CAPÍTULO XV

CALIDAD DE VIDA LABORAL RETO DEL TRABAJO DECENTE EN LAS MIPYMES FRENTE AL COVID-19 EN LATINOAMÉRICA

Lisbeth Marina Molero Suárez

Doctora en Ciencias Gerenciales. Politécnico Grancolombiano. Grupo de Investigación Administración y Competitividad. Correo electrónico: lmolero@poligran.edu.co. Calle 57 N° 3-00 Este. Bogotá. Colombia. <https://orcid.org/0000-0001-8948-9188>

Allyson Karen Venegas Camargo

Magister en Educación Politécnico Grancolombiano. Grupo de Investigación Administración y Competitividad. Correo electrónico: vcallynson@poligran.edu.co. Calle 57 N° 3-00 Este. Bogotá. Colombia. <https://orcid.org/0000-0002-4832-8027>

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo analizar la calidad de vida laboral como reto del trabajo decente frente al COVID-19 en las MIPYMES en Latinoamérica. Se trata de una investigación teórica, documental, descriptiva, reflexiva, analítica, apoyada en una metodología cualitativa basada en la revisión de material y autores que han sintetizado la situación actual de este tipo de empresas, cuantificando resultados y consolidando cifras que sirven para interpretar la perspectiva actual de este sector empresarial. Representa un avance de investigación en el tema de calidad de vida dentro de las empresas en tiempos de pandemia donde las condiciones habituales se ven afectadas sin que esto oculte la responsabilidad social interna que tienen todas las empresas sin importar su tamaño o área de negocio. Entre los autores que sustentan los argumentos teóricos se encuentran Durán, (2011), CEPAL (2020), OIT (2018), OMS (2014) entre otros. Entre las consideraciones finales se propone a la calidad de vida como determinante para un trabajo digno y como la fuerza laboral que integra las MIPYMES de América Latina se encuentran en un momento de gran afectación debido a la falta de planeación estratégica en unos casos y en otros la transversalidad del escenario extraordinario, planteado por la pandemia la cual ha obligado a cerrar un porcentaje importante de este sector empresarial en la región.

Palabras clave: calidad de vida, COVID-19, trabajo decente.

[www.doi.org/10.47212/tendencias2020vol.xii.16](https://doi.org/10.47212/tendencias2020vol.xii.16)

QUALITY OF WORK LIFE CHALLENGE OF DECENT WORK IN MSMEs AGAINST COVID-19 IN LATINAMERICA

Abstract

The objective of this article is to analyze the quality of working life as a challenge for decent work against COVID-19 in MSMEs in Latin America. “ It is a theoretical, documentary, descriptive, reflective, analytical research, supported by a qualitative methodology based on the review of material and authors who have synthesized the current situation of this type of companies and quantifying results and consolidating figures that serve to interpret the The current perspective of this business sector represents a research advance in the subject of quality of life within companies in times of pandemic where the usual conditions are affected without this hiding the internal social responsibility that all companies have if they import their size or business area. Among the authors that support the theoretical arguments are Durán, (2011), CEPAL (2020), OIT (2018), OMS (2014) among others are: Among the final considerations, the quality of life is proposed as a determinant for decent work and As the workforce that integrates the MSMEs in Latin America are in a moment of great affectation due to the lack of strategic planning in some cases and in others the transversality of the extraordinary scenario, posed by the pandemic which has forced to close a percentage important of this business sector in the region.

Keywords: quality of life, decent work, COVID-19.

Proyecto de investigación

Analizar el trabajo decente como perspectiva estratégica frente a los retos de una economía en pandemia para las PYMES del sector servicios en Colombia.

Introducción

Actualmente los sistemas organizativos están expuestos a cambios drásticos que impactan de manera significativa en el ambiente laboral; la globalización de los mercados ha transformado el comportamiento de las empresas, inclusive las que tienen una estructura organizativa pequeña, la necesidad de posicionarse en el mercado, las impulsa a desarrollar estrategias que les permita incrementar la productividad, motivo por el cual todos los elementos de la gestión se enmarcan en la construcción de un ambiente laboral que promueva el crecimiento y desarrollo sostenido de la empresa.

En tal sentido las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) en Latinoamérica se han adaptado al ciclo de evolución de los mercados tomando en consideración herramientas que anteriormente no eran visibles, ya que solo se enfocaban en los aspectos económicos de la relación laboral. Esto por la necesidad de brindarle a los colaboradores un ambiente atractivo que potencie las habilidades de estos, lo cual se traduce en un incremento de la productividad.

Lo expuesto anteriormente, tiene relación con la calidad de vida laboral Granados (2011) expone, para los individuos que se encuentran inmersos en una relación de trabajo la variable calidad de vida tiene un impacto significativo en el comportamiento del individuo tanto en el ámbito empresarial como en el social y colectivo. De allí, la importancia de generar propuestas que permitan construir relaciones laborales saludables que se reflejen en el desarrollo del individuo dentro de la comunidad. Esto también se evidencia en el sector de las MIPYMES, ya que estas agrupan un importante porcentaje de la fuerza laboral en la región, por tal motivo el estudio y análisis de los escenarios que aportan cambios significativos en este tipo de empresas siempre tiene relevancia desde la perspectiva estratégica.

Es importante señalar que según el boletín emitido por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) para el mes de junio de 2020 la pandemia producto del Corona Virus 2019 (COVID-19) ha generado una crisis económica afectando tanto la oferta como la demanda de los productos y servicios y las restricciones sociales han generado la suspensión, total o parcial, de las actividades productivas. Lo que se ha traducido en el cierre parcial y total de empresas, siendo el sector más afectado el que corresponde a las microempresas proyectando un porcentaje de 27,5% las pequeñas empresas, un 7,3% y las empresas medianas un 2,7%, para un promedio total de 37,5% para el total de las MIPYMES en Latinoamérica y el Caribe. Lo que trae consigo un ambiente de inestabilidad laboral que afecta en gran medida la calidad de vida de los individuos (Granados, 2011) que forman parte de este sector empresarial. (CEPAL, 2020).

Al respecto la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) manifiesta que el COVID-19 representa la crisis mundial sanitaria más importante de las últimas

décadas, ya que se han perdido millones de vidas y el sector económico se encuentra experimentando una recesión importante desde la década de los años treinta. Esta situación trae consigo la pérdida de empleos e ingresos afectando los medios de vida, la salud y en consecuencia el desarrollo sostenible. Toda esta situación tiene un efecto en la población en general sobre todo en aquella que hace vida en los entornos laborales, generando niveles de estrés que pueden reflejarse en afectaciones de salud lo que compromete la productividad dentro de las empresas.

En virtud de lo anteriormente expuesto este proyecto abre un espacio de investigación para analizar desde la perspectiva del trabajo decente, el cual es un objetivo de desarrollo sostenible propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) dimensionando al individuo como un indicador de sustentabilidad desde la perspectiva laboral en todos los entornos de trabajo, esto con la intención de potenciar la relación laboral y reflejar en la comunidad el sentimiento de satisfacción que se genera en los individuos cuando sienten atendidas sus necesidades y reforzando el hecho de que los seres humanos no solo tienen necesidades materiales, que existen variables subjetivas que modifican las conductas de los individuos en la colectividad.

En tal sentido, la investigación pretende analizar la calidad de vida laboral como indicador del trabajo decente frente al reto que en la actualidad es enfrentar una economía en pandemia, tomando en consideración los datos de los organismos mundiales y las áreas de oportunidad de las MIPYMES en América Latina, y de esta manera proponer estrategias viables que optimicen los escenarios y se pueda mantener una saludable relación laboral aportando estrategias diferenciadoras que permitan dar valor agregado a la gestión de las organizaciones más vulnerables.

Fundamentación teórica

Calidad de vida laboral

El concepto calidad de vida laboral (CVL), según expresa Pinto y Brito (2016) se encuentra íntimamente relacionado con diversos temas del ambiente laboral. Así mismo, existe una gran variedad de disciplinas, y áreas de abordaje para este concepto. Por lo que los autores sugieren dimensionar la calidad de vida laboral según los factores

subjetivos y los factores objetivos que la categorizan, es por ello, que definen los factores subjetivos como aquellos que permiten determinar los elementos de la calidad de vida en el entorno de trabajo para cada individuo que se relacionan con el clima organizacional, los estilos de dirección, participación, asignación de funciones entre otros factores que inciden directamente en la salud del trabajador.

En este mismo orden de ideas la Organización Mundial de la Salud OMS (2014) conceptúa la calidad de vida como la percepción que un individuo tiene del sitio donde labora, esto involucra la cultura organizacional las creencias y valores organizacionales, la filosofía de dirección y participación del individuo en las empresas, es un concepto amplio y que tiene una repercusión en la salud tanto física como psicológica del individuo, de allí, la importancia de analizar su implicancia sobre todo en un contexto donde las empresas se encuentran en una situación bastante compleja en todo el mundo.

Es así, como el estado psicológico de los individuos está relacionado directamente con el ambiente de trabajo y las condiciones de este. En este sentido, la OIT (2016) presenta evidencia disponible en relación sobre, como una cultura organizacional deficiente puede repercutir en ambientes de trabajo asociados con altos índices de estrés, al igual que se identificaron factores de riesgo asociados a las funciones, como el conflicto y la ambigüedad de roles, así mismo, la sobrecarga o insuficiencia en los mismos, escenarios que afectan al individuo e incluso de manera prolongada pueden ocasionar patologías de orden mental en los mismos. Ante esta realidad es importante resaltar lo planteado por Varsi et al. (2020) quienes consideran que ante la pandemia de la covid-19 la cual establece un ambiente excepcional donde la incertidumbre y el desconocimiento generarán futuros conflictos sobre temas contractuales, así como a los nuevos esquemas de trabajo que se deben implementar como normalidad en una sociedad abatida por una pandemia.

Los individuos que hacen vida en las organizaciones tienen la necesidad de enfrentar estos escenarios planteados, lo que representa una exposición a situaciones que pueden llevar al límite la capacidad de tolerancia y por ende el desarrollo de situaciones de gran estrés laboral.

Todo lo antes expuesto se sustenta en lo planteado por García y Forrero, (2016) quienes plantean que el concepto de calidad de vida debe ser considerado multidimensionalmente, ya que abarca diversas condiciones relacionadas con el trabajo que son relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral, en otras palabras lo considera un proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral se puede configurar mediante dos dimensiones específicas: la dimensión objetiva y la subjetiva.

En lo que corresponde a la dimensión objetiva se encuentran las condiciones físicas de trabajo, el salario, la salud, todas aquellas condiciones palpables en la relación laboral. Al respecto los autores antes mencionados manifiestan que las condiciones del entorno físico o del ambiente de trabajo han sido las que más atención han recibido tradicionalmente por parte de las organizaciones, ya que sus estudios han contribuido a la Psicología Ambiental y la Ergonomía en los ambientes laborales. En ellas se encuentran las variables relacionadas con el diseño de las estructuras de los lugares de trabajo, cuyas decisiones obedecen a los responsables organizacionales desde la arquitectura de las edificaciones hasta la disposición de los espacios en el interior de dichas estructuras o estaciones de trabajo. Así mismo, la remuneración forma parte de esta dimensión objetiva la cual le proporciona al individuo la capacidad de pago o poder adquisitivo mediante el cual tiene acceso a los productos y servicios no solo al individuo si no a su grupo familiar. Al respecto, es importante destacar que el sistema de remuneración en las MIPYMES es uno de los más débiles por la vulnerabilidad y escasa productividad que las caracteriza CEPAL (2020).

Continuando con los elementos subjetivos de la calidad de vida laboral estos hacen referencia a las creencias que desarrolla el trabajador y que se originan a partir de las realidades laborales, como la exposición a tareas que ocasionen estrés, presión desmedida, fatiga o aburrimiento, dejando al trabajador sin energía y motivación alguna, según lo expone Durán (2011), ocasionando en el ámbito laboral, el estrés, factor que representa una de las más comunes y mortales enfermedades que afectan a los trabajadores del siglo XXI. Va en detrimento del equilibrio socioemocional y afectivo de los individuos que hacen vida dentro de los entornos laborales, es decir, lo correspondiente al bienestar psicológico, el cual tiene un importante impacto en la productividad y por consiguiente en la productividad de las organizaciones.

Trabajo decente

Según Quintero (2019) el Trabajo Decente y el Desarrollo Sostenible tienen conferido un valor transversal y longitudinal semejante a otros objetivos. El octavo objetivo de desarrollo sostenible (ODS) se ve reflejado en los otros dieciséis objetivos, esto en virtud de que el trabajo permite y da paso a muchas otras variables necesarias para logara el desarrollo sustentable del planeta, partiendo desde la perspectiva individual el trabajo decente dignifica la actividad desde la informalidad hasta la relación formal de trabajo. Configura las condiciones necesarias para que el individuo cuente con los recursos necesarios a fin de que pueda cubrir los costos de su salud física-mental y el bienestar de su familia, por ende, la comunidad se ve beneficiada con esta variable, ya que el individuo es un ser social que conforma una comunidad.

En tal sentido, expresa Villacís y Reis. (2015) que una de las variables económicas de impacto en los países, especialmente en América Latina es el empleo, ya que a través de este se estructuran los sistemas productivos que articulan la producción de bienes y servicios en los países que conforman la región, sirviendo además de fuentes directas de trabajo para los ciudadanos, lo cual les permite alcanzar un nivel de vida personal y familiar que les debe permitir una vida digna tanto al individuo como la comunidad donde se encuentre inmerso. En este orden de ideas, el mundo laboral se encuentra inmerso en un proceso de transformaciones derivado de un sinfín de elementos y factores que condicionan los ambientes laborales, como la tecnología la cual transforma cada tanto la manera de hacer negocios.

Lo antes expuesto permite inferir que en el marco laboral se encuentra el empleo en puestos sometidos a regulación, en grandes medianas, pequeñas y micro empresas, siendo estas últimas según OIT (2018) las (MIPYME) representan los agentes económicos con mayor potencial y capacidad de crear empleo en América Latina y el Caribe, las mismas se caracterizan por presentar una vinculación entre el entorno productivo o productividad, la desigualdad presente en cada una de las economías de los países, la informalidad en la estructura de las mismas, así como la calidad de empleos que se generan en este tipo de empresas. Estos elementos se conjugan en forma desventajosa para las MIPYME's generando un entorno macroeconómico, productivo e institucional poco propicio, afectando el crecimiento y desarrollo de este grupo de empresas.

En otro orden de ideas la actualidad pandemia producto del COVID-19 también ha revolucionado tanto las condiciones de trabajo como los modelos de negocios, los cambios técnicos, organizacionales, surgimiento de nuevas calificaciones laborales, segmentos de trabajo, flexibilización, formas atípicas de contratación, entre otros aspectos; por tal motivo, estudiar los cambios se ha convertido en una necesidad para las empresas, las cuales buscan mecanismos para aprovecharlos al diseñar estrategias dirigidas a darle una respuesta a esas expectativas derivadas de la incertidumbre, generada por una profunda recesión económica producto del cierre y la suspensión de muchas empresas de este sector, ya que son las más vulnerables ante la situación generada por el cese prolongado en las actividades en los distintos sectores productivos. (CEPAL, 2020).

MIPYME'S en América Latina

Según el planteamiento de Dini y Stumpo (2018) los principales problemas y debilidades, presentes en las MiPymes se refieren en primer lugar a que la institucionalidad en muchos de los países de América Latina es débil, son pocas las entidades públicas especializadas que articulan estrategias para encaminar la sostenibilidad de este tejido empresarial, así como una incipiente política orientada para su crecimiento y desarrollo. En segundo lugar, desde la gerencia de las MiPymes no existe una visión estratégica, la falta de definición de objetivos y metas organizacionales para lograr su transformación, factor que también dificulta la integración con las acciones de apoyo institucional. El tercer aspecto referenciado se refiere a la fragmentación de las acciones de apoyo en centenares de actividades de reducido alcance, esto limita su capacidad de producir impactos visibles.

En este mismo orden de ideas la OIT (2018) sostiene que los bajos niveles de productividad de este sector empresarial en particular, el de los negocios unipersonales, no logran asumir los costos de formalización y tampoco otras condiciones referentes al trabajo decente. Por lo que se pone de manifiesto la baja productividad, los salarios más bajos, las condiciones de trabajo menos favorables; la importancia de esta situación radica en que estas empresas representan una proporción importante de la fuerza laboral, situación que incide negativamente, en la capacidad de desarrollo de las economías de la región.

Sin embargo, CEPAL (2020) destaca que el crecimiento presente en la última década en la Región no ha sido suficiente para modificar las brechas de productividad y de condiciones de trabajo e informalidad entre empresas de diferentes tamaños, destacando que el mismo no ha sido suficiente para lograr la sostenibilidad de este sector. Sobre todo, en la actual situación presentada por la pandemia mundial la cual ha impactado de manera significativa a toda la economía de Latinoamérica, especialmente a este sector de empresas por su fragilidad ante los escenarios de incertidumbre y riesgo, los extensos periodos de receso comercial han contraído drásticamente la productividad de estas empresas hasta llevarlas al cierre definitivo a un importante porcentaje de ellas.

A su vez los diagnósticos presentados por las cámaras empresariales en relación con la situación de las MIPYMES y de las características de la crisis, la CEPAL (2020) estima que cerrarían más de 2,7 millones de empresas formales en la región, con una pérdida de 8,5 millones de puestos de trabajo, sin incluir las reducciones de empleos que realicen las empresas que seguirán operando. Toda esta situación hace evidente la necesidad de articular estrategias efectivas que minimicen el impacto de la crisis originada por la pandemia en este sector empresarial de Latinoamérica, ya que es el soporte de gran cantidad de individuos que configuran el tejido laboral de la región.

Metodología

En relación con el contexto epistemológico, el estudio establece que una reflexión crítica, cuya conceptualización se enfocó en el paradigma cualitativo, donde los datos de información constituyen el símbolo de la realidad objeto de estudio de forma objetiva, para alcanzar el conocimiento y explicar la información bajo el apoyo teórico Según lo planteado por Hernández et ál. (2006). De igual manera la investigación se tipifica como una investigación documental, analítica y descriptiva, cuyo objetivo fue “describir y analizar los aspectos teóricos que sustentan la calidad de vida laboral como reto del trabajo decente frente al COVID-19 en las MIPYMES de Latinoamérica laboral.

Se trata de una indagatoria descriptiva, teórica y analítica, fundamentada en las dimensiones de la calidad de vida laboral frente a las condiciones de trabajo decente presente en las MIPYMES de Latinoamérica para generar resultados que permitan

reflexiones estratégicas sobre el camino para potenciar este sector empresarial tan impactado por la pandemia. Los instrumentos utilizados en el estudio están definidos por la revisión documental en la cual se enfocaron varias interrogantes referentes a las dimensiones concretas de la calidad de vida laboral y la condición actual del trabajo decente en las MIPYMES en Latinoamérica para lo cual sirvieron de apoyo la población conformado por los documentos de organizaciones como la OIT, la CEPAL la OMS así como autores como Granados (2011), Varsi et ál. (2020) que dieron referencia del estudio de las dimensiones antes mencionadas.

Resultados

Los resultados planteados son productos de la sistematización efectuada a los planteamientos de algunos autores que fueron relevantes soportes teóricos para describir y analizar la calidad de vida, el trabajo decente y su evolución en las MIPYME's en Latinoamérica, los resultados producto de este tipo de indagación documental, se representan con un plan, un programa, un modelo o algunos lineamientos generales, que indiquen solución a un problema o necesidad.

Desde esa perspectiva se presentan los siguientes resultados:

Tabla 1

Dimensión Objetiva Calidad de Vida Laboral

Categoría	Fechas	Fuente	Descripción
Dimensión Objetiva (CVL)	2011	Granados Revista IIPSI vol. 14	Las organizaciones del siglo XXI han tomado conciencia que no solo la tecnología, la productividad podría garantizarles el éxito, es necesaria la efectividad ante las exigencias de la sociedad revalorando el principal capital de la empresa: el capital humano.

Fuente: elaboración propia (2020).

Tabla 1*Dimensión Objetiva Calidad de Vida Laboral. (Continuación)*

Categoría	Fechas	Fuente	Descripción
Dimensión Objetiva (CVL)	2014	(O M S) Organización Mundial de la Salud	Se refiere a la percepción que un individuo tiene del sitio donde labora, esto involucra la cultura organizacional las creencias y valores organizacionales, la participación del individuo en la empresa, es un concepto amplio y que tiene una repercusión en la salud tanto física definida por las condiciones físicas de trabajo las cuales aseguran en gran parte el bienestar y la salud del individuo dentro de la organización.
Dimensión Objetiva (CVL)	2020	C E P A L Comisión Económica para Latinoamérica y el Caribe	La remuneración forma parte de esta dimensión objetiva de la calidad de vida laboral ya que le proporciona al individuo la capacidad de pago o poder adquisitivo mediante el cual tiene acceso a los productos y servicios no solo al individuo si no a su grupo familiar.

Fuente: elaboración propia (2020).

1) Se afirma que la calidad de vida en su dimensión objetiva es fundamental para el sano desarrollo del individuo en el ámbito laboral, tanto las condiciones físicas, como el sistema de remuneración acorde con las necesidades de los colaboradores aseguran un trabajo en condiciones de dignidad laboral en las MIPYME's de Latinoamérica. Esto se reafirma, con lo planteado, cuando sostiene que las condiciones del entorno físico o del ambiente de trabajo han sido tradicionalmente las que más atención han recibido por parte de la gerencia en las Organizaciones, y cuyo estudio es fundamental para muchos temas relacionados con la salud ocupacional y la ergonomía. Así como lo que hace referencia al sistema de remuneración el cual se traduce en la capacidad de pago de los individuos que integran los sistemas productivos y por consiguiente también condicionan la calidad de vida individual y colectiva.

Tabla 2

Dimensiones Subjetivas Calidad de Vida Laboral

Categoría	Fechas	Fuente	Descripción
Dimensiones Subjetivas (CVL)	2011	Duran	El estrés, constituye un factor de enfermedad constate que afecta a los trabajadores del siglo XXI. El mismo va en detrimento del equilibrio socioemocional y afectivo de los individuos que hacen vida dentro de los entornos laborales, afectando su capacidad productiva dentro de la empresa.
Dimensiones Subjetivas (CVL)	2014	(O M S) Organización Mundial de la Salud	Se refiere a la percepción que un individuo tiene del sitio donde labora, esto involucra la cultura organizacional las creencias y valores organizacionales, la participación del individuo en la empresa, es un concepto amplio y que tiene una repercusión en la salud del individuo y por ende en su rendimiento laboral.
Dimensiones Subjetivas (CVL)	2020	Varsi et ál.	el estado psicológico de los individuos está relacionado directamente con el ambiente de trabajo que lo rodea, así como las condiciones del mismo, estas condicionan al individuo y establecen parámetros en el comportamiento que pueden condicionar el desarrollo de las actividades dentro y fuera de los entornos laborales.

Fuente: elaboración propia (2020)

2) Al estudiar los factores subjetivos de la calidad de vida los mismos enmarcan una dimensión más compleja, ya que se traduce en emociones generadas por elementos relacionados, con el clima, la cultura y los valores organizacionales, así como condiciones de exposición excesiva de actividades que generan estrés en la comunidad laboral. Las condiciones subjetivas tienen incidencia directa en el comportamiento del individuo y

es fundamental para la productividad del mismo en el ambiente laboral. Lo planteado por los autores en la tabla 2, confirma como en distintos estudios realizados en diversos sectores productivos y al estudiar el comportamiento humano dentro de los mismos la calidad de vida merma de manera considerable cuando los sujetos están sometidos ambientes de trabajo poco saludables.

Tabla 3*Trabajo Decente en Latinoamérica (AL)*

Categoría	Fechas	Fuente	Descripción
T r a b a j o Decente (AL)	2015	Villacís et ál.	Una de las variables económicas de impacto en los países, de América Latina es el empleo, ya que a través de este se estructuran los sistemas productivos por medio de los cuales se ofrecen bienes y servicios, siendo fuentes directas de trabajo para los ciudadanos, brindando posibilidades de sustento a las comunidades.
T r a b a j o Decente (AL)	2018	(O I T) Organización Mundial del Trabajo	Las MIPYMES representan los agentes económicos con mayor potencial de crear empleo en América Latina y el Caribe, la informalidad en la estructura de estas, así como la calidad de empleos que se generan en este tipo de empresas las cuales presentan baja productividad, los salarios más bajos, las condiciones de trabajo menos favorables distan de promover la dignidad del individuo en los entornos laborales.
T r a b a j o Decente (AL)	2020	C E P A L C o m i s i ó n E c o n ó m i c a p a r a Latinoamérica y el Caribe	El actual escenario planteado por la pandemia mundial ha impactado significativamente a todas las economías de Latinoamérica, puntualmente las MIPIMES por su fragilidad ante los procesos de cambio, incertidumbre y riesgo, los extensos periodos de receso comercial han contraído drásticamente la productividad de estas empresas hasta llevarlas al cierre definitivo. Específicamente las microempresas en un 27,5% las pequeñas empresas, un 7,3% y las empresas medianas un 2,7%, para un promedio total de 37,5%.

Fuente: elaboración propia (2020).

3) Analizando la tabla 3, referente al trabajo decente en Latinoamérica es importante destacar que el mismo se encuentra inmerso en los escenarios antes mencionados la calidad de vida laboral forma parte importante de la dignificación del trabajo en todas sus formas, la actual situación planteada por la pandemia afecta en gran medida a las empresas con estructuras débiles por lo que el tejido laboral se ve realmente afectado por las consecuencias de una situación que afecta no solo en lo económico sino también en las condiciones de trabajo generales que se ven severamente afectadas. La actual pandemia producto del COVID-19 ha revolucionado no solo las condiciones de trabajo sino los modelos de negocios, los cambios organizacionales, han sido vertiginosos para todas las empresas en especial para las MiPymes en Latinoamérica por su debilidad en cuanto a la sostenibilidad de su productividad y su escasa visión estratégica.

Es por ello que dada la importancia de las MIPYMES en América Latina representando un importante porcentaje de empleadores sus condiciones de trabajo son determinantes para la calidad de vida de las comunidades, en la actualidad la pandemia ha impactado de manera significativa en el crecimiento y desarrollo de estas empresas, ya que su vulnerabilidad en el mercado es una realidad en casi todos los países de la región. Esto configura la importancia de proponer estrategias eficientes orientadas a fortalecer la gestión de este tejido empresarial para mejorar las condiciones presentes y futuras de los individuos que forman parte de estas. A pesar de ser la pandemia generada por el COVID-19 un evento extraordinario y transversal ya que impacta en muchas áreas en lo económico social y cultural, especialmente en el ámbito empresarial, ha transformado una realidad productiva generando nuevos modelos de negocios y acabando con un gran porcentaje del sector vulnerable en este caso las MYPIMES.

Conclusiones

La calidad de vida laboral es un factor fundamental para el desarrollo sostenible no solo de los individuos sino de las comunidades, por lo que el análisis abordado permitió enfocar las situaciones de mayor prioridad en el sector de las MYPIMES específicamente en América Latina por su importante participación en la generación de empleos, quienes a pesar de su heterogeneidad por la diversidad en las condiciones económicas, políticas y sociales coinciden en la relevancia de este tipo de empresas para la población, ya que proveen de empleos a la comunidad en general. Siendo el trabajo decente concepto que

integra todos estos factores se ve afectado directamente, debido a que las condiciones actuales representan uno de los mayores retos en las últimas décadas y representa un desafío para los gerentes de empresas pequeñas y medianas, ya que sus estructuras en muchos de los casos son extremadamente vulnerables ante el escenario propuesto por la pandemia y la exigencia laboral puede generar espacios poco beneficiosos para los individuos dentro de estas empresas, ahora más que nunca se deben establecer estrategias orientadas a garantizar el sano desarrollo de actividades y el compromiso entre las partes para lograr una relación laboral sana y sostenible.

Igualmente se puede inferir entonces que la realidad actual de las MIPYMES en Latinoamérica propuesta por la pandemia COVID-19 la cual ataca la vida del hombre en todas sus dimensiones: biológica y social, económica y jurídica. Causa un deterioro más profundo y significativo en este sector empresarial disminuyendo la producción de bienes y servicios y afectando drásticamente la calidad de vida de los individuos que hacen parte de este sector de la economía. Debido a la transformación en las formas de trabajo, los cierres prolongados en muchos sectores productivos, algunos afectados y otros quedaron sin posibilidades de continuar en el mercado.

Apesar de toda esta situación se hace necesario brindar herramientas que le permitan a este sector de empresas tomar aire y articular planes de acción destinados a plantear estrategias de manera prospectiva y manejar escenarios futuros con herramientas acorde con el tamaño de sus estructuras, que no solo representen inversión de recursos económicos si no planes de incentivos no económicos que de cara a la situación actual del individuo le permitan entender que las empresas son solidarias y de esta manera se genere compromiso y valores de lealtad y esfuerzo mutuo para mantener a flote las estructuras más vulnerables de la economía, esto significaría adoptar nuevas formas de dirección con herramientas que les permitan a los gerentes mejorar la calidad de vida enfocándose en entornos de trabajos más amigables y solidarios con las necesidades de los individuos que hacen vida en estas empresas.

Referencias bibliográficas

Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL. (2020, 2 de Julio). *Sectores y empresas frente al COVID-19: emergencia y reactivación.*

Informe Especial No.4. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45734/4/S2000438_es.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL. (2020, 2 de Mayo). *Sistemas alimentarios y COVID-19 en América Latina y el Caribe N° 5: impacto y riesgos en mercado laboral*. Boletín FAO/CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45581-sistemas-alimentarios-covid-19-america-latina-caribe-ndeg-5-impacto-riesgos>

Durán, M. M. (2011). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración V 2*, 71-84. ISSN-e 1659-4932. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3698512>

García, R. M., y Forero, A. C. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá – Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, vol. 19, núm. 1, pp. 79-90. <http://www.dx.doi.org/10.14718/ACP.2016.19.1.5>

Granados, P. I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación en Psicología. Vol. 14, N.º 2. ISSN Electrónica: 1609 - 7445*, 271 - 276. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>

Hernández, S. R., Fernández, C. C., y Baptista L. P. (2006). *Metodología de la investigación*. México. D.F: Mc Graw-Hill/ Interamericana editores S.A.

Dini, M y Stumpo, G. (2018). *MIPYMES en América Latina Un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento*. Santiago: Publicación de las Naciones Unidas. Editorial: CEPAL. ISBN: 978-92-1-058625-2. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44148/1/S1800707_es.pdf

Organización Internacional del Trabajo.OIT. (2016). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe Cadenas mundiales de suministro y empleo decente*. Santiago : Publicación de las Naciones Unidas, No. 15. https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/coyunt_cadenas.pdf

- Organización Internacional del Trabajo. OIT. (2016). *Estrés en el Trabajo un Reto Colectivo*. Ginebra: *Publicación Organizaci3n Internacional del Trabajo*. ISBN: 978-92-2-330642. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Organización Internacional del Trabajo.OIT. (2018). *Las MIPYMES en América Latina y el Caribe: Una agenda integrada para promover la productividad y la formalización. Informes Técnicos / 7*. ISSN 2523-5001. Santiago: *Organización Mundial del Trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_654249.pdf
- Organización Mundial de la Salud. OMS. (2014). *Temas de Salud*. Salud Mental. *Publicación Organización Mundial de la Salud*. ISBN 978 92 4 350024 9.https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- Organización Mundial de la Salud. OMS. (2020). *Manifiesto de la OMS a favor de una recuperación saludable de la COVID-19*. Centro de Prensa. Ginebra: Organización Mundial de la salud. <https://www.who.int/es/news-room/feature-stories/detail/who-manifesto-for-a-healthy-recovery-from-covid-19>.
- Pinto, A. E., y Brito, C. M. (2016). Calidad de vida filosofía laboral en la universidad de la guajira. *Revista Desarrollo Gerencial*. Volumen 8, No. 2, p.p. 124-143. ISSN 2143-5147.
- Quintero, A. M. (2019). ODS 8: Trabajo decente y el futuro del trabajo. Desafíos de la Agenda 2030. *Revista Tiempos de paz* Nro 132, 68-77. http://revistatiempodepaz.org/revista-132/#dfliip-df_1171/69/
- Varsi, R. E., Rosenvald, N. y Torres, M, M. (2020). ODS 8: La Pandemia De La Covid-19, La Fuerza Mayor y la alteración de las circunstancias en materia contractual. *Acta Bioethica*. vol.26 no.1 Santiago. *Versión On-line* ISSN 1726-569X. <http://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2020000100029>
- Villacís, A., y Reis, M. (2015). *Análisis de la vulnerabilidad laboral y los determinantes del trabajo decente*. *Revista Económica del Rosario* Vol. 18. No. 2, 157-185. DOI: <https://doi.org/10.12804/rev.econ.rosario.18.02.2015.01>