

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Investigación piloto para definir las prioridades del conjunto incipiente de indicadores de trabajo digno

Lilyana NACHEVA-SKOPALIK*

RESUMEN: El documento presenta la importancia de la Agenda de Trabajo Decente y la necesidad de evaluar y medir el trabajo decente. Se considera apropiado aplicar un enfoque de clasificación para lograr el desarrollo sostenible del trabajo decente. El trabajo presenta una variante de investigación que incluye la elección de un conjunto ejemplar de indicadores de trabajo decente y la evaluación de su importancia mediante la evaluación objetiva de opiniones subjetivas. La importancia de los indicadores se calcula con una probabilidad dada solo cuando hay concordancia en las opiniones de los encuestados.

Palabras clave: Técnicas de clasificación, coeficientes de ponderación, evaluación de prioridades, sistema de gestión de calidad.

SUMARIO: 1. Agenda para el trabajo digno. 2. Evaluación y seguimiento del concepto de trabajo digno. 3. Evaluación de prioridades. 3.1. Sistemas de gestión de calidad. 3.2. Definición de la importancia de los indicadores de calidad mediante el cálculo de sus coeficientes de ponderación. 4. Evaluación de las prioridades en materia de trabajo digno. 5. Elegir un conjunto ejemplar de indicadores de trabajo digno. 5.1. Indicadores de trabajo digno utilizando la experiencia de la OIT. 5.2. Elegir un conjunto piloto de indicadores de trabajo digno. 6. Investigación piloto. 6.1. Resultados de la consulta: empleados. 6.2. Resultados de la consulta: estudiantes. 7. Conclusión. 8. Bibliografía.

* Profesora Adjunta Doctora, Universidad Técnica de Gabrovo (Bulgaria).

Pilot Research to Define the Priorities of the Incipient Set of Decent Work Indicators

ABSTRACT: The paper presents the importance of Decent Work Agenda and the need of evaluation and measurement of decent work. An approach for ranking is seen as appropriate to apply for achieving sustainable development of Decent Work. The work presents a variant of investigation which includes a choice of exemplary set of decent work indicators and evaluation of their importance using objective evaluation of subjective opinions. Importance of indicators is calculated with given probability only when there is concordance in respondents' opinions.

Key Words: Ranking techniques, weighting coefficients, evaluation of priorities, quality management system.

1. Agenda para el trabajo digno

En su reunión especial en Nueva York en septiembre de 2015, las Naciones Unidas definieron formalmente la *Agenda 2030*. En ella se aceptan tres dimensiones de la sostenibilidad: económica, social y medioambiental. Se definen diecisiete objetivos sostenibles, incluyendo el objetivo 8, *Trabajo digno y crecimiento económico*. La promoción de un crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo digno para todos y todas es una prioridad¹.

El concepto de trabajo digno es una de las principales prioridades de la OIT. Se basa en la concepción del trabajo como fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias al servicio de las personas y crecimiento económico, que amplía las oportunidades de empleo productivo y desarrollo empresarial².

Para establecer la Agenda de trabajo digno, la OIT define cuatro objetivos estratégicos y considera la igualdad de género como un objetivo transversal:

- fomentar el empleo;
- garantizar los derechos de los trabajadores;
- ampliar la protección social;
- promover el diálogo social.

La Agenda de trabajo digno se considera un objetivo y una realidad tanto a escala mundial como nacional. Es el telón de fondo de un desarrollo más justo y clave para el desarrollo sostenible³.

2. Evaluación y seguimiento del concepto de trabajo digno

La OIT ofrece la siguiente definición: el trabajo digno resume las aspiraciones de las personas en su vida laboral. Implica oportunidades de trabajo productivas y que proporcionen un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para expresar sus preocupaciones, organizarse y participar en las decisiones que afectan a sus vidas, e igualdad de oportunidades y de trato para todas las mujeres y todos los hombres⁴.

Una de las principales preocupaciones a largo plazo de la OIT es el seguimiento de los progresos en pos del trabajo digno. El concepto de

¹ Vid. OIT, *Trabajo decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible*, en www.ilo.org, 2019.

² Vid. OIT, *Trabajo decente*, en www.ilo.org.

³ *Idem*.

⁴ *Idem*.

trabajo digno tiene una naturaleza compleja caracterizada por varios indicadores, por lo que calibrarlo es tarea compleja. La optimización multiobjetivo es un área científica bastante complicada. Es particularmente difícil de aplicar en áreas no técnicas, como los campos sociales y económicos. La Declaración de la OIT sobre la Justicia Social recomienda, por tanto, que los Estados Miembros consideren «el establecimiento de indicadores o estadísticas apropiados, de ser necesario con la ayuda de la OIT, para verificar y evaluar los progresos realizados»⁵.

El proyecto *Seguimiento y evaluación del progreso del trabajo digno* (MAP, por sus siglas en inglés), financiado por la Unión Europea para el período 2009-2012, tenía por objeto facilitar la identificación de indicadores de trabajo digno a escala nacional, apoyar la recopilación de datos y utilizar dichos datos para un análisis de políticas⁶.

Por el momento se ha adquirido cierta experiencia práctica. Sin embargo, teniendo en cuenta la complejidad y la dinámica de la tarea, el problema está lejos de resolverse. Queda un largo camino por recorrer hasta obtener un nivel significativo de experiencia, soluciones fiables y de éxito y una puesta en marcha práctica. Podrían aplicarse y compararse diferentes enfoques. No hay duda de que la investigación presentada en este trabajo es uno de ellos.

3. Evaluación de prioridades

3.1. Sistemas de gestión de calidad

El conjunto de normas más establecido a nivel mundial para los sistemas de gestión de calidad es la serie ISO 9000. Las normas son aplicables a cualquier organización, independientemente del tamaño y del sector de la empresa. Su objetivo es mejorar la calidad de los productos, la cuota de mercado, el rendimiento empresarial y la satisfacción del cliente, además de contribuir a la gestión del riesgo empresarial y a la reducción de los costes. La calidad de un producto (servicio) es una característica compleja que en la práctica es un conjunto de varias características (indicadores). Lograr una calidad óptima de un producto en la práctica significa optimizar todos los indicadores de calidad del producto. En la práctica, los indicadores de calidad no tienen la misma importancia para la calidad del producto. Por tanto, para lograr la óptima calidad del producto (servicio) es necesario

⁵ OIT, *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Conferencia Internacional del Trabajo, 97ª reunión, 10 junio 2008, p. 15.

⁶ Vid. ILO, *Monitoring and Assessing Progress on Decent Work (MAP)*, en www.ilo.org.

aplicar métodos para la optimización de múltiples criterios, teniendo en cuenta la importancia de los indicadores de calidad en el proceso de optimización de la calidad⁷.

3.2. Definición de la importancia de los indicadores de calidad mediante el cálculo de sus coeficientes de ponderación

No hay métodos estrictamente formalizados que definan la importancia de los indicadores de calidad y sus correspondientes coeficientes de ponderación. Uno de los principales problemas a considerar es que la importancia de los indicadores de calidad es una percepción bastante subjetiva. Por tanto, los coeficientes de ponderación relativamente fiables se definen aplicando enfoques de las estadísticas subjetivas para evaluar objetivamente las opiniones subjetivas de los clientes. Las opiniones de los clientes se recopilan normalmente mediante encuestas. Las personas que participan en las encuestas pueden ser expertos, especialistas o ciudadanos de diferentes categorías (clientes).

Se desarrolla un método⁸ fiable que utiliza la correlación de rango para definir los coeficientes de ponderación según las opiniones de los clientes (expertos)⁹. Se pide a varios clientes R que den su opinión sobre la importancia de todos los indicadores de calidad de los productos y_j . El número de indicadores de calidad es m . Los clientes rellenan una tarjeta de consulta que ordena los indicadores de calidad con números del 1 al m . Las variables objetivas se presentan en una secuencia aleatoria sin numeración. Los clientes pueden poner el mismo nivel para más de un indicador. Los coeficientes de ponderación de los indicadores se calculan solo si hay concordancia en las opiniones de los clientes.

La concordancia en las opiniones de los clientes se comprueba calculando el coeficiente de concordancia W_k utilizando los métodos de correlación de nivel¹⁰. El coeficiente de concordancia puede variar de 0 en caso de total falta de concordancia en las opiniones a +1 en caso de total concordancia en las opiniones. La importancia del coeficiente de concordancia calculado

⁷ L. NACHEVA-SKOPALIK, *An examination of an intelligent cybernetic learning model for formative assessment and diagnostics in open and distance learning*, PhD Thesis, Teesside University, 2007.

⁸ M. KENDALL, *Rank Correlation Methods*, Griffin, 1957.

⁹ Cfr. S. STOYANOV, *Process Optimization*, Technika, 1993; L. NACHEVA-SKOPALIK, S. STOYANOV, E. SKOPALIK, *Satisfaction measurement. Leonardo da Vinci Project BG/02/B/F/PP-132088 Vocational Lifelong Training on Quality and Environmental Management for Staff Engaged in Small- and Medium-Sized Enterprises*, Publishing House of Gabrovo, 2004.

¹⁰ M. KENDALL, *op. cit.*

W_k se evalúa utilizando criterios y valores de tabla definidos. Si los valores calculados son mayores que los valores de la tabla para los grados de libertad relevantes y la probabilidad aceptada, la conclusión es que con la probabilidad elegida W_k es un coeficiente de concordancia significativo, es decir, hay concordancia entre las opiniones subjetivas de los clientes, y se calculan los coeficientes de ponderación¹¹. Es obvio que los coeficientes de ponderación calculados son más fiables para un mayor valor de probabilidad.

Un punto fuerte del enfoque es que, considerando el coeficiente de concordancia, el número de clientes R y el número de indicadores de calidad m , proporciona resultados fiables para los coeficientes de ponderación con la probabilidad elegida, incluso con un pequeño número de clientes consultados, a diferencia de los enfoques estadísticos normales que utilizan un número muy elevado de datos. Esta característica del enfoque sugerido es una gran ventaja. Al mismo tiempo, el estudio de las opiniones de un mayor número de encuestados daría una visión más completa. Además, es aplicable a varios productos y campos. Algunas de estas aplicaciones son:

- investigación de las características técnicas de los “ángulos” de hierro¹²;
- evaluación de la satisfacción de los estudiantes con los servicios administrativos¹³;
- evaluación de cuatro características del sistema de salud¹⁴;
- definir la importancia de los criterios para la elección de un lugar de trabajo¹⁵;
- evaluación del curso *e-learning* de formación compensatoria en la asignatura *Química*¹⁶.

Todos los ejemplos mencionados demuestran que el enfoque sugerido para

¹¹ S. STOYANOV, *Multiple Criteria Decision Making in Technology Production and Management*, teaching materials, 2003.

¹² L. NACHEVA-SKOPALIK, S. STOYANOV, E. SKOPALIK, *op. cit.*

¹³ L. NACHEVA-SKOPALIK, *Satisfaction Measurement in Education*, en F. LAZARINIS, S. GREEN, E. PEARSON (eds.), *Handbook of Research on E-Learning Standards and Interoperability: Frameworks and Issues*, IGI Global, 2011.

¹⁴ S. STOYANOV, *Customer Satisfaction and Decision Making in Healthcare Organizations*, UCTM, 2008.

¹⁵ S. STOYANOV, *Multiple Criteria Decision Making in Technology Production and Management*, cit.

¹⁶ Cfr. L. NACHEVA-SKOPALIK, M. KOLEVA, *Teaching Chemistry at Technical University*, en *Khimiya – Chemistry*, 2015, vol. 24, n. 2, pp 176-186; M. KOLEVA, L. NACHEVA-SKOPALIK, D. VASSILEV, *Sustainable Development of Chemistry E-learning*, en PIXEL (ed.), *International Conference New Perspectives in Science Education. 4th Edition, Florence, Italy. 20-21 March 2015. Conference proceedings*, Libreriauniversitaria.it, 2015; M. KOLEVA, L. NACHEVA-SKOPALIK, D. VASSILEV, *Compensation e-Learning in Fundamental Education*, en PIXEL (ed.), *International Conference New Perspectives in Science Education. 5th Edition, Florence, Italy. 17-18 March 2016. Conference proceedings*, Libreriauniversitaria.it, 2016.

la clasificación y la medición de la satisfacción es fiable, eficiente y aconsejable. Ofrece resultados prometedores para la mejora continua de un sistema de gestión de calidad. El fuerte fundamento del enfoque científico y su adaptabilidad a diferentes áreas y condiciones hacen que sea de aplicación universal.

La iniciativa *Agenda 21*¹⁷ de las Naciones Unidas define un gran número de indicadores para el desarrollo sostenible. Alrededor de 60 indicadores están conectados con el sector público. Es obvio que, a efectos prácticos, es necesario hacer una selección representativa y utilizable entre estos indicadores. En este caso, deben aplicarse técnicas de clasificación fiables.

4. Evaluación de las prioridades en materia de trabajo digno

Una variante para una investigación exitosa y una solución práctica que vale la pena considerar es la transferencia de conocimientos y experiencia probados de un área a otra.

Si el trabajo digno se clasifica dentro de la categoría de producto en términos de las normas ISO 9001:2015, ciertamente es posible aplicar la experiencia presentada anteriormente.

Dentro de la Agenda de Trabajo Digno y del proyecto, el término “trabajo” es sinónimo de “empleo”.

Existen varias definiciones que coinciden en el hecho de que el puesto de trabajo, estando en el mercado (de trabajo), se encuentra en la posición de producto a la “venta” que tiene que ser “comprado” (elegido) por el demandante de empleo¹⁸.

Además, ya se han especificado algunos indicadores del producto “empleo”, por ejemplo, los salarios, las condiciones de empleo, el nivel de competencia y la ubicación del puesto de trabajo. A efectos del proyecto Trabajo Digno, se puede aceptar que “empleo digno”, que es sinónimo de “trabajo digno”, es un producto que se ajusta a la norma ISO 9001:2015 y es necesario definir sus indicadores de calidad. En consecuencia, se dispone de una sólida base para examinar las posibilidades de transferir el enfoque sugerido y la experiencia adquirida en un nuevo ámbito, a saber, el proyecto de Trabajo Digno.

Es necesario investigar desde diferentes puntos de vista para crear una

¹⁷ UNITED NATIONS, *Agenda 21*, United Nations Conference on Environment & Development, Rio de Janeiro, 3-14 June 1992.

¹⁸ Cfr. L. NACHEVA-SKOPALIK, *Las Aportaciones de las Técnicas de Clasificación y Medición de la Satisfacción respecto al Desarrollo del concepto de Trabajo Decente*, en *esta Revista*, 2016, vol. 4, n. 4, pp. 109-133, y la definición de “labour market” en el *BusinessDictionary* y el *Collins Dictionary*.

imagen más completa de este problema complejo y polifacético. Los principales grupos a explorar son los expertos laborales, los empleadores y los empleados. Además, estos grupos tienen que cubrir diferentes sectores que están relacionados con las descripciones de los puestos de trabajo y los requisitos. Por ejemplo, diferentes áreas profesionales: la psicología, la legislación general y laboral, la economía, la medicina, la ergonomía, la salud y la seguridad. Las opiniones de los expertos son importantes para:

- definir diversos indicadores de trabajo/empleo digno;
- hacer una selección para un conjunto de indicadores de calidad del trabajo entre los diversos indicadores sugeridos;
- evaluar la importancia de cada indicador a partir del conjunto de indicadores de empleo elegidos.

Una de las direcciones de esta investigación es estudiar las opciones para los conjuntos de indicadores específicos de la profesión (sector industrial) y para un conjunto general de indicadores, así como la idoneidad de los indicadores elegidos. El alcance de estos estudios es lo suficientemente amplio como para ser objeto de niveles de consecuencia de proyectos de investigación.

Un paso más es comparar la clasificación de expertos y empleados, así como los resultados de diferentes grupos para el mismo trabajo. La agrupación puede hacerse por profesión, país, tipo de lugar de residencia, nivel de educación y edad. Este punto de vista es de gran importancia para realizar un análisis profundo, un resumen de los resultados y conclusiones, lo que constituye una base sólida para la toma de decisiones que permitan mejorar las características del Trabajo Digno.

Dado que las condiciones cambian, es necesario repetir la investigación en el período elegido a fin de tener resultados actualizados para la toma de decisiones pertinentes.

El examen y la investigación sugeridos se consideran una aplicación innovadora de las técnicas de clasificación en un nuevo campo y, al mismo tiempo, una contribución esencial de estas técnicas al desarrollo sostenible del concepto de Trabajo Digno.

5. Elegir un conjunto ejemplar de indicadores de trabajo digno

La definición de los indicadores de calidad siempre ha sido una tarea compleja y difícil. En el caso de la mayoría de los productos del sector industrial, la mayoría de los indicadores ya vienen dados por las normas. En el ámbito social, la mayoría de los indicadores son de percepción subjetiva, lo que dificulta aún más su definición. Para definir un conjunto objetivo de

indicadores es necesario explorar las opiniones de expertos de diferentes áreas como la sociología, el derecho laboral, la psicología, los expertos en campos profesionales, las finanzas, la salud, la ecología, etc., y evaluar objetivamente sus opiniones subjetivas. Esto puede lograrse utilizando el enfoque de clasificación descrito anteriormente.

Es necesario definir un conjunto inicial (emergente) de indicadores para una investigación piloto. La mejor manera es aprovechar los logros actuales en este ámbito. El enfoque sugerido se considera un punto de vista diferente, un valor añadido y una sucesión del trabajo realizado hasta ahora. Esto daría una imagen más completa para ayudar a los responsables de la toma de decisiones y sería una contribución de la red Trabajo Digno al Programa de Trabajo Digno de la OIT.

5.1. Indicadores de trabajo digno utilizando la experiencia de la OIT

La OIT ha entendido la necesidad de medir y supervisar el trabajo digno¹⁹. Cuatro pilares estratégicos del Programa de Trabajo Digno son: el empleo pleno y productivo, los derechos fundamentales en el trabajo, la protección social y el fomento del diálogo social. El marco de indicadores de trabajo digno adoptado por la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) en diciembre de 2008 abarca diez elementos sustantivos correspondientes a estos pilares estratégicos²⁰. Las diez áreas son:

- oportunidades de empleo;
- ingresos adecuados y trabajo productivo;
- horario laboral digno;
- conciliación de la vida laboral, familiar y personal;
- trabajo que debería abolirse;
- estabilidad y seguridad en el trabajo;
- igualdad de oportunidades y de trato en el empleo;
- entorno de trabajo seguro;
- seguridad social;
- diálogo social y representación de empresarios y trabajadores.

Este conjunto de indicadores es el punto de partida de la investigación presentada.

Este marco es dinámico y ha evolucionado desde entonces. El marco de

¹⁹ OIT, *Medición del trabajo decente. Documento de debate para la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente*, 2008.

²⁰ Vid. OIT, *Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Acerca de la CIET*, en <https://ilostat ilo.org/es/>.

indicadores de trabajo digno es un esfuerzo importante de la OIT que proporciona a los países un conjunto común de indicadores para abordar el trabajo digno desde una perspectiva global.

Aunque el marco de indicadores de trabajo digno se considera un marco novedoso para la OIT, ya que reúne tanto los indicadores del marco estadístico como los del marco jurídico, se llegó a la conclusión de que los indicadores de trabajo digno mencionados no eran los más adecuados para la supervisión y evaluación de los programas. El ejercicio concluyó con recomendaciones para un desarrollo continuo²¹.

En concordancia con los logros alcanzados hasta ahora, nuestra opinión es que es necesario mantener un amplio diálogo entre expertos de diversas áreas, como se ha mencionado anteriormente, a fin de definir un conjunto de indicadores más precisos y representativos. Este fue uno de los objetivos de la Red Trabajo Digno y de los II Talleres Internacionales sobre Trabajo Digno organizados en la Universidad de Málaga (España) del 7 al 8 de mayo de 2018.

5.2. Elegir un conjunto piloto de indicadores de trabajo digno

Los indicadores explorados tienen que cumplir algunos requisitos de acuerdo con el enfoque aplicado para la evaluación. Tienen que estar claramente definidos y ser fáciles de entender. Hubo debate para decidir qué conjunto de indicadores serían los adecuados para esta investigación. Dentro del grupo de discusión, el autor cuenta con formación técnica y se ocupa de que la definición de los indicadores sea apropiada para el enfoque de la investigación. La otra parte del grupo de discusión fue un número limitado de miembros de la Red de Trabajo Digno, especialistas en el área social y en derecho laboral.

Para el enfoque de clasificación elegido, el número de indicadores no es limitado, sin embargo, influye en cierta medida en la presentación de las opiniones de las personas. Por ejemplo, es mucho más fácil y preciso organizar 4 indicadores en lugar de 14. Teniendo en cuenta esto, una variante razonable es definir algunos grupos principales de indicadores como primer nivel. El segundo nivel consistiría en definir y evaluar indicadores detallados para cada grupo.

Los debates se iniciaron con la recomendación de introducir algunos cambios para la definición de dos criterios a partir del conjunto inicial de

²¹ ILO, *Decent work indicators. guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators. ILO manual. Second version*, 2013.

10 elementos sustantivos (véase el § 5.1).

La primera recomendación fue que el texto original *Oportunidades de empleo* se convirtiera en *Oportunidades de empleo para el desarrollo profesional*. La segunda recomendación fue que el texto original *Trabajo que debería abolirse* se convirtiera en *Trabajo que no implique actividades antisociales, inhumanas y delictivas*. La razón del segundo cambio fue que el texto original es difícil de entender claramente para el autor en términos de la investigación. De alguna manera te hace pensar demasiado cuál es su significado, cuál es la actitud de uno hacia tal trabajo, lo cual no es bueno para la investigación que se lleva a cabo.

La versión 1 del conjunto de indicadores se muestra en el cuadro 1.

Cuadro 1 – Versión 1 de los indicadores

Indicadores de trabajo digno	
1.	Oportunidades de empleo para el desarrollo profesional
2.	Ingresos adecuados y trabajo productivo
3.	Horario laboral digno
4.	Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
5.	Trabajo que no implique actividades antisociales, inhumanas y delictivas
6.	Estabilidad y seguridad en el trabajo
7.	Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo
8.	Entorno de trabajo seguro
9.	Seguridad social
10.	Diálogo social y representación de empresarios y trabajadores
11.	Otros

La respuesta del equipo de discusión a estos dos cambios fue la versión 2 de los indicadores (cuadro 2).

Cuadro 2 – Versión 2 de los indicadores

Indicadores de trabajo digno	
1.	Oportunidades de empleo para el <i>desarrollo personal y profesional</i>
2.	Ingresos adecuados y trabajo productivo

3. Horario laboral digno
4. Privacidad
5. Promoción profesional
6. Calidad ambiental en el lugar de trabajo (bienes relacionales)
7. Capacidad de decisión en el lugar de trabajo
8. Capacidad de decisión en la cogestión de la empresa
9. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
10. Trabajo que implique actividades antisociales, inhumanas y delictivas
11. Estabilidad y seguridad en el trabajo
12. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo
13. Ambiente de trabajo seguro (respecto a riesgos laborales)
14. Diálogo social
15. Representación de empresarios y trabajadores
16. Seguridad social
17. Otros

En este punto, con este resultado de un aumento significativo en el número de indicadores, entendimos que se ha iniciado una verdadera discusión de investigación, lo que demuestra que el proceso es realmente complicado.

Los comentarios del autor en este punto estaban relacionados con la suposición de que para una primera investigación piloto acordamos utilizar indicadores más generales. Otro punto es que si los indicadores son demasiados, es más difícil clasificarlos. En base a esto, se sugirió una variante:

- los indicadores 1 y 5 pueden combinarse;
- los indicadores 6 y 13 pueden combinarse;
- los indicadores 7 y 8 pueden combinarse;
- los indicadores 11 y 16 pueden combinarse.

Como resultado, a continuación se presenta la versión 3 del cuadro de indicadores (cuadro 3).

Cuadro 3 – Versión 3 de los indicadores

Indicadores de trabajo digno
1. Oportunidades de empleo para el desarrollo personal y profesional
2. Ingresos adecuados y trabajo productivo
3. Horario laboral digno
4. Calidad ambiental en el lugar de trabajo (bienes relacionales)
5. Capacidad de decisión en el lugar de trabajo
6. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
7. Trabajo que implique actividades antisociales, inhumanas y delictivas
8. Estabilidad y seguridad en el trabajo
9. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo
10. Diálogo social y representación de empresarios y trabajadores
11. Otros

Sin embargo, también hubo comentarios para esta versión, como se ve en el siguiente cuadro (cuadro 4).

Cuadro 4 – Comentarios para la versión 3 de los indicadores

Recomendación	Comentario
Los indicadores 1 y 5 pueden combinarse	Sí, de acuerdo
Los indicadores 6 y 13 pueden combinarse	Sí, de acuerdo
Los indicadores 7 y 8 pueden combinarse	Hay trabajadores que pueden decidir sobre su lugar de trabajo pero no sobre las empresas, y la cuestión es cómo podemos recopilar esta información si no distinguimos entre ellos
Los indicadores 11 y 16 pueden combinarse	No desde nuestro punto de vista, porque el primero está relacionado con el empleador y el último, con las políticas públicas

Al tener en cuenta los argumentos anteriores, apareció la variante 4 (cuadro 5).

Cuadro 5 – Versión 4 de los indicadores

Indicadores de trabajo digno
1. Oportunidades de empleo para el desarrollo personal y profesional
2. Ingresos adecuados y trabajo productivo
3. Horario laboral digno
4. Calidad ambiental en el lugar de trabajo (bienes relacionales)
5. Capacidad de decisión en el lugar de trabajo
6. Capacidad de decisión en la cogestión de la empresa
7. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
8. Trabajo que implique actividades antisociales, inhumanas y delictivas
9. Estabilidad y seguridad en el trabajo
10. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo
11. Diálogo social y representación de empresarios y trabajadores
12. Seguridad social
13. Otros

En esta versión, el indicador 8 todavía parecía polémico. Lingüísticamente requería una buena expresión que no confundiera el significado. Otro punto es tener un sonido “positivo” de los términos. El autor sugirió cambiarlo a *Cumplimiento de la legislación y los derechos humanos* y tener así la quinta versión del conjunto (cuadro 6).

Cuadro 6 – Versión 5 de los indicadores

Indicadores de trabajo digno
1. Oportunidades de empleo para el desarrollo personal y profesional
2. Ingresos adecuados y trabajo productivo
3. Horario laboral digno
4. Calidad ambiental en el lugar de trabajo (bienes relacionales)
5. Capacidad de decisión en el lugar de trabajo
6. Capacidad de decisión en la cogestión de la empresa

7. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
8. Cumplimiento de la legislación y los derechos humanos
9. Estabilidad y seguridad en el trabajo
10. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo
11. Diálogo social y representación de empresarios y trabajadores
12. Seguridad social
13. Otros

Los comentarios del equipo para la quinta versión fueron: no estamos de acuerdo porque a veces la ley es tan injusta como no tener una ley, así que, mejor no pensar en la ley o las normas, sino en las actividades, como se discutió antes.

Este argumento de los abogados y de los expertos en derecho laboral es un punto bastante fuerte que debe ser desestimado.

Llegamos así al acuerdo de que el conjunto de trabajo para la investigación piloto incluyera 12 indicadores, como se muestra en la variante 4 (cuadro 5). Esta versión es aceptable para comprobar la viabilidad del enfoque de la investigación.

6. Investigación piloto

El conjunto de indicadores piloto elegido es suficientemente bueno porque tiene una base sólida, incluso habiendo todavía algunos puntos de discusión. Considerada como una actividad de investigación en curso, la investigación piloto es una oportunidad para comprobar la percepción y el punto de vista de los encuestados sobre los indicadores presentados.

Se preparó una tarjeta de consulta para recabar opiniones sobre la importancia de los indicadores de trabajo digno (figura 1). Según se sugirió, los indicadores se presentan en secuencia aleatoria, sin numeración y la consulta es anónima. Los encuestados tienen la opción de sugerir nuevos indicadores y de comentar los sugeridos.

Figura 1 – Tarjeta de consulta



Estimado/a Señor/a

el concepto de trabajo digno ocupa un lugar destacado en la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible de la OIT. El trabajo digno se define como una clave para el desarrollo sostenible. Su importancia se pone de relieve en uno de los objetivos de la Agenda 2030, que tiene por objeto *Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo digno para todos y todas.*

Los miembros de la Red de Trabajo Digno somos un equipo de investigadores internacionales interesados en desarrollar y construir juntos el significado del trabajo digno teniendo en cuenta prácticas y experiencias reales relacionadas con este concepto en todo el mundo en un contexto de digitalización y robotización continuas. Para lograr este propósito, nuestra investigación se centra en la opinión de las personas, con el fin de conocer – e incluso descubrir – la importancia de algunos indicadores de trabajo digno. Por tanto, solicitamos y apreciamos mucho su participación.

Por favor, denos su opinión calificando (ordenando) los indicadores por importancia. Le rogamos que coloque los niveles (prioridades) de los 12 indicadores dados en la tabla de abajo usando números.

El nivel más alto (prioridad) es 1.

El nivel más bajo (prioridad) es 12.

Si así lo considera, puede poner en la tabla niveles iguales para algunos de los indicadores. ¡Gracias de antemano!

LA CONSULTA ES ANÓNIMA

Indicadores de trabajo digno	Rango
Oportunidades de empleo para el desarrollo personal y profesional	
Ingresos adecuados y trabajo productivo	
Horario laboral digno	
Calidad ambiental en el lugar de trabajo (bienes relacionales)	
Capacidad de decisión en el lugar de trabajo	
Capacidad de decisión en la cogestión de la empresa	
Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	
Trabajo que implique actividades antisociales, inhumanas y delictivas	
Estabilidad y seguridad en el trabajo	
Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo	
Diálogo social y representación de empresarios y trabajadores	

Seguridad social	
Otros	

Sus comentarios sobre los indicadores:
.....

Fecha:
.....

6.1. Resultados de la consulta: empleados

La Red de investigadores que estamos creando juntos tiene varios objetivos, entre ellos profundizar el estudio y la verificación de la validez de los indicadores que la OIT considera esenciales para determinar la existencia del trabajo digno. Por tanto, la encuesta se difundió entre los miembros de la red. En un período de tiempo limitado se llevó a cabo una encuesta. Se recibieron 12 respuestas a tiempo para procesar los datos y presentar los resultados en el II Taller Internacional sobre Trabajo Digno celebrado en la Universidad de Málaga los días 7 y 8 de mayo de 2018.

Para los indicadores se utilizan los siguientes símbolos (cuadro 7).

Cuadro 7 – Símbolos utilizados para los indicadores

Indicadores de trabajo digno	Símbolo
Oportunidades de empleo para el desarrollo personal y profesional	y1
Ingresos adecuados y trabajo productivo	y2
Horario laboral digno	y3
Calidad ambiental en el lugar de trabajo (bienes relacionales)	y4
Capacidad de decisión en el lugar de trabajo	y5
Capacidad de decisión en la cogestión de la empresa	y6
Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	y7
Trabajo que implique actividades antisociales, inhumanas y delictivas	y8
Estabilidad y seguridad en el trabajo	y9
Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo	y10

Diálogo social y representación de empresarios y trabajadores	y11
Seguridad social	y12
Otros	y13

Se observó que en la mayoría de las consultas se repiten los niveles para más de un indicador. Esto parece demostrar que un mayor número de indicadores hace más difícil especificar directamente la importancia de cada uno de ellos (cuadro 8).

Cuadro 8 – Niveles de indicadores: empleados

	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12
1	2	1	4	1	2	1	4	12	2	3	3	3
2	1	2	3	3	3	3	1	5	4	1	5	6
3	2	1	3	4	1	1	3	4	2	4	3	3
4	3	1	4	1	2	2	3	6	1	3	3	2
5	3	1	2	1	2	1	3	4	3	2	1	2
6	2	7	3	9	10	11	1	12	4	8	5	6
7	1	4	6	10	9	11	2	12	5	8	7	3
8	1	6	3	7	10	11	4	9	2	8	6	5
9	1	3	7	6	5	4	10	12	1	2	9	8
10	1	5	4	7	10	11	3	12	2	6	9	8
11	2	1	1	2	5	6	2	4	1	2	3	1
12	7	6	3	3	3	4	2	2	4	5	3	3

De acuerdo con la metodología, el significado del coeficiente de concordancia está comprobado por los criterios de χ^{22} .

Si

$$\chi^2_{calc} = R(m-1) Wk > \chi^2_{tabl} \quad (1)$$

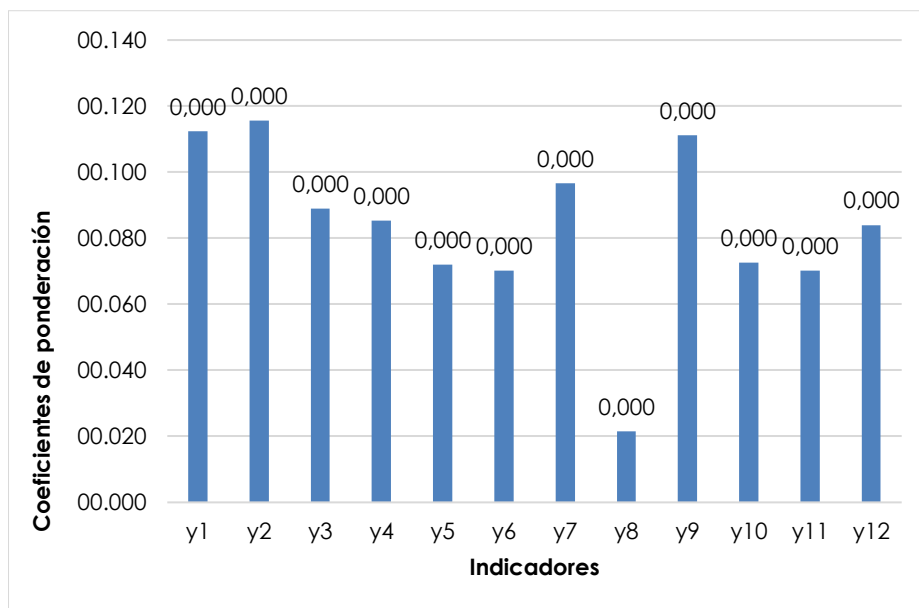
el coeficiente de concordancia calculado es significativo. Para esta consulta:

²² M. KENDALL, *op. cit.*

$$\chi^2_{calc} = 29.3 > \chi^2_{tabl} = 24.7 \quad (2)$$

lo que significa que el coeficiente de concordancia $W_k = 0.222$ es significativo. Con una probabilidad no inferior al 99% hay concordancia en las opiniones de los empleados consultados y se pueden calcular los coeficientes de ponderación²³. Los valores de los coeficientes de ponderación y los rangos se muestran en la figura 2.

Figura 2 – Coeficientes de ponderación para los indicadores de trabajo digno: empleados



El orden de clasificación de los indicadores se muestra en el cuadro 9.

Cuadro 9 – Orden de clasificación de los indicadores de trabajo digno: empleados

Indicador de trabajo digno	Coeficiente de ponderación	Nivel
Ingresos adecuados y trabajo productivo	0.1155	1
Oportunidades de empleo para el desarrollo personal y profesional	0.1124	2
Estabilidad y seguridad en el trabajo	0.1111	3
Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	0.0966	4

²³ S. STOYANOV, *Multiple Criteria Decision Making in Technology Production and Management*, cit.

Horario laboral digno	0.089	5
Calidad ambiental en el lugar de trabajo (bienes relacionales)	0.0852	6
Seguridad social	0.084	7
Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo	0.0726	8
Capacidad de decisión en el lugar de trabajo	0.072	9
Capacidad de decisión en la cogestión de la empresa	0.0701	10
Diálogo social y representación de empresarios y trabajadores	0.0701	11
Trabajo que implique actividades antisociales, inhumanas y delictivas	0.0215	12

Durante el II Taller Internacional sobre Trabajo Digno celebrado en la Universidad de Málaga (España) entre los días 7 y 8 de mayo de 2018, se discutió y se compartieron algunos comentarios de colegas académicos, uno con formación técnica y el otro de ciencias sociales. Algunos de esos comentarios fueron:

- trabajo antisocial: este punto tiene que ser revisado, todo tiene que ser “positivo”;
- 7-11 son casi iguales (7=) en mi opinión;
- “seguridad social” es un criterio extraño a incluir;
- no estoy seguro del significado exacto de algunos indicadores;
- algunos indicadores como “ingresos adecuados y trabajo productivo” son indicadores combinados. Me preocupa más el “trabajo productivo”, es decir, el trabajo que es significativo y útil.

Se sugirió un nuevo criterio: la valoración de la dirección y los compañeros. Otra opinión de un compañero que trabaja en el área del trabajo social y la psicología fue que el trabajo digno implica conciliar la vida familiar y personal; hay trabajo no declarado que no paga impuestos; no entendía «el trabajo que implica actividades antisociales, antihumanas y delictivas».

La experiencia inicial de la investigación piloto hasta ahora parece demostrar un proceso de investigación en dos etapas. La primera: un equipo más amplio de la Red de Trabajo Digno para definir el conjunto de áreas y puntos de vista que caracterizan el trabajo digno. Luego una segunda etapa, para cada área, en la que se definan un conjunto de indicadores más detallados.

6.2. Resultados de la consulta: estudiantes

Se pide a estudiantes de 2º, 3º y 4º curso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Málaga (España) que rellenen el formulario de solicitud de información durante el taller en la Universidad de Málaga. Se recogieron diecisiete tarjetas rellenas con la clasificación de los indicadores presentados en el cuadro 10.

Cuadro 10 – Niveles de indicadores: estudiantes

	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12
1.	1	7	4	6	9	11	2	12	3	5	10	8
2.	1	10	2	7	11	3	6	5	8	4	9	12
3.	1	7	3	6	5	11	2	12	9	8	4	10
4.	2	1	7	5	10	11	4	12	3	8	9	6
5.	1	10	2	7	6	12	4	11	3	9	8	5
6.	4	9	5	6	10	2	1	12	8	11	7	3
7.	6	5	3	8	7	11	2	10	1	12	9	4
8.	5	10	3	4	2	7	6	12	1	11	8	9
9.	9	5	10	2	12	8	3	11	1	6	7	4
10.	1	5	6	8	11	10	3	7	2	4	9	12
11.	9	10	8	3	5	7	6	1	2	11	12	4
12.	7	9	10	4	5	11	1	12	2	6	8	3
13.	7	3	2	8	9	10	1	12	5	6	11	4
14.	1	6	5	4	10	11	3	12	2	8	9	7
15.	2	3	6	5	10	11	1	12	8	7	4	9
16.	5	8	7	9	10	11	6	12	2	3	4	1
17.	4	3	5	6	7	8	1	12	2	10	9	11

Para esta consulta:

$$\chi^2_{calc} = 75.47 > \chi^2_{tabl} = 24.7 \quad (3)$$

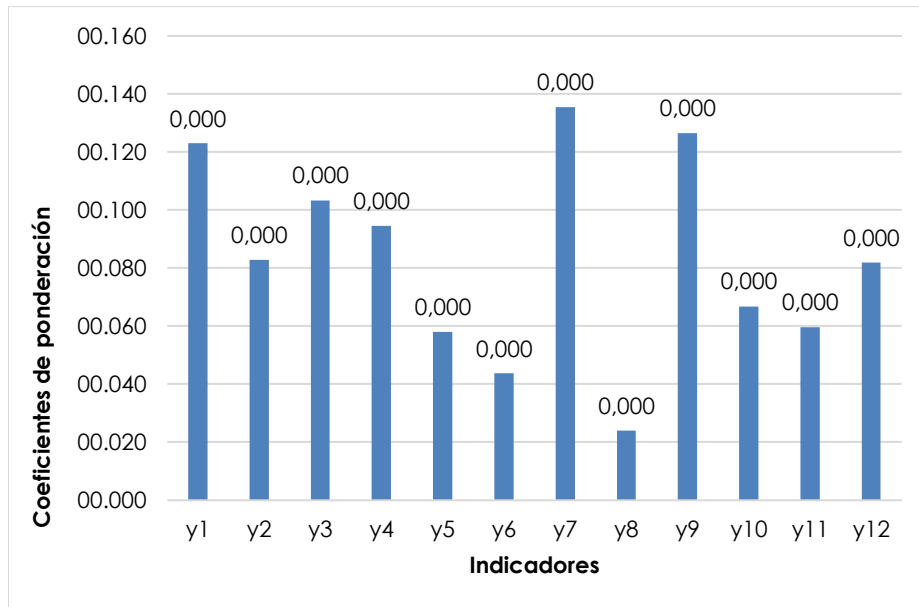
lo que significa que el coeficiente de concordancia $Wk = 0.4036$ es

significativo. Con una probabilidad no inferior al 99% hay concordancia en las opiniones de los alumnos consultados y se pueden calcular los coeficientes de ponderación. Los valores de los coeficientes de ponderación y los niveles se muestran en el cuadro 11 y en la figura 3.

Cuadro 11 – Orden de clasificación de los indicadores de trabajo digno: estudiantes

Indicador de trabajo digno	Coficiente de ponderación	Nivel
Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	0.1355	1
Estabilidad y seguridad en el trabajo	0.1266	2
Oportunidades de empleo para el desarrollo personal y profesional	0.1230	3
Horario laboral digno	0.1034	4
Calidad ambiental en el lugar de trabajo (bienes relacionales)	0.0945	5
Ingresos adecuados y trabajo productivo	0.0829	6
Seguridad social	0.0820	7
Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo	0.0668	8
Diálogo social y representación de empresarios y trabajadores	0.0597	9
Capacidad de decisión en el lugar de trabajo	0.0579	10
Capacidad de decisión en la cogestión de la empresa	0.0437	11
Trabajo que implique actividades antisociales, inhumanas y delictivas	0.0241	12

Figura 3 – Coeficientes de ponderación para los indicadores de trabajo digno: estudiantes



Se observa que la clasificación de las dos categorías de encuestados difiere. En una próxima etapa de un proyecto de investigación se analizarán los resultados.

7. Conclusión

El concepto de trabajo digno es una prioridad para la OIT y para las Naciones Unidas. Es fundamental para un desarrollo sostenible. Su importancia requiere llevar a cabo un trabajo responsable, que incluya investigación y aplicaciones prácticas. El análisis realizado hasta la fecha indica que el potencial para la aplicación de las técnicas de clasificación en el área del trabajo digno es significativo y está bien fundamentado. La evaluación de la importancia de los indicadores de trabajo digno es esencial para la toma de decisiones en vista a mejorar la naturaleza de las características del trabajo digno. Las opiniones expertas de distintos campos son necesarias para definir y supervisar el conjunto de indicadores. El estudio e investigación recomendados permiten una aplicación innovadora de las técnicas de clasificación en un nuevo campo, a la vez que dichas técnicas contribuyen significativamente al desarrollo sostenible de la Agenda de Trabajo Digno.

8. Bibliografía

- ILO, *Monitoring and Assessing Progress on Decent Work (MAP)*, en www.ilo.org
- ILO, *Decent work indicators. guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators. ILO manual. Second version*, 2013
- KENDALL M., *Rank Correlation Methods*, Griffin, 1957
- KOLEVA M., NACHEVA-SKOPALIK L., VASSILEV D., *Compensation e-Learning in Fundamental Education*, en PIXEL (ed.), *International Conference New Perspectives in Science Education. 5th Edition, Florence, Italy. 17-18 March 2016. Conference proceedings*, Libreriauniversitaria.it, 2016
- KOLEVA M., NACHEVA-SKOPALIK L., VASSILEV D., *Sustainable Development of Chemistry E-learning*, en PIXEL (ed.), *International Conference New Perspectives in Science Education. 4th Edition, Florence, Italy. 20-21 March 2015. Conference proceedings*, Libreriauniversitaria.it, 2015
- NACHEVA-SKOPALIK L., *Las Aportaciones de las Técnicas de Clasificación y Medición de la Satisfacción respecto al Desarrollo del concepto de Trabajo Decente*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2016, vol. 4, n. 4, pp. 109-133
- NACHEVA-SKOPALIK L., *Monitoring of Efficiency of E-Learning*, en *Journal of the Technical University of Gabrovo*, 2015, vol. 49, pp. 39-45
- NACHEVA-SKOPALIK L., *Satisfaction Measurement in Education*, en F. LAZARINIS, S. GREEN, E. PEARSON (eds.), *Handbook of Research on E-Learning Standards and Interoperability: Frameworks and Issues*, IGI Global, 2011
- NACHEVA-SKOPALIK L., *An examination of an intelligent cybernetic learning model for formative assessment and diagnostics in open and distance learning*, PhD Thesis, Teesside University, 2007
- NACHEVA-SKOPALIK L., KOLEVA M., *Teaching Chemistry at Technical University*, en *Khimiya – Chemistry*, 2015, vol. 24, n. 2, pp 176-186
- NACHEVA-SKOPALIK L., STOYANOV S., SKOPALIK E., *Satisfaction measurement. Leonardo da Vinci Project BG/02/B/F/PP-132088 Vocational Lifelong Training on Quality and Environmental Management for Staff Engaged in Small- and Medium-Sized Enterprises*, Publishing House of Gabrovo, 2004
- OIT, *Trabajo decente*, en www.ilo.org
- OIT, *Trabajo decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible*, en www.ilo.org, 2019
- OIT, *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Conferencia Internacional del Trabajo, 97^a reunión, 10 junio 2008

OIT, *Medición del trabajo decente. Documento de debate para la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente*, 2008

STOYANOV S., *Customer Satisfaction and Decision Making in Healthcare Organizations*, UCTM, 2008

STOYANOV S., *Multiple Criteria Decision Making in Technology Production and Management*, teaching materials, 2003

STOYANOV S., *Process Optimization*, Technika, 1993

UNITED NATIONS, *Agenda 21*, United Nations Conference on Environment & Development, Rio de Janeiro, 3-14 June 1992

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo