención de nuevas tecnologías, las organizaciones están llamadas a privilegiar la condición humana antes que la posible maximización de resultados producto de la llegada de los nuevos desarrollos tecnológicos (Rojas-Jiménez, et.al. 2020).

Aunque puedan parecer miradas irreconciliables, la herramienta Navegador Responsable NR puede contribuir a analizar la situación con mayor sensibilidad. Esta herramienta creada por Kuhlmann et al. sugiere diez principios y requisitos para la responsabilidad 1. Inclusión 2. Moderación 3. Deliberación 4. Modularidad y flexibilidad 5. Subsidiaridad 6. Adaptabilidad 7. Aptitudes 8. Competencias 9. Iniciativa empresarial 10. Cultura de transparencia, tolerancia e imperio de la ley (2016, p. 139). El modelo NR promueve el diálogo y la construcción de gobernanza en el interior de las organizaciones. Los actores involucrados deben lograr los puntos de encuentro que permitan avanzar en nuevas tecnologías y capacitar a los operarios en estas nuevas herramientas (Rojas-Jiménez, et. al., 2020).

Reflexiones finales.

El concepto de RRI no se ha desarrollado suficientemente en Colombia. Como se menciona al inicio del documento, en Colombia la tecnología recibe especialmente elogios, no existen aún alarmas que determinen los impactos generados por la inclusión de las nuevas tecnologías en los diferentes sectores productivos, pero

en particular en el sector financiero.

El desplazamiento en tecnología se refiere al poder y la consideración de enseñar a los creadores e innovadores a gestionar y medir el impacto de sus resultados en los derechos humanos de las personas, la cohesión de las comunidades y la práctica justa de la industria (Noisy Cricket, The federation, 2018).

Uno de los principales retos para el país es avanzar en los marcos normativos que regulen la operación de nuevas empresas digitales en sectores tradicionales, con criterio de promover la innovación sostenible y buscar la protección al consumidor, la inclusión y estabilidad financiera. La Superfinanciera señala que los desafíos regulatorios frente a la tendencia fintech incluyen redefinir el perímetro regulatorio y de supervisión y establecer reglas claras y adecuadas de operación. Por ello, desde 2017, conformó el Grupo de Trabajo fintech (Mouthon, 2019).

La tecnología debería hacer que se logre una mayor penetración de manera más barata y en menor tiempo. En Latinoamérica hay un 50% de bancarización, por lo que las oportunidades son todas. Para el BID, el desafío está en el potencial de las fintech para consolidar modelos de negocio que realmente solucione las imperfecciones del mercado. Para ello deben solucionar varios retos, como enfrentar la fricción natural frente al cambio, superar la inercia corporativa y crecer en un entorno regulatorio incierto. (Colombiafintech, 2017).

Entre luces y sombras es posible identificar un sin número de bondades del uso de las tecnologías en distintos estadios de la actividad humana. Sin embargo, cada vez son también más notorios los impactos negativos del uso de las tecnologías en los entornos laborales y sociales. Para evitar el “síndrome Frankenstein” entendido como el temor de que las mismas fuerzas utilizadas para controlar la naturaleza se vuelvan contra nosotros destruyendo al ser humano como en la novela y película el parque Jurásico, puede ser importante mantener el debate abierto, no decidir con variables de mercado en situaciones en que la condición humana está en juego, para lo cual, la discusión crítica e interdisciplinaria puede contribuir a ampliar las soluciones, romper paradigmas y construir redes de interpretaciones y soluciones para hacer discutible lo indiscutible.

Referencias

Alonso, A.; Ayestarán, I., y Ursúa, N. (1996). Para comprender Ciencia, Tecnología y Sociedad, Estella: EVD.

Barnes, B. (1985). Sobre ciencia, Barcelona: Labor, 1987.

Barnett, M.L. The Business Case for Corporate Social Responsibility. Bus. Soc. 2017, 4, 000765031666004.

Boons, F.; Lüdeke-Freund, F. Business models for sustainable innovation: State-of-the-art and steps towards a research agenda. J. Clean. Prod. 2013, 45, 9–19.

Bouglet, J.; Joffre, O.; Simon, E. How to reconcile business with sustainable development: An innovation approach. Soc. Bus. Rev. 2012, 7, 212–222.

Braun, E. (1984). Tecnología rebelde, Madrid: Tecnos/Fundesco, 1986.

Carroll, A.B. Corporate social responsibility. Organ. Dyn. 2015, 44, 87–96

Collins, H. y Pinch, T. (1993): El gólem: lo que todos deberíamos saber acerca de la ciencia, Barcelona: Crítica, 1996.

Colombiafintech, (2017) El impacto de las Fintech en los mercados de Colombia, en: https://www.colombiafintech.co/novedades/el-impacto-de-las-fintech-en-los-mercados-de-colombia

Ferrero, I.; Sison, A.J.G. A quantitative analysis of authors, schools and themes in virtue ethics articles in business ethics and management journals (1980–2011). Bus. Ethics Eur. Rev. 2014, 23, 375–400

García, E., González, J., López, J., Luján, J., Gordillo, M., Osorio, C., Valdés, C. (2001) Ciencia, Tecnología y Sociedad: una aproximación conceptual en: Cuadernos de Iberoamérica, Organización de Estados Iberoamericanos

Kolk, A. The social responsibility of international business: From ethics and the environment to CSR and sustainable development. J. World Bus. 2016, 51, 23–34.

Kuhlmann, S., Edler, J., Ordóñez-Matamoros, G., Randles, S., Walhout, B., Gough, C., Lindner, R. (2016). Responsibility Navigator, Res-AGorA project, Governance framework for responsible research and innovation.

Montiel, I.; Delgado-Ceballos, J. Defining and Measuring Corporate Sustainability. Organ. Environ. 2014, 27, 113–139

Mouthon, L. (2019) Lo que debe saber sobre el ecosistema 'Fintech' y cinco megatendencias que están transformando el sector financiero en Colombiahttps://www.colombiafintech.co/novedades/lo-que-debe-saber-sobre-el-ecosistema-fintech-y-cinco-megatendencias-que-estan-transformando-el-sector-financiero-en-colombia

Porter, M.E.; Kramer, M.R. Creating shared value. Harv. Bus. Rev. 2011, 89, 62–77.

Ribeiro, B., Philip, S. (2018). Responsible Research and Innovation (RRI): A Manchester perspective. University of Manchester. Manchester: Manchester Institute of Innovation Research. doi:10.13140/RG.2.2.34915.04640

Rojas-Jiménez, H. (2018). Tomas Moro, Genialidad, desde la ingenuidad hasta la crítica profunda, en: Manual de historia de las ideas políticas, Tomo II, Ideas políticas y religión, Ed. Gallego Mario, Universidad Externado de Colombia, Bogotá, p.p. 111-134

Rojas-Jiménez, H., Pinzón, M., Ordoñez, G., Balanzó, A., (2021) Entre aplausos e incertidumbre. El desplazamiento laboral por causa de las fintech en el sector financiero colombiano. Una mirada desde el Responsibility Navigator, en: nuevos desafíos tecnológicos a las instituciones económicas, financieras y organizacionales de nuestros tiempos, ISBN: 978-958-790-586-1.

Starik, M.; Kanashiro, P. Toward a Theory of Sustainability Management. Organ. Environ. 2013, 26, 7–30.

Stilgoe, J., Guston, D. (2017). Responsible research and innovation, in: https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10052401/1/Stilgoe_Guston_responsible_innovation_2017.pdf

Whiteman, G.; Walker, B.; Perego, P. Planetary Boundaries: Ecological Foundations for Corporate Sustainability. J. Manag. Stud. 2013, 50, 307–336.