

Condiciones de trabajo decente y buen vivir para el desarrollo pleno de las capacidades de los trabajadores colombianos

Decent work conditions and good living for the full development of the capacities of Colombian workers

Condições de trabalho dignas e boas condições de vida para o pleno desenvolvimento das capacidades dos trabalhadores colombianos

Duvier Felipe Cruz Suárez¹
Laura Marcela León Acuña²
Amanda Vargas Prieto³

Recibido: 20 de abril 2020

Aprobado: 21 de marzo de 2021

Publicado: 5 de mayo de 2021

Cómo citar este artículo:

Cruz Suárez, D.F., León Acuña, L.M. y Vargas Prieto, A. (2021). Condiciones de trabajo decente y buen vivir para el desarrollo pleno de las capacidades de los trabajadores colombianos. *Cooperativismo & Desarrollo*, 29(120), 1-29. doi: <https://doi.org/10.16925/2382-4220.2021.02.02>

Este artículo presenta los resultados de la investigación realizada en el marco de la maestría de Estudios y Gestión del desarrollo. Los investigadores fueron Duvier Felipe Cruz Suarez, Laura Marcela León Acuña, dirigidos por la profesora Amanda Vargas. <https://doi.org/10.16925/2382-4220.2021.02.02>

¹ Magister en Estudios y Gestión del Desarrollo. Universidad de La Salle.
Correo electrónico: dcruz14@unisalle.edu.co,

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8832-1401>

² Magister en Estudios y Gestión del Desarrollo de la Universidad de La Salle.
Correo electrónico: lleon08@unisalle.edu.co

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2078-4474>

³ Doctora en Ciencias Económicas, magister en inteligencia económica y administradora de empresas. Profesora asociada a la Universidad del Magdalena, Bogotá, Colombia.

Correo electrónico: avargasp@unimagdalena.edu.co

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8508-6979>



Resumen

El artículo plantea la posibilidad de implementar el concepto de buen vivir en las condiciones de trabajo decente para el desarrollo pleno de las capacidades de los trabajadores en Colombia. A través de una metodología fenomenológica se encontraron tres resultados principales. Se demuestra que no es posible implementar el buen vivir puesto que no existen condiciones de trabajo decente para el desarrollo pleno de las capacidades de los trabajadores colombianos. La descripción de las condiciones laborales actuales del trabajador evidencia que no es posible implementar el buen vivir para el desarrollo de las capacidades debido a que se dedica mayor tiempo a la producción de ingresos y se obvian otros principios que componen el buen vivir como la afiliación y la armonía con otros. No obstante, se evidencia la necesidad de configurar transformaciones profundas en las condiciones laborales de la sociedad colombiana que incluyan la ejecución real de los planteamientos del trabajo decente y digno en el marco del buen vivir para el desarrollo pleno de las capacidades.

Palabras Claves: Desarrollo, desarrollo humano, Buen vivir, trabajo decente, fenomenología.

Descriptores:

- J01** Economía Laboral: General
- J08** Políticas de economía laboral
- J81** Las condiciones de trabajo

Abstract

The article raises the possibility of implementing the concept of good living in decent working conditions for the full development of the capabilities of workers in Colombia. Through a phenomenological methodology, three main results were found. It shows that it is not possible to implement good living since there are no decent work conditions for the full development of the capabilities of Colombian workers. The description of the current working conditions of the worker shows that it is not possible to implement good living for the development of skills due to the fact that more time is dedicated to the production of income and other principles that make up the good life are ignored, such as affiliation and the harmony with others. However, there is evidence of the need to configure profound changes in the working conditions of Colombian society that include the real implementation of decent work and decent work in the framework of good living for the full development of capabilities.

Keywords: Development, Human development, Good living, Decent work, Phenomenology.

Resumo

O artigo levanta a possibilidade de implementar o conceito de bem viver em condições dignas de trabalho para o pleno desenvolvimento das capacidades dos trabalhadores na Colômbia. Por meio de uma metodologia fenomenológica, foram encontrados três resultados principais. Mostra-se que não é possível implementar o bem viver, pois não há condições de trabalho dignas para o pleno desenvolvimento das capacidades dos trabalhadores colombianos. A descrição das atuais condições de trabalho do trabalhador mostra que não é possível implementar o bem viver para o desenvolvimento de competências porque mais tempo é dedicado à produção de renda e outros princípios que compõem o bem viver são ignorados, como filiação e harmonia com os outros. No entanto, há evidências da necessidade de configurar profundas transformações nas condições de trabalho da sociedade colombiana que incluam a real execução das abordagens do trabalho decente e digno no marco do bem viver para o pleno desenvolvimento das capacidades.

Palavras-chave: Desenvolvimento, Desenvolvimento humano, Bem viver, Trabalho decente, Fenomenologia.

Introducción

En 2015, los Estados miembros de las Naciones Unidas (UN) acordaron la Agenda 2030 para el desarrollo con base en tres dimensiones de la sostenibilidad: económica, sociedad y medioambiente. La agenda se materializó en diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que colocan en el centro a las personas y al planeta (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2015).

En esta agenda de desarrollo, se asume el logro del trabajo decente no sólo como un objetivo, sino como un motor del desarrollo sostenible. El rol y la importancia del trabajo en la consecución del desarrollo sostenible se pone de manifiesto en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número ocho (8) cuya finalidad apunta a "promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos" (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2015, p.3). Este objetivo busca incrementar los ingresos de los individuos y sus familias, al mismo tiempo, aumentar el poder adquisitivo que se traduce directamente en un crecimiento económico más fuerte e inclusivo. Como advierte la OIT, los desafíos en el área del trabajo no sólo apuntan a disminuir el desempleo mundial, también invitan a evaluar los métodos de trabajo, las condiciones de empleo impulsadas por los cambios tecnológicos, las circunstancias de desigualdad y la discriminación. Alineando una experiencia "del sur", se toma como ejemplo a Ecuador donde se propuso una forma de desarrollo alternativo dentro de su Plan Nacional de Desarrollo (PND, 2013 -2017). En Ecuador, el modelo de desarrollo se implementa bajo las premisas del buen vivir como una revolución ciudadana para el alcance de la felicidad, el respeto por la diversidad cultural y ambiental, la armonía, igualdad y solidaridad en busca de un equilibrio entre el crecimiento económico y el cuidado de las herencias culturales.

Esta comprensión del trabajo encarna preguntas en relación con los datos mundiales, regionales y de Colombia donde el trabajador manifiesta que su calidad de vida no coincide con sus expectativas e ideales de vida. El crecimiento del PIB por sí solo no significa una vida mejor para todos, particularmente en países que ya son ricos; el PIB no refleja las desigualdades y otras condiciones como la percepción subjetiva de felicidad de 5.4 (en una escala de 0 a 10) y la inequidad de ingresos de un 23%. Mediciones dirigidas al bienestar indican que pese a existir buenos niveles de bienestar material, existen algunas oportunidades en seguridad en el empleo, calidad del aire, asequibilidad de la vivienda y balance vida trabajo (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OECD, 2017). En este sentido, el lugar del sujeto y el desarrollo de sus talentos se ponen en discusión. Amartya Sen (2000) citado por Edo (2002) caracterizó la calidad de vida como la libertad y la oportunidad de

elegir, con la dotación de capacidades básicas y con los niveles mínimos aceptables. Sin embargo, en la realidad estos atributos no coinciden con las funciones de empleo desempeñado, las motivaciones laborales y con la remuneración salarial y no salarial que se espera. El panorama negativo de la economía a nivel mundial, y su impacto en la baja del empleo afecta también las condiciones y expectativas de vida de los trabajadores. En este sentido, la necesidad de incorporarse al mundo laboral para obtener ingresos y, a su vez, lograr el consumo de productos del mercado conlleva a asumir las exigencias laborales de las compañías con obligaciones contractuales, responsabilidades y funciones desdibujadas que repercuten de forma directa o indirecta en la satisfacción de las capacidades humanas que plantea Nussbaum (2012) y cuestiona si el trabajo como elemento de desarrollo se presenta como sinónimo de libertad, como expone Sen (2000). En este escenario, se han de perfilar nuevas formas de desarrollo como construcciones alternativas que resalten al ser humano como protagonista del propio desarrollo más que al crecimiento económico, sin desconocer que es posible encontrar un balance frente a un proceso económico. Es decir, una teoría que logre potenciar el desarrollo y el objetivo principal de los ODS. De acuerdo con la necesidad de implementar los ODS y la exposición de las características del trabajo decente del buen vivir, se presume en el marco de la investigación que las condiciones laborales actuales afectan los entornos laborales y que repercuten en la calidad de vida de cada uno de los trabajadores. Así, se pregunta si ¿es posible implementar el buen vivir en las condiciones de trabajo decente para el desarrollo pleno de las capacidades de los trabajadores?

La investigación se ejecutó desde el enfoque cualitativo mediante el método fenomenológico que permitió realizar la interpretación a profundidad de las condiciones laborales que permiten e impiden el BV. Las técnicas utilizadas para lograr analizar la posibilidad de implementación fueron la revisión documental, los relatos de vida y la formulación de indicadores.

Trabajo decente: otra alternativa al trabajo

El trabajo decente, se relaciona con el trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, que se fundamenta en el respeto por los principios de igualdad de género y no discriminación. El punto de partida de su definición es aceptar que la categoría trabajo resulta insuficiente para comprender los cambios y las formas atípicas de las diversas actividades laborales (Oficina Internacional del

Trabajo, 2001); en especial, aquellos cambios que tratan la pérdida de la capacidad para generar empleo y, más aun, un trabajo de calidad. Así, al dar una respuesta ante el déficit de la situación del empleo y la protección de los trabajadores, se emplea la herramienta del diálogo social para alcanzar el Trabajo decente. El trabajo decente como concepto empezó a ser usado en junio de 1999 cuando el director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Juan Somavia, presentó su primer reporte a la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT, 1999). Una categoría emergente desde la OIT que intenta resignificar el término trabajo hacia escenarios más dignos y satisfactorios para las personas, aunque consideramos que el trabajo decente debe ser una concepción propia del término trabajo.

El Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL) recibió de la OIT el reto de "crear un paradigma de trabajo decente" y dotarlo de "una estructura teórica". Desde allí, se caracteriza como un trabajo de calidad, cualidad que viene en reemplazo de su carácter productivo y bien remunerado (Castillo, M., 2010). Igualmente, Ghai (2005) afirma que el término encarna la misión institucional de promover los derechos y la seguridad del trabajo. En coincidencia, Amartya Sen citado por Castillo (2010) afirma que el trabajo decente es una noción que rescata al trabajo como dimensión fundamental de las personas: Su construcción histórica se ha nutrido y enriquecido de una amalgama de valores tanto morales y religiosos como económicos, que han entrado a menudo en diálogo, debate y contradicción, desestimándose en consecuencia aquellas tesis que postulan la pérdida de centralidad del trabajo en la sociedad contemporánea (Castillo, 2010, p.47).

En consecuencia, con este argumento, el trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo. Se busca según Sen (2007) unos objetivos para el derecho del trabajo decente, referenciando a la OIT (1999) "promover oportunidades para que los hombres y mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad, y dignidad humana". Algo que permita evitar el sesgo que se tiene hacia algunos sectores de la economía dentro de los países, pues este objetivo del trabajo decente, es global e incluyente, además que al estar basado en el reconocimiento de los derechos propios del trabajo, serán previos, sin embargo estos derechos puede que estén fuera de la consistencia natural de asumir deberes o del

soporte institucional requerido para que estos se cumplan, por ello es importante que se cuente con según Sen “libertad política”. Sin embargo, esta categoría de trabajo decente denota algunas fallas estructurales y epistemológicas ya que más allá de reconocer la explotación del trabajador y garantizar unos mínimos para su subsistencia lo que busca es ampliar la masa de trabajadores con mejores condiciones todo en función del capital. Es decir, busca incluir a estos trabajadores que no tenían las mejores condiciones, a un sistema de productividad garantizado bajo la premisa de una reconciliación con estas masas vulneradas. Por esto, se habla de dignidad, de dignificar a las personas o una concepción más humana desde cuatro objetivos estratégicos: oportunidades de empleo e ingreso, promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, protección y diálogo sociales. Esta comprensión del trabajo se acerca a los principios del BV y la vida desde las dimensiones de las capacidades. Sen (2008) citado por Gerlach (2010) considera un acierto la formulación del concepto de trabajo decente como universal, puesto que incluye a todas las clases de trabajadores sin distinción alguna. Además, resulta un fundamental que el concepto se preocupa por la dimensión humana del trabajo desde las condiciones de dignidad y seguridad. Al igual que desde el BV, se recupera y resignifica el escenario potencializador del trabajo en dos sentidos: práctica de socialización y compartir con el otro; y como, dimensión sobre utilizada por el discurso del desarrollo hegemónico para limitar las libertades. Así la comprensión del trabajo y del trabajador dentro del concepto del BV, hace parte de la necesidad imperativa de des mercantilizar el trabajo, la naturaleza y el dinero dándoles un sentido no material y de esta forma no afectar al ser humano dueño de su fuerza vital en el caso del trabajo.

Desde esta perspectiva el trabajo y su esencia permite al ser humano determinar de manera libre y consciente el entregar su fuerza de vida en forma del desarrollo de cualquier labor que pueda generar en él una reciprocidad que le sea útil y este pueda hacer uso de ella también de manera libre bajo la premisa de lo individual y social y desde allí hacer uso de las capacidades necesarias para llevar una vida buena. De esta forma, el BV guarda una relación inexorable con la defensa de la justicia social, la igualdad y la libertad. Al igual que el trabajo de Nussbaum y Sen se abandona la pretensión del desarrollo lineal, se realiza un vínculo con el reconocimiento del sujeto de derechos, y se postulan diversas formas de continuidad relacional con el ambiente (otras especies). Igualmente, como afirma Gudynas (2011) el BV permite reconceptualizar la calidad de vida o bienestar en formas que no dependen solamente de la posesión de bienes materiales o los niveles de ingreso, en formas que incluyen la potencialización de otras capacidades –dimensiones- de la vida.

Condiciones laborales que impiden el buen vivir desde las capacidades

La revisión documental desemboca en la formulación de una matriz de operacionalización de variables desde donde se realiza la lectura de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo –ENUT-, cuyo objetivo radica en generar información sobre el tiempo a actividades de trabajo y proporcionar información para la formulación, seguimiento y evaluación de la política pública en temas relacionados con el uso del tiempo. La ENUT presenta un universo amplio de información acerca de las condiciones laborales de los colombianos, pues en total se realizaron 42.285 encuestas a viviendas, 43.500 hogares y 148.49 personas. El tipo de formulario utilizado en la ENUT está conformado por un listado de diferentes actividades a las cuales se les asigna el tiempo que toma cada persona en desarrollar dicha actividad (se especifica en horas y minutos). El formulario analítico se compone por nueve capítulos. Cada uno de estos capítulos fue analizado en la matriz de operacionalización de variables en relación con las diez capacidades formuladas por Martha Nussbaum, las dimensiones del BV (implementadas en Ecuador) y las condiciones de laborales propias del trabajo decente-digno. Ante la pregunta de si es posible implementar el BV en las condiciones de trabajo decente para el desarrollo pleno de las capacidades, la revisión documental devela ocho cuadrantes con la transversalización de las categorías teóricas y conceptuales (véase la Tabla 1) que indican de manera contundente la imposibilidad de aplicar el BV en las condiciones laborales.

Tabla 1. Cuadrantes con la Transversalización de las Categorías Teóricas y Conceptuales

Cuadrantes transversales	Capacidades	Dimensiones del buen vivir	Componente de trabajo digno
Cuadrante 1	“vida” “salud física” “integridad física”	“Salud” “Hábitat”	“Derechos de los trabajadores” “Protección social”
Cuadrante 2	“Sentidos imaginación y pensamiento”	“Educación”	“Diálogo Social”
Cuadrante 3	“Emociones”	“Aspectos subjetivos”	“Diálogo Social”
Cuadrante 4	“Razón práctica”	“Libertad”	“Diálogo Social”
Cuadrante 5	“Afiliciación”	“Armonía con la naturaleza”	“Diálogo Social” “Derechos de los trabajadores”
Cuadrante 6	“otras especies”	“Educación”	“Protección social”
Cuadrante 7	“Juego”	“Tiempo libre”	“Derechos de los trabajadores” “Protección social”
Cuadrante 8	“Control sobre el propio entorno”	“Trabajo”	“oportunidades de empleo e ingresos”

Análisis de cuadrantes: descripción de las condiciones laborales actuales

El análisis de cada uno de los cuadrantes permite realizar la descripción de las condiciones laborales actuales en Colombia. Para el análisis se tienen en cuenta tres definiciones de la encuesta: Trabajo: toda actividad que puede delegarse en otra persona y da lugar a un producto susceptible de intercambiarse en el mercado. Trabajo comprendido en el sistema de cuentas nacionales (SCN): su fin es la producción de un bien o servicio comprendida dentro de la frontera de producción del SCN. Trabajo no comprendido en el sistema de cuentas nacionales: contribuye a la producción de servicios y por la cual la persona que la realiza no recibe remuneración alguna. De esta forma, el Cuadrante 1. Se centra en la vida y en el sujeto; aquí se destaca mantener una buena salud a través de una alimentación adecuada y el cuidado mediante una vivienda digna para vivir en un entorno seguro velando por su integridad, estos factores permiten vivir de forma normal y libre de riesgos.

En este segmento, la ENUT muestra que el 66% de los encuestados viven en casa, un 36,1% viven en apartamento, un 3,3% viven en habitaciones en arriendo. Además, el 55% de los encuestados responden que el material predominante de sus pisos es la baldosa, la cerámica y laminado. Sin embargo, un 32,1% aún usan como material predominante la gravilla y un 5,8% usa la tierra y la arena como material principal. En promedio, el 74,6 % de las personas encuestadas cuentan con servicios públicos tales como energía eléctrica, gas natural, alcantarillado, recolección de basuras y acueducto. El 50% de la población encuestada cuenta con vivienda propia, un 32,7% vive en arriendo y un 10% viven con permiso del propietario sin pago alguno. El grueso de la población con un 95 % no recibe subsidio de educación, de adulto mayor, de desempleo o de desnutrición. El 15% de las personas se encuentran en riesgo por no tener acceso a servicios públicos como alcantarillado y acueducto, los cuales minimizan el acceso a agua y aumentan el riesgo debido al incorrecto manejo de las basuras.

Por último, el primer cuadrante se aloja otra conclusión donde la mitad de los encuestados pertenecen a un régimen contributivo y la otra mitad a un régimen subsidiado. Con lo cual se problematizan el acceso y calidad del servicio de salud al cual acceden las personas. El cuadrante 2. revela que el 95% de los participantes sabe leer y escribir, el 70% no asiste a preescolar, escuela, colegio, fundación universitaria, universidad u otra institución de educación superior. Vale aclarar para este punto en específico que la edad, es una variable a tener en cuenta dentro de esta pregunta puesto que está dirigida también a menores de edad que deberían asistir a los niveles de educación básica primaria y secundaria. Empero de ese 30% no todos asisten a

una institución de educación superior, se especula que este porcentaje concentra sus esfuerzos en aumentar sus fuentes de ingreso inmediato y no en el sector educativo. Adicionalmente, el 37% de las personas tienen estudios técnicos y un 35,7% en secundaria. Tan solo el 2,2% tiene un nivel universitario y un 3,4% tecnológico. Sólo el 0,1 tiene alcanzada una maestría sin título y ninguno con doctorado. El 95% de las personas no asiste a cursos ni complementa sus estudios ni dedica su tiempo libre a cursos de idiomas, música ni institutos que complementen su formación educativa. Esto no les permite usar sus sentidos de manera pertinente ni construir un pensamiento lógico que les permita tener una participación adecuada en los diferentes espacios políticos y sociales y que no cuenten con un criterio propio para tomar las decisiones más acertadas. Con respecto al Cuadrante 3, los resultados se ubican desde las preguntas del Capítulo F referido al cuidado de los niños y niñas menores de 5 años. Así, la encuesta revela que la participación de las mujeres y los hombres en las actividades de suministro de alimentos aumentó en 2,0 y 2,8 puntos respectivamente; en actividades de cuidado pasivo, la participación en mujeres y hombres disminuyó en 7,8 y 7,0 puntos. La disminución de tiempo tiene relación directa con el tiempo diario promedio dedicado por las mujeres a actividades de trabajo comprendido en el SCN que aumentó en 18 minutos, por otro lado el tiempo en trabajo no comprendido en el SCN disminuyó en 9 minutos diarios; es decir, el tiempo invertido en espacios de familia ha disminuido, mientras que el tiempo laboral ha aumentado. Como muestra las referencias teóricas el desarrollo de la armonía con las otras personas se produce en asociación con otros y con la propia familia. Adicionalmente, la ENUT demuestra que en actividades de compras y administración del hogar hombres y mujeres dedican en promedio las mismas horas por participante, siendo 49 minutos para los hombres y 50 minutos para las mujeres. Igualmente, durante un día promedio el 57% de los hombres realiza actividades de trabajo comprendido en el SCN con un tiempo promedio de duración por participante de 9 horas y 5 minutos. Por su parte el 34,6% de las mujeres hace este tipo de actividades con una intensidad media de duración de 7 horas y 17 minutos; lo anterior, ratifica el aumento de horas dispuestas en el trabajo o en labores que se traducen en ingresos monetarios y reducen el tiempo en familia. De esta forma la ENUT revela que el tiempo total de trabajo para mujeres y hombres fue de 13 horas con 24 minutos y 11 horas con 16 minutos respectivamente. Además, en un día promedio el 89,4% de las mujeres realiza actividades de trabajo no comprendido en el SCN con un tiempo de 7 horas y 23 minutos; por su parte el 63,1% de los hombres hace este mismo tipo de actividades con 3 horas y 10 minutos, es decir, las mujeres siguen realizando trabajos para obtener dineros y trabajos domésticos no remunerados, pero minimizan el tiempo para invertir en su educación o en actividades

de ocio. En el Cuadrante 5. Se ubica el análisis de los procesos de afiliación y Diálogo Social; la ENUT ilustra que los grupos con edades entre los 25 y 44 años dedican menos tiempo a actividades personales, entendidas como el conjunto de actividades desarrolladas por las personas que no se pueden delegar en alguien más o que de hacerlo no se obtiene el mismo resultado, por ejemplo: las actividades de aseo personal, de estudio o de recreación. Los hombres con un 18,7% y las mujeres con un 9,2% realizaron actividades de vida cultural aficiones y deporte, destinando 25 y 13 minutos diarios respectivamente. Además, se establece que las actividades de trabajo no comprendido en el SCN con mayor tiempo de dedicación por participante son las relacionadas con el voluntariado con 2 horas y 46 minutos promedio. Las actividades personales con mayor participación son los cuidados personales y el uso de medios de comunicación con el 100% y 91,6% respectivamente. El cuadrante 7. dedicado al juego ubica las preguntas relacionadas con el "uso del tiempo". Se observa que la noción que se tiene en Colombia del uso del tiempo, no concuerda con los planteamientos expuestos por Nussbaum en relación a esta capacidad y mucho menos con la dimensión y subdimensiones del BV. Se aprecia que las preguntas consignadas en la encuesta apuntan a actividades domésticas que no generan pago alguno y no a realmente aprovechar el tiempo libre en las actividades mencionadas por Nussbaum. Por ejemplo, la preparación de los alimentos, costura, actividades de limpieza, construcción, compras y pagos de algún recibo o factura. Tan solo dos de las preguntas de esta sección de la encuesta, conjugan con los planteamientos de Nussbaum al preguntar si las personas toman cursos libres de idiomas, música, costura, deportes, manualidades, entre otros.

En este sentido, resulta interesante analizar la encuesta en relación con la política del trabajo decente pues los resultados manifiestan un exceso de carga laboral por parte de los trabajadores y unas asignaciones salariales que no son dignas lo que los conlleva a que busquen otras ocupaciones que les genere una remuneración para poder tener ingresos extras y suplir sus necesidades. De ahí que la ocupación del tiempo fuera de los contextos laborales se enfoque en tareas que les generen ingresos extras lo que conlleva a que las personas no tengan espacios suficientes para disfrutar su tiempo con sus familias ni realizar actividades que permitan desarrollar todas las capacidades.

Por último, en el Cuadrante 8. que combina el Control sobre el propio entorno, el Trabajo y las oportunidades de empleo e ingresos, como se ha mencionado el tiempo dedicado a las actividades de trabajo comprendido en el SCN que aumentó en 18 minutos. A su vez, dentro del trabajo comprendido en el SCN, la producción de bienes y servicios se observa que las mujeres tienen una participación de 29,3%, mientras

que la de los hombres es de 52,7%; en cuanto al tiempo promedio por participante, los hombres dedican 1 hora y 3 minutos más a esta actividad que las mujeres. Con respecto a los Cuadrantes 4 y Cuadrante 6 no se logran resultados llamativos y las preguntas de la ENUT no se concatenan de manera directa con sus componentes, por lo cual no se presentan como resultados.

No implementación del BV en las condiciones laborales para el desarrollo de capacidades

En términos generales, se puede observar que las condiciones laborales en Colombia no son las adecuadas para que el trabajador desarrolle sus capacidades; de esta forma, las condiciones laborales en la mayoría de la población no permiten potenciar las habilidades y capacidades de sus trabajadores puesto que no hay libertad ni garantías que permiten ese desarrollo. Las elaboraciones de los cuadrantes permiten construir un decálogo de condiciones laborales en Colombia que impiden el BV y el desarrollo pleno de las capacidades de los trabajadores. De ahí que se afirme:

1. Las personas, hombre y mujeres, gastan mayor tiempo en sus trabajos o en actividades de trabajo comprendido en el SCN.
2. Las personas minimizan los tiempos invertidos en responsabilidades para su cuidado y potenciación
3. Con porcentajes superiores al 20%, de manera general, las personas que no poseen acceso a servicios públicos, que no gozan de vivienda propia y cuyos materiales no son óptimos inducen a disminuir la Salud de los trabajadores
4. Las bajas condiciones de vivienda y acceso a servicios públicos de los trabajadores aumentan las demandas por mejores condiciones de Protección social para conservar la integridad física desde la prevención de enfermedades y la promoción de buenos hábitos de vida en el trabajo
5. Los colombianos dedican menos tiempo a actividades personales como el estudio y la recreación, con lo cual minimizan el potencial de aprovechamiento de sus Sentidos, imaginación y pensamiento para transformar a la nación
6. La disminución de tiempo en casa y al cuidado de los menores afecta de manera directa el desarrollo de las Emociones de armonía y empatía para el Diálogo Social

7. Los espacios laborales deben garantizar mayores mecanismos de participación y aplicación de los Derechos de los trabajadores, puesto que estos invierten mayor tiempo en ambientes laborales que en otros espacios.
8. Los tiempos de Juego y ocio, disminuyen progresivamente para los jóvenes colombianos entre los 25 y 44 años.
9. Las condiciones laborales que se vislumbran desde los resultados de la ENUT implican mayores retos para Colombia en la implementación de condiciones de trabajo digno y decente.
10. Los colombianos no logran consolidar tiempos para dedicar al desarrollo directo de sus capacidades y sus conocimientos.

En general, el análisis y los resultados no evidencian cifras positivas que permitan el desarrollo y el BV en Colombia puesto que los tiempos dedicados a otras labores que no implican un ingreso se ven minimizados. Los resultados permiten realizar un llamado a la necesidad de ampliar los tiempos para el desarrollo de la capacidad de afiliación; esta capacidad resulta fundamental para que las condiciones laborales conlleven al desarrollo de capacidades y de un BV, un entorno laboral adecuado con un clima laboral óptimo conlleva a una armonía plena, forjando relaciones significativas y promoviendo el mutuo reconocimiento entre los trabajadores. Esta capacidad se liga con otra directamente y es la capacidad para jugar. No se cuentan con garantías dentro de los contextos laborales que les permitan a los trabajadores disfrutar del juego dentro o fuera del trabajo. De ahí, que se deben concentrar acciones en promover el disfrute de actividades de ocio desde y para el trabajador. En conclusión, la descripción de las condiciones laborales actuales del trabajador evidencia que no es posible implementar el BV para el desarrollo de las capacidades debido a que se dedica mayor tiempo a la producción de ingresos y se obvian otros principios que componen el BV como la afiliación y la armonía con otros. Sin embargo, el reto de la implementación de las prácticas del BV implicaría modificaciones sustanciales en la aplicación de las Sentencias constitucionales del trabajo decente y en los derechos-deberes del trabajador que afecten de manera directa su entorno colectivo e individual. Esta modificación parte de la concreción de un concepto unificado (no único) del BV y sus alcances en las dinámicas laborales.

Buen vivir: concepto inexistente en las condiciones laborales reales del trabajador

A partir de la elaboración de relatos de vida de diez trabajadores de la Secretaría de Integración Social de Bogotá se evidencia que no existe el concepto de BV en las condiciones laborales reales de los trabajadores; en cambio, existe el BV como un estadio ideal por lograr en el trabajo decente. Como explica la técnica de relatos de vida se plantea un momento de contextualización; aquí se mostraron los resultados del primer objetivo y se invitó a los participantes a escribir el relato de vida. La ejecución de la técnica incluyó reunir a los participantes y solicitarles redactar cada uno su relato de vida a partir de la pregunta “¿Qué significado tiene el buen vivir? Puede centrar su relato en el significado y relación con su ambiente laboral”.

Al iniciar la actividad los participantes mostraron dos actitudes a algunos se les facilitó redactar un texto corto y solo miraban alrededor para verificar el avance de otros participantes; sin embargo, fuera de lo previsto, un par de participantes solicitaron la posibilidad de no escribir sino narrar-contar su historia. Para no desaprovechar a la población y los comentarios que empezaban a surgir, como investigadores se decidió iniciar la grabación de los relatos hablados de quienes lo solicitaban. Como destaca Martín García (1995) en su revisión de la literatura, realizar el análisis de los relatos se puede abordar desde una lógica en la que se analiza y trabaja en profundidad cada historia relatada y luego se ha adoptado una lógica transversal, inter-caso, que permite, a partir de ciertas continuidades y discontinuidades (p.62). Así, para la elaboración del concepto de BV desde los relatos, luego de realizar la transcripción de los relatos orales, se dividen en cuatro secciones: definición, uso del término, ejemplos y red conceptual.

Análisis de los relatos: cuatro componentes del concepto

El análisis tipológico y la clasificación de los relatos, indica en primer lugar, que solo siete de los relatos presentaban una definición expresa de BV; es decir, en estos relatos se encontró una proposición que exponía de manera universal y con precisión lo que se entendía por BV. Los siete relatos coinciden en definir al BV como una conclusión idílica y deseada de la realidad. Por ejemplo, el sujeto Y indicó: “Para mí el buen vivir significa tener el tiempo, la libertad, la salud para disfrutar en cosas que

realmente quiero hacer, deseo hacer, entonces para tener esas cosas necesito dinero y tiempo libre", esto para iniciar su argumentación acerca de las condiciones laborales. Este mismo caso, se presentó con el participante Z, quien manifestó:

el buen vivir ha sido un estado intermitente, pues el trabajo con algunos compañeros ha sido un trabajo en equipo y en el cual se ha evidenciado un efecto positivo en nuestro propio entorno laboral, así como el manejo que le doy a mi tiempo para espacios de ocio o tiempo libre, que no se ve afectado por mis funciones laborales, y es cuando considero que se evidencia ese buen vivir; pero en ocasiones es casi imposible mantener ese estado de "armonía" (...)

Estas dos definiciones ubican de manera directa las dimensiones y subdimensiones del BV, aluden de esta forma a la dimensión de salud (salud, agua, alimentación y nutrición, ambiente sano y ecológicamente equilibrado), a la dimensión de aspectos subjetivos (espiritualidad, emociones positivas y emociones negativas) y la dimensión del tiempo libre (tiempo libre, recreación y esparcimiento).

Adicionalmente, el sujeto W define el BV:

(...) para mí entonces el buen vivir respecto al trabajo es básicamente que a uno lo respeten todos sus derechos y sus garantías. Los contratos de prestación de servicio no del todo son malos siempre y cuando tengan una buena remuneración como acorde a lo que eres, tú formación y logros obtenidos, para mí eso es algo fundamental porque eso te incentiva a trabajar mejor y hacer tu trabajo bien, adicional a eso también como el ambiente laboral tus compañeros que sean pues buenas personas que te agrade llegar a trabajar porque si tienes compañeros que no te hacen la vida agradable pues lógicamente no va a ser chévere.

Este relato, relaciona de forma directa los componentes del trabajo digno en Colombia determinados en la Sentencia T-457 de la Corte Constitucional. Esta definición retoma de forma inmediata las demandas laborales por el tipo de contratación, remuneración, tiempos y funciones laborales; pues se propone que la mejora de estas condiciones genera un ambiente más cercano al BV.

El participante M, retoma en su definición como eje la autonomía, la libertad y la potenciación del ser, los cuales son pilares del DH, afirma que:

para mí el significado de un buen vivir es de verdad tener como ese grado de autonomía para poder brindar todo el potencial de uno como funcionario. EL buen vivir también significa tener estabilidad personal, estabilidad laboral y ese también sería uno de los peros con las nuevas formas de contratación, ya uno no cuenta con una estabilidad.

Resulta necesario recalcar que los participantes, en su mayoría, definen el BV desde la carencia o las experiencias contrarias a este. Para los sujetos, el BV se presenta como un estado ideal que se debe alcanzar mediante unas transformaciones y un "estado" que ocurre en algunas ocasiones asociado a felicidad y alegría en escenarios colectivos y a autonomía con realización personal. De ahí que el sujeto R concluya:

Yo como estudiante de psicología pienso que lo primero que podríamos entender por buen vivir es la manera en cómo somos capaces de conectar lo que somos en relación al otro, es decir la manera en como interactuamos dentro de un ambiente todo esto con un objetivo claro que es la búsqueda de una muy utópica armonía. Hablo de utopía no en el campo de la imposibilidad porque no creo que sea imposible el buen vivir; pero a mi parecer este es al final de cuentas es el fin último del ser humano.

En este sentido y en correlación con Vergnaud (1990), los participantes indicaron un espacio definición de significación del BV al ubicarlo entre: 1. una condición idílica que se puede lograr; 2. un estado que implica satisfacción personal y compromiso social; 3. un fenómeno cercano al bienestar, la calidad de vida y la armonía; 4. un escenario, frecuentemente, antagónico a su realidad laboral.

En relación con la segunda división de los relatos: "uso del término"; por supuesto, al proponer la actividad de construcción como relato tópico se restringió su uso a las condiciones laborales de cada uno de los sujetos. En esta sección se concentraron la mayoría de relatos puesto que permitía contar los detalles de las historias laborales y los escenarios antagónicos al BV deseado.

Así, en cuanto al uso del término en las condiciones laborales, llama la atención que la mayoría de participantes ubicaron el BV con ambiente laboral saludable y con los procesos de capacitación. Por ejemplo, X afirma: "En calidad laboral era súper chévere porque todos teníamos (...) la posibilidad de ir a capacitaciones (...) se promovía mucho el estar empapados de los temas que estábamos trabajando que en ese momento (...)". Adicionalmente, el participante Z indica que podría usar el BV cuando

proporciona "de alguna forma un bienestar a otras personas (...) al pensar en la otra persona y sin darme cuenta fue reciproco pues me generó un bienestar a mí también".

De otra parte, este elemento de los relatos –junto a la tercera división– permitió evidenciar con mayor profundidad los elementos antagónicos del BV. Así, los participantes narraron situaciones laborales difíciles que los convocan a pensar o imaginar el BV como una solución. El participante Y manifiesta "Actualmente mi situación laboral no me lo permite porque estoy cambiando tiempo por dinero y así mismo al principio... la motivación y rutina laboral se enfocaba más en seguir progresando". En concordancia, W manifiesta:

Allá nos pusieron un puesto en el último rincón, las jornadas eran de 7 de la mañana a 8 de la noche, lógicamente sin horas extras, no nos daban toda la hora del almuerzo, no nos podíamos parar del puesto para nada porque siempre teníamos un supervisor (...) si terminabas los 10 contratos a las 6 de la tarde entonces decían que salía muy temprano y que revisara 5 más o que le ayudara al compañero que está atrasado (...) Nos tocaba trabajar también los sábados de 8 de la mañana hasta las 6 de la tarde. Eso no lo pagaban no lo compensaban. (...) Eso en cuanto a la motivación y la rutina, nada, cero, era esclavizante y la rutina pues obviamente eran todos los días hacer lo mismo de lo mismo, revisar esos contratos, en fin.

Las condiciones laborales narradas por los 10 participantes se asemejaban al describir situaciones donde se superaban las jornadas laborales legalmente permitidas, los ambientes laborales no eran favorables para el desarrollo de la personalidad y la participación colectiva era inexistente. Como indicó P "entonces pues garantías de trabajo acá, no hay garantías. Nosotros ni como profesionales, ni como seres humanos hay garantías. Acá a ti te explotan y no les importa tu vida. Desafortunadamente en esta sociedad capitalista (...) si tú no trabajas te jodes (...)". De esta forma, los participantes inducen una definición de trabajo propia del Medioevo en la cual se asociaban los tiempos laborales con restricciones y yugos similares a los aplacados a los animales de labor y a la tortura; adicionalmente, las situaciones descritas se alejan sustancialmente de las condiciones prometidas por el trabajo digno y el trabajo decente.

El participante K, en su narración logra evidenciar con mayor claridad lo que se espera del BV y la realidad laboral que se experimenta:

(...)la empresa privada tiene la posibilidad de que le vende al empleado la posibilidad que en la medida que la empresa crece, el funcionario crece a la par, que sus ingresos son mejor y se genera una mejor calidad de vida cuando la empresa desarrolla un objetivo comercial grande para ellos (...), pero en la medida de recibir tantas cosas, me sentía obligado a trabajar en esas mismas circunstancias; que si me decían salga a las dos de la mañana jamás me molestaba (...) duré sólo 4 años pero sentía que había hecho mucho más en todo el resto de vida laboral (...) en entidades del estado no importa si usted ingresó timbró tarjeta y se fue (...) a usted necesitan es verlo ahí ¿pero su capacidad de aporte? y empieza la gente como profesional a sentirse frustrada y limitada porque todo se vuelve rutinario (...) entonces empieza uno mentalmente a cansarse, puede que me paguen un dinero importante puede que yo tenga con eso satisfechas mis necesidades básicas pero profesionalmente, ¿dónde estoy? (...)

De esta manera se evidencian unas dinámicas en las cuales los beneficios obtenidos por un trabajador se usan para aumentar o motivar la exigencia laboral; igualmente, como trabajador se clama por un espacio de participación que dignifique las funciones y opiniones desde las propias capacidades y los esfuerzos realizados para el alcance de sus funciones. Sin embargo, estos espacios, afirman los participantes no se reducen a capacitaciones; afirma F “La entidad ofrece capacitaciones, pero realmente no pasan a ser más allá de un cumplimiento a una normatividad y ya, pero realmente no son pensadas en los problemas de los trabajadores, entonces si bien se hacen, no son del todo útiles”.

En síntesis, la segunda división de los relatos que pretendía ubicar el uso y situar el término adecuado en el contexto laboral reafirma que el BV se ubica desde escenarios antagónicos de angustia, sufrimiento, preocupación y frustración del trabajador en su ambiente laboral. Los palpantes ubicaron el término como contrario a las situaciones de trabajo opresivo que relataron; adicionalmente, situaron el BV como un elemento clave para el dialogo y la participación del trabajador en la toma de decisiones y espacios para acciones de mejora de los proyectos en los cuales desempeñan funciones. La tercera división mediante la cual se analizaron los relatos se encuentra estrechamente relacionada con la anterior; los relatos de los participantes al proporcionar ejemplos del BV indicaron más elementos contrarios y negativos que experiencias positivas. Por ejemplo, el sujeto X indicó que el buen vivir no se reflejaba en sus condiciones laborales puesto que el trabajo se asumía como una labor de supervivencia y no una actividad relacionada con el gusto, el amor o el goce.

Por su parte, el participante P manifestó:

Cuando tu adquieres un trabajo como contratista, se supondría que tu tendrías unos beneficios, cumple sus objetivos y pare de contar, pero eso también está dado por hacia qué está dirigido el proyecto; yo como trabajo con niños y niñas, ellos son niños las 24 horas del día los 365 días del año, ósea mi trabajo y el proyecto está encaminado a un servicio de 24 horas. Cuando es así te dicen " a necesidad del servicio" pero si el servicio a mí me requiere las 24 horas yo ya firmé que las 24 horas debo tener esa disposición. Desafortunadamente a la gente este trabajo por prestación de servicios se convirtió en un arma de doble filo: tú ya no tienes descanso. Acá digamos que la gente que tiene poder, abusa de ti.

Los abusos que indica P en su relato se acercan a las situaciones del sujeto M quien indica que los cambios en la empresa minimizaron los espacios para participar activamente y desmotivaron el crecimiento del equipo de trabajo. El relato de un participante más joven permite evidenciar situaciones similares, el participante F indica

A comparación de las cargas académicas en una institución educativa, aquí estoy sobrecargado de trabajo, lo que de una u otra manera afecta directa o indirectamente en mi salud, tanto corporal como mental. El desgaste es grande y el sentirme muchas veces poco valorado dentro de la institución empieza a generar una desmotivación dentro del trabajo.

En correlación, el participante N manifiesta que las familias y dinámicas familiares se adaptan a los tiempos laborales puesto que se requiere con mayor necesidad la obtención de ingresos económicos que espacios para construir afiliaciones, sentimientos y emociones en armonía colectiva; así, N afirma:

lo único es que era por turnos entonces los turnos a veces le tocaban los fines de semana y pues uno espera es compartir con la familia, pero uno lo compartía era con los niños de los CP entonces era lo único. Yo tengo tres hijos y a veces los turnos eran en la mañana o en la tarde y pues si se notaba que hacía falta la presencia de la mamá entonces en eso si afectó, pero sin embargo pues había como la parte de que ellos entendían de que había la necesidad del trabajo y que era algo que me gustaba hacer entonces lo hacía e por ellos y comprendieron esa parte (...)

En este sentido se encuentra relación con los resultados de la ENUT manifestados en el objetivo 1, puesto que los tiempos familiares y colectivos se reducen en relación con los tiempos laborales.

Se destaca en los ejemplos el relato del sujeto M, pues para ubicar un ejemplo inicio desde una buena experiencia:

Me ha gustado la experiencia, como instructora porque quería trabajar con población en protección y vulnerable y me gustó mucho porque la formación humana es como mi fuerte, hacía talleres, hacía muchas dinámicas de grupo y pues me gustaba. Tenía mucha satisfacción personal. Hay una motivación laboral y hay un ideal de vida, es la vocación y pues me llenaba mucho (...)

Igualmente, el participante K manifiesta que las entidades en las cuales se permite la toma de decisiones, la escuchada activa y la participación del trabajo son ejemplo del BV laboral. Así, se conecta con las afirmaciones del participante I quien involucra en el clima laboral elementos como la motivación, la salud física y mental y la participación.

De esta manera, la conformación de los ejemplos del BV se entiende como extensiones del concepto y representar una de las formas empíricas a través de las cuales se puede revestir la significación de un concepto. Las formas empíricas de los participantes ubicaron los ejemplos de BV desde aspectos contrarios y/o negativos del mismo, las experiencias relatadas y vividas no lograron satisfacer a los participantes en cuanto a su vivencia de BV.

Por último, el cuarto componente del concepto implica las palabras asociadas al BV para poder ubicar el término en una red o sistema conceptual, en el entendido que los conceptos no se aíslan, por el contrario, interactúan constantemente con otros para conformar redes inclusivas con términos demarcados. En este componente los relatos toman dos direcciones, en una se alinean fácilmente los términos positivos que componen el BV y en otra los opuestos. De esta manera, los participantes relacionan el BV con calidad laboral, calidad de vida y el tiempo para realizar actividades personales, la salud física y mental; además, intervienen alusiones a espacios de recreación y ocio combinados con espacios de educación y capacitación. De forma evidente, los términos utilizados corresponden a las capacidades, las dimensiones del buen vivir o a un componente de trabajo digno de manera directa.

Concepto de buen vivir en el trabajo: realidad *versus* ideal

Posterior al análisis y clasificación de los relatos, la técnica indica la construcción de una meta narrativa ya que esta refleja diversas voces de los participantes; en esta investigación la metanarrativa es el concepto de BV configurado desde el ideal de las experiencias laborales de los participantes. Así, se presenta como resultado: El BV es un estado multidimensional que combina la satisfacción personal y compromiso social; de manera general, el BV es un fenómeno social y cultural que se relaciona con el bienestar, la calidad de vida y la armonía. En el ámbito laboral, el BV es un estado transitorio de bienestar y alcance de metas laborales y personales que combina calidad laboral, calidad de vida, salud física y mental, mediadas por el aprovechamiento del tiempo para actividades de recreación y ocio en espacios de educación, capacitación y desarrollo personal.

Ahora, el concepto de BV configurado desde las experiencias reales de los participantes se presenta como

es un estado idílico de condiciones que implican la satisfacción personal y compromiso social desde la participación; en el ámbito laboral, el BV es el recurso necesario para superar las condiciones de trabajo con intensas cargas laborales, largas jornadas y horarios, poco tiempo para la realización personal (estudio, capacitación), el esparcimiento en comunidad y el cuidado de si mismo

De acuerdo a lo anterior, los resultados nos permiten concluir y efectivamente afirmar que no es posible implementar el BV en las condiciones de trabajo decente puesto que su conceptualización no se liga a prácticas reales del trabajador, sino que el BV se liga a prácticas ideales en los ambientes laborales. Adicionalmente, los relatos de los trabajadores invitan a elaborar un conceso en cuanto el concepto de BV con el fin de marcar una ruta académica y practica de aplicación; sin el consenso propio, de Colombia, acerca de lo que significa, los usos, ejemplo de buenas prácticas y palabras asociadas al BV resulta difícil implementar esta filosofía en las condiciones de los trabajadores. Los relatos evidenciaron todos los aspectos antagónicos del BV a manera de frustración y desilusión con el ambiente laboral; en muy pocos momentos se logró que los participantes definieran el BV desde aspectos positivos y/o propositivos que permiten el desarrollo. La descripción desde los aspectos antagónicos y la idealización del BV amenaza con su aplicación puesto que puede culminar como un

discurso académico de liberación sin prácticas de libertad que lo acompañen; de ahí que la formulación de indicadores enmarquen un posible camino de implementación.

Conclusiones

En relación a la posibilidad de implementar el BV en las condiciones de trabajo decente para el desarrollo pleno de las capacidades de los trabajadores, entre los resultados de la investigación indicaron que no existen mecanismos de planeación y medición que permitan evaluar las bondades del BV en ambientes laborales. Desde la investigación fenomenológica, a modo de propuesta de transformación, se realizó la formulación de un sistema de 9 indicadores modelo que permitan evaluar el BV y el desarrollo pleno de las capacidades de los trabajadores. En principio se contemplaba utilizar la Matriz de Operacionalización de variables que conjuga las dimensiones del BV, las capacidades del DH y los elementos del trabajo decente en un entramado conceptual. Sin embargo, en relación con los hallazgos del objetivo uno, se decidió utilizar la Tabla de Cuadrantes con la Transversalización de las Categorías como principio para la identificación de objetivos y posterior construcción de indicadores. La medición de indicadores ha sido una herramienta utilizada para la generación de información que permite medir un nivel de toma decisiones y monitorear procesos. En el caso del BV al ser una definición multidimensional requiere de definir una serie de dominios; estos dominios son los resultantes del cruce de las capacidades expuestas por Nussbaum y de las dimensiones y sub-dimensiones del Buen Vivir llamados cuadrantes y el cotejo con las preguntas de la ENUT. Aquí se logra un avance en materia de la construcción de indicadores al tener definidos los elementos claros para su etapa de formulación; se espera que los indicadores vislumbren alternativas para el mejoramiento de las condiciones del trabajador. En relación a la tipología de los indicadores: de gestión, de producto o de efecto; al tratarse de la evaluación del BV para el desarrollo de las capacidades se utilizan los indicadores de impacto o efecto. Estos indicadores presentan el cambio esperado en una situación determinada, usualmente se pueden medir en periodos de mediano y largo plazo; los cambios esperados pueden ser dados en términos de conocimiento, habilidades, actitudes, valores, conductas y condiciones de las personas. En menor medida se formularon indicadores de gestión para cuantificar y mide los recursos físicos, humanos y financieros en relación con las acciones, procesos, procedimientos y operaciones realizadas durante de la etapa de implementación. Al igual que el objetivo, todo indicador debe mantener una estructura coherente, se compone de dos elementos: i) el objeto a cuantificar y ii) la condición deseada del objeto. Para la elaboración de la hoja de vida de los

indicadores se utilizaron las variables de identificación que explicita el DNP (2009): nombre (claro, corto, conciso y auto explicativo); descripción: (información que el indicador va a proporcionar); unidad de medida (corresponde al parámetro de referencia para la medición); fórmula (los cálculos necesarios para obtener un valor cuantitativo del indicador); periodicidad de la medición; tipología del indicador. En síntesis, se estructuran 9 indicadores los cuales dependen de las condiciones objetivas y subjetivas los trabajadores Colombianos pues parten de la lectura de la ENUT y la constitución de las condiciones laborales que no permiten el BV. Así, los indicadores ubican el BV como un proyecto por desarrollar desde el ámbito individual, y social en relación con las condiciones laborales objetivas y la búsqueda por un modelo de desarrollo alternativo ligado al logro del bienestar subjetivo.

En conclusión, los tres resultados presentados indican la dificultad de implementar el BV en las condiciones de trabajo decente para el desarrollo pleno de las capacidades de los trabajadores.

La revisión documental indicó que las condiciones reales del trabajador son lejanas a las indicadas por el BV. Los relatos de vida de los trabajadores enunciaron prácticas antagónicas al desarrollo de capacidades. La inexistencia de mecanismos para la planeación y medición del BV en Colombia reafirman que las condiciones de trabajo decente para el desarrollo pleno de las capacidades de los trabajadores desde el BV es un escenario nulo y lejano a la realidad del trabajador colombiano. A partir de la interpretación fenomenológica se obtuvieron tres grandes resultados en relación con la pregunta problema y los objetivos específicos formulados. El primer hallazgo no logra corroborar la hipótesis planteada y describe las condiciones laborales que impiden el BV laboral del trabajador a partir del desarrollo de las capacidades; es decir, la revisión documental da cuenta de condiciones laborales que no favorecen ninguna de las dimensiones o subdimensiones del BV, tampoco logran mostrar la potenciación de las capacidades para el desarrollo humano y, las condiciones laborales, atentan contra los principios del trabajo decente.

Se explicita un decálogo de condiciones laborales que impiden abiertamente la consecución del objetivo y, a su vez, aumentan la desigualdad y el alcance del trabajo decente en Colombia. Sumado, dentro del primer resultado se construyen 8 cuadrantes de análisis transversal que concatenan las capacidades del DH, las dimensiones del BV y los componentes del trabajo digno para análisis cada uno de los impedimentos evidenciados en la realidad laboral. Esta matriz, puede ser utilizada para analizar otros fenómenos sociales, por ejemplo, los asuntos educativos, de servicio de salir, entre otros. De este modo, el primer resultado muestra desde la ENUT los tiempos y esfuerzos dedicados por los colombianos al aumento de ingresos económicos y

cumplimiento de funciones laborales que, de manera directa, minimizan los tiempos para el desarrollo de procesos de filiación y participación colectiva. En consecuencia, se evidencia la necesidad de ampliar los tiempos para el desarrollo de la capacidad de afiliación y disfrute del ocio desde dinámicas laborales. Así, el primer hallazgo evidencia una contradicción entre los manifiestos colombianos para la legitimación del trabajo decente y digno con las prácticas reales del trabajador; además, se resalta el reto que corresponde la implementación de las prácticas del BV desde modificaciones sustanciales a los derechos-deberes del trabajador que se concatenen con la potenciación del ser-individual y el ser-colectivo en ambientes laborales.

En el segundo resultado, se reafirma la imposibilidad de implementar el BV en las condiciones de trabajo para el desarrollo de las capacidades de los trabajadores. Los relatos de vida obtenidos y analizados desde la construcción del concepto de BV de los trabajadores indicaron elementos antagónicos y contrarios a todos los elementos argumentados en el marco teórico. Los participantes, utilizaron el ejercicio de recolección de información para denunciar actos de marginación y desigualdad que han vivido en sus ambientes laborales; de esta manera la implementación del BV en las condiciones de trabajo decente no es posible puesto que en los contextos reales analizados no se evidencian prácticas de dignidad o decencia frente al trabajador. Además, el BV se conceptualiza desde un estado idílico y deseado por el trabajador donde se encuentren mecanismos para la satisfacción personal y el compromiso social desde la participación. En el ámbito laboral, el BV es el recurso necesario para superar las condiciones de trabajo con intensas cargas laborales, largas jornadas y horarios, poco tiempo para la realización personal (estudio, capacitación), el esparcimiento en comunidad y el cuidado de sí mismo. De esta manera, el segundo hallazgo invita a amplificar los alcances de la investigación con trabajadores heterogéneos que permitan evidenciar nuevas denuncias o caminos optimistas para abrir una ruta académica y practica de aplicación o de buenas prácticas y discursos asociados a las alternativas al desarrollo.

El tercer resultado, apela a la búsqueda de transformación y el carácter propositivo de la fenomenología; en este escenario, se encontró la formulación de 9 indicadores a manera de ejemplo para la implementación del BV desde las condiciones objetivas y subjetivas de los trabajadores analizados y la revisión documental adelantada. En este resultado, es posible implementar y evaluar el BV en las condiciones laborales del trabajador desde plantar objetivos de superación y minimización de los resultados 1 y 2; es decir, este resultado resulta positivo y alentador en cuanto formula un camino de posible implementación del BV desde el déficit encontrado desde la formulación de objetivos y metas alcanzables. Resulta necesario, en esta medida, validar

la competencia y alcances de los indicaciones en una propuesta de carácter práctico que excede los intereses de la presente investigación pero abre nuevas inquietudes.

A partir de los resultados encontrados se recomienda problematizar y repensar los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda del 2030 desde pensamientos ancestrales que no buscan instituciones hegemónicas, sino que pretenden el dialogo de saberes abierto, pluralista y democrático en donde se cuente con la participación de los individuos para la potenciación de la colectividad. A su vez, desde la transversalización de las capacidades del DH, las dimensiones del BV y los componentes del trabajo digno se invita a reevaluar y transformar las condiciones laborales de cada una de las personas que se acercan a esta investigación. Más allá de construir un trabajo teórico e interpretativo, se trata de generar transformaciones desde la individualidad que afecten progresivamente escenarios colectivos. Los resultados exaltan la necesidad de replantear las dinámicas laborales para invitar al goce pleno de la actividad profesional o del oficio como escenario de potenciación de las capacidades propias con la práctica efectiva de la libertad desde la dignificación del sujeto.

En correspondencia, se recomienda tener en cuenta otros fenómenos sociales cotidianos para analizar la posibilidad de implementar las prácticas del BV para el desarrollo de capacidades en las personas. El potencial de estas dinámicas más humanas que no impiden el crecimiento económico en la cotidianidad de la sociedad incide de manera directa en mejorar del bienestar y calidad de vida de las personas; por cuanto, influyen en y transformaciones culturales y avances en el cuidado propio, del otro y de la naturaleza. De lo anterior, resulta importante el desarrollo de estudios futuros que continúen trabajando los resultados de la presente investigación; principalmente frente a la consecución más relatos de vida y la formulación de mecanismos idóneos de planeación, medición y evaluación del BV. Igualmente, resulta interesante agregar como variables de análisis nuevos elementos propios del trabajo como tipos de contratos, niveles salariales, etc. Se podría revisar la literatura sobre la economía solidaria en Colombia, donde exponen los beneficios de las organizaciones de este sector con respecto a la dignificación del ser humano y sus políticas laborales (Cáceres Gómez y Vargas Prieto, 2020; Vargas Prieto y Figueroa Cordoba, 2020; Vargas Prieto et al., 2020; 2019a; 2019b; López Puentes et al., 2019; Matiz Piza et al., 2017)

Referencias

Banco de la República de Colombia. (s.f.). PIB y PNB. Recuperado el 2018, de Enciclopedia: http://enciclopedia.banrepcultural.org/index.php?title=PIB_y_PNB

- Cáceres-Gómez, L. S. y Vargas-Prieto, A. (2020). Cooperativismo en Colombia: perspectiva investigativa de las universidades. En C. Pérez Muñoz e I. Hernández Arteaga (Eds.), *Economía social y solidaria en la educación superior: un espacio para la innovación* (tomo 3) ISBN 978-958-760-240-1. (pp. 292-338). Bogotá: Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia. DOI: <https://dx.doi.org/10.16925/9789587602425> <https://ediciones.ucc.edu.co/index.php/ucc>
- Camacho, C., & Roldan, J. (2013). Bases para la construcción de la política pública de trabajo decente en Bogotá. Bogotá: Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y Escuela Nacional Sindical. Recuperado el 2018, de <http://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/directorio/documentosPortal/libro2web.pdf>
- Carvajal Burbano, A. (2009). ¿Modelos alternativos de desarrollo o modelos alternativos al desarrollo? *Prospectiva*(14), 237-254. Recuperado el 2018, de <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co:8080/bitstream/10893/1137/7/Prospectiva%2C%2014%202009%20237-254%20Modelos%20alternativos.pdf>
- Castro Guiza, O. (2013). Nivel de cumplimiento en materia de trabajo decente en Colombia. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 1(2), 1-25.
- Cejudo Córdoba, R. (2006). Desarrollo humano y capacidades. Aplicaciones de la teoría de las capacidades de Amartya Sen a la educación. *Revista Española de Pedagogía*, 64 (234), 365-380. Recuperado el 2018, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2083128.pdf>.
- Chamizo, J. (2006). Sobre historia, problemas y competencias. *Resoldre problemes per aprendre. EINES, unitat d'innovació docent en educació superior*. Barcelona: IDES, UAB.
- Corte Constitucional, Consejo de Estado Sala Plena. (1992). (Julio 14 de 1992). Sentencia No. T-457/92. [MP Ciro Angarita Barón].
- Dávalos, P. (2009). Educar para el desarrollo Sostenible. *Revista de Educación*, 60-76.
- Dávalos, P. (5 de Agosto de 2008). Reflexiones sobre el sumak kawsay (el buen vivir) y las teorías del desarrollo. Recuperado el Febrero de 2018, de OLAINET: <https://www.alainet.org/es/active/25617>
- Del Canto, E., & Silva, A. (2012). Metodología cuantitativa: abordaje desde la complementariedad en Ciencias Sociales. *Revista Ciencias Sociales*, 141(3), 25-34. Recuperado el 2018, de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/sociales/article/viewFile/12479/11722>
- Denzin, N., & Lincoln, Y. (2005). *The Sage Handbook of Qualitative Research* (3 ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.

- Edo, M. (2002). *Amartya Sen y El Desarrollo como Libertad. La viabilidad de una alternativa a las estrategias de promoción*. Tesis de Grado. Buenos Aires: Departamento de Ciencia Política y Gobierno. Universidad Torcuato di Tella.
- Escobar, A. (1998). *La invención del Tercer Mundo. Construcción y deconstrucción del desarrollo*. Bogotá: Norma.
- Fernández Núñez, L. (2015). *Cómo aplicar el análisis narrativo temático a narrativas escritas en entornos online*. *Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 8(1), 92-106. Recuperado el Abril de 2018, de <http://revistes.ub.edu/index.php/REIRE/article/download/reire2015.8.1816/17685>
- Foro Consultivo Científico y Tecnológico, AC. (2011). *La medición del progreso y del bienestar propuestas desde América Latina*. Recuperado el 2018, de http://www2.world-governance.org/IMG/pdf_Midiendo_el_progreso.pdf
- García Delgado, D. (2006). *Introducción: El desarrollo en un contexto posneoliberal*. En D. García Delgado, & L. Nosetto, *El desarrollo en un contexto posneoliberal. Hacia una sociedad para todos*. Buenos Aires: FLACSO.
- Gerlach Mora, M. (2010). *El trabajo decente: concepto y aplicabilidad en Chile*. Tesis de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago: Facultad de Derecho. Universidad de Chile.
- Gudynas, E. (2011). *Buen vivir: Germinando alternativas al desarrollo. América Latina en Movimiento*(462), 1-20.
- Gudynas, E. (2011). *Tensiones, contradicciones y oportunidades*. Bolivia: CIDES - UMSA.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación* (4 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hidalgo Capitán, A. (2011). *Economía política del desarrollo. La construcción retrospectiva de una especialidad académica*. *Revista de Economía Mundial*(28), 279-320. Recuperado el Febrer de 2018, de http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/5402/Economia_politica_del_desarrollo.pdf?sequence=2
- Juárez Alonso, G. (2013). *Revisión del concepto de desarrollo local desde una perspectiva territorial*. *Revista Lider*, 23, 9-22. Recuperado el http://ceder.ulagos.cl/lider/images/numeros/23/1.-LIDER%2023_Juarez_pp9_28.pdf de Febrero de 2018
- Kusek y Rist. (2005). *Manual para gestores del desarrollo. Diez pasos hacia un sistema de seguimiento y evaluación basado en resultados*. Washington: Banco mundial.

- León Guzmán, M. (2006). Economía para el Buen Vivir: un enfoque polanyiano. Recuperado el Abril de 2018, de FUNHEM: https://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/Boletin_ECOS/37/economia-para-el-buen-vivir_M_LEON_GUZMAN.pdf
- Llobera Serra, F. (2001). Conceptos clave, dinamización y asistencia en programas de desarrollo rural. Ciudad Real: Universidad de Castilla-La Mancha, CEDERCAM.
- Lo Brutto, G., & Vázquez Salazar, C. (2015). ¿Buen vivir o desarrollo? Buscando alternativas y horizontes. *Nueva Época*, 8(37), 50-68. Recuperado el 2018, de <http://www.scielo.org.mx/pdf/tla/v8n37/1870-6916-tla-8-37-00050.pdf>
- López-Puentes, A. K., Córdoba-Polania, L. Ángel, & Vargas-Prieto, A. (2019). Efectos de la inclusión financiera en el desarrollo humano del departamento del Huila-Colombia. *Clío América*, 13(26), 340-349. Recuperado a partir de <http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/clioamerica/article/view/3576>
- Matiz Piza, M., Guillen Cruz, M.S., Cano Parra, D.A, Vargas Prieto, A. (2017). “La economía solidaria en la mejora de la producción y comercialización de los dulces típicos de San Basilio de palenque”. En: Colombia, Cooperativismo & Desarrollo ISSN: 0120-7180 ed.: Universidad Cooperativa de Colombia v.25 fasc.111 p.1 - 15, 2017, DOI: <https://revistas.ucc.edu.co/index.php/co/article/view/1871>
- Mertens, D. (2005). *Research and evaluation in Education and Psychology: Integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods* (2 ed.). Thousand Oak: Sage.
- Neffa, J. (1999). Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. *Orientación y Sociedad*, 1, 127-161. Recuperado el 2018
- Nussbaum, M. (2012). *Crear capacidades. Propuesta para el desarrollo humano*. Barcelona: Paidós.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2001). *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente*. Recuperado el 2018, de CINTERFOR: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_32.pdf
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2015). *Trabajo decente y la agenda 2030 de Desarrollo Sostenible*. Ginebra: OIT. Recuperado el Marzo de 2018, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_470340.pdf
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OECD. (2017). *¿Cómo va la vida? 2017: Medición del bienestar*. Paris: OECD.

- Pérez, G. (1994). *Investigación Cualitativa. Retos e Interrogantes*. Madrid: La Muralla, S.A.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD. (1990). *Informe Desarrollo Humano*. PNUD: New York. Recuperado el 2018, de <http://desarrollohumano.org.gt/wp-content/uploads/2016/04/HDR-1990.pdf>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD. (2013). *Informes sobre Desarrollo Humano 1990-2013*. Nueva York: PNUD. Recuperado el 2018, de http://www.undp.org/content/dam/venezuela/docs/undp_ve_IDH_2013.pdf
- Schiavo-Campo, S. (1999). (1999). *Strengthening Performance*. *Public Expenditure Management*, 11 (2), 23-44.
- Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo. (2013). *Plan Nacional Buen Vivir 2013 - 2017*. UNICEF: Nueva York. Recuperado el 2018, de https://www.unicef.org/ecuador/Plan_Nacional_Buen_Vivir_2013-2017.pdf
- Sen, A. (1993). *Capability and Well-being*. En M. Nussbaum, & A. Sen , *The Quality of Life*. Oxford: Clarendon Press.
- Sen, A. (1998). *Las teorías del desarrollo a principios del Siglo XXI*. *Cuadernos de Economía*(29), 77-100. Recuperado el 2018, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4934951.pdf>
- Sen, A. (2000). *Desarrollo como Libertad*. Madrid: Planeta.
- Taylor , S., & Bogdan, R. (1986). *Introducción a los métodos cualitativos* (2 ed.). Madrid: Paidós.
- Tortosa, J. (2012). *Vivir bien, buen vivir: caminar con los dos pies*. *Revista de Ciencias Sociales*, 6(1), 13-18.
- Valcárcel, M. (2006). *Desarrollo y desarrollo rural. Enfoques y reflexiones*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado el Febrero de 2018, de http://cisepa.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2016/07/Desarrollo-y-Desarrollo-Rural_Enfoques-y-reflexiones_Marcel-Valc%C3%A1rcel.pdf
- Vargas Prieto, A. y Figueroa Córdoba, D. P. (2020). *Collective actions in Catatumbo as a means for occupational reconfiguration of the agricultural sector*. *Cooperativismo & Desarrollo*, 28(117), 1-22. doi: <https://doi.org/10.16925/2382-4220.2020.02.05>
- Vargas Prieto, A., Ardila Benítez, S., Burgos Riaño, V., & Ramírez Valencia, P. (2019b). *Desafíos del sector agropecuario colombiano tras la firma del acuerdo de promoción comercial entre*

Estados Unidos y Colombia. *Investigación & Desarrollo*, 27(1). <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/investigacion/article/view/10432>

Vargas Prieto, A., Cáceres Gómez, L.S. y Blanco Cardona, L.Y. (Eds.). (2020). *Economía solidaria en Colombia: autores y reflexión conceptual*. Bogotá: Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia. DOI: <https://dx.doi.org/10.16925/9789587602159> <https://ediciones.ucc.edu.co/index.php/ucc>

Vargas Prieto, A., Fajardo Rodríguez, C. L., Romero Rodríguez, Y. E., & Nieves Forero, K. Y. (2019a). La asociatividad para articular cadenas productivas en Colombia. El caso de los pequeños productores de papa criolla en Subachoque, Cundinamarca. *Cooperativismo & Desarrollo*, 27(115), 1-34. Recuperado a partir de <http://198.46.134.239/index.php/co/article/view/2999>