

PROSPECTIVA LABORAL APLICABLE A LA NOM-035-STPS-2018: DIMENSIONES DEL NUEVO HUMANISMO LABORAL

José Alfredo DELGADO GUZMÁN*

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Planteamiento del problema*. III. *Objetivo*.
IV. *Metodología*. V. *Desarrollo*. VI. *Conclusiones*. VII. *Bibliografía*.

I. INTRODUCCIÓN

La pandemia por SARS-CoV-2 cambió instantáneamente la interacción social y el entorno laboral en las instituciones y en las empresas públicas y privadas. El hogar y otros espacios se convirtieron en el principal lugar de trabajo.¹ Actualmente, es imprescindible transformar regulaciones y repensarlas en torno a la pospandemia, es decir, nuevas organizaciones. En las últimas décadas, varios documentos y ordenamientos internacionales han planteado un reto: atender los problemas comunes a escala global.² El punto de encuentro que actualmente sirve de referencia es la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, propuesta por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y adoptada por 193 Estados miembros desde finales de 2015. De la Agenda, el tema laboral ocupa el octavo lugar de diecisiete, después de los objetivos relacionados con la pobreza, el hambre en el mundo y la salud, entre otros. La creación de empleos de calidad seguirá constituyendo un gran desafío para casi todas las economías,³ para ello es necesario “promover políticas

* Universidad Nacional Autónoma de México. Correo: alfredo.delgado@unam.mx.

¹ Peter Cappelli, *The Future of the Office: Work from Home, Remote Work, and the Hard Choices We All Face* (Philadelphia: Wharton School Press, 2021).

² Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, *Perspectivas de empleo de la OCDE 2019: el futuro del trabajo* (París: OCDE, 2019), <https://doi.org/10.1787/bb5fff5a-es>.

³ Comisión Económica para América Latina y el Caribe, *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Una oportunidad para América Latina y el Caribe* (Santiago de Chile: CEPAL,

orientadas al desarrollo de actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decente, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, fomentar la formalización y el crecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas, e incluso el acceso a servicios financieros”, entre otros, para el siglo XXI.

A razón de lo anterior, el fin del artículo es reflexionar y generar líneas de investigación desde la perspectiva de la teoría organizacional para proponer en los centros de trabajo; formar en la conciencia de las futuras generaciones el desarrollo sostenible; exigir ejercicios para crear colectivamente, coproducir y colaborar, en la solución de problemas integrados en las metas y los indicadores de los objetivos mundiales. En México, estos parámetros los determina la NOM-035-STPS-2018 que, en relación con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), en concordancia con el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas (CDESC)⁴ y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), dan seguimiento, además de atender, a la creciente demanda social de un trabajo digno⁵ (entendiéndolo como el ejercicio de la libertad del individuo y de colectividad como el derecho a decidir, la abolición al trabajo infantil y la inclusión en materia laboral).

En este contexto, se requiere una resignificación del “nuevo humanismo” y la delimitación de sus dimensiones en su campo de acción. Esta investigación hemerográfica abre discusiones sobre la posible aplicabilidad de la Norma 035 para medir el desempeño favorable del empleado en los centros de trabajo, esto a razón de que esta norma no exige certificación, ni contratación o participación de consultores, gestores o asesores, ya que en su contenido invita a que los empleados sean colaboradores y participen colectivamente en ésta. Resulta interesante y atractivo porque se empezarán a romper paradigmas en lo ocupacional, e impulsa la ciudadanía de los trabajadores en la participación laboral, ahora digital, y que, como narra Octavio Paz, la crítica sólo puede desplegarse en una sociedad que concibe a la libertad como un bien común de todos los ciudadanos,⁶ invitando a la toma de decisiones para la inclusión, la cual requiere del trabajo en conjun-

2019), <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40155-la-agenda-2030-objetivos-desarrollo-sostenible-oportunidad-america-latina-caribe>.

⁴ Ana Elena Badilla y Carlos Rafael Urquilla Bonilla, “El derecho al trabajo en el sistema interamericano de derechos humanos”, en *Interpretación de los principios de igualdad y no discriminación para los derechos humanos de las mujeres en los instrumentos del sistema interamericano* (San José, Costa Rica: Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2009), 8, <https://www.iidh.ed.cr/IIDH/media/1498/interpretacion-principios-en-si-esp-2009.pdf>.

⁵ Badilla y Urquilla Bonilla, “El derecho al trabajo en el sistema interamericano de derechos humanos”.

⁶ Octavio Paz, *Vislumbres de la India* (Barcelona: Galaxia Gutenberg, 1997).

to y el compromiso de todos los actores involucrados en la evaluación del desempeño laboral, éstos como papel preponderante, por tanto, los niveles táctico y estratégico deben estar bien informados para lograr esta sinergia.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La crisis de paradigmas y la emergencia con visión a futuro requiere generar lugares de inclusión, por lo que el individuo busca recrear espacios tanto virtuales como físicos, y propone un marco de construcción destinado a garantizar la forma situada como aquella intervención crítica que problematiza los males que afectan a todos,⁷ ésta radica en que no se basa en la construcción del otro, sino en reinventarse a sí mismo, intentando probar formas o métodos desconocidos solo por el hecho de desafiarse, o para mejorar como persona, estas formas pueden ser variadas, como la inteligencia artificial,⁸ la autoconducción sin mediación del ser humano, interfaces de tipo neurochip, ingeniería neuro mórfica, métodos de escaneo cerebral, teletransportación, redes neuronales, criptografía cuántica, o vida en escenarios “inimaginables”, simplemente para rediseñar nuevos modelos fácticos⁹ que podríamos nombrar poshumanismo y avatares.

En consecuencia, esta discrepancia entre la persona, lo que rediseña, las nuevas necesidades y las actuales regulaciones, se presenta con algunos desafíos que para este capítulo se han definido como dimensiones del nuevo humanismo, que no solo observa la determinación de su comportamiento, sino nuevos programas laborales, políticas de empleabilidad, etcétera. Desde este punto de vista, hay dos aspectos que son determinantes en el cambio de paradigma y en la prospectiva laboral: la cuarta revolución tecnológica (industria 4.0) y el entorno VICA (volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad) o VUCA¹⁰ (*volatility, uncertainty, complexity, ambiguity*, por sus siglas en inglés).

⁷ Aldo Ocampo González, coord. *Los rumbos de la educación inclusiva en los inicios del siglo XXI: Cartografías para modernizar el enfoque* (Santiago de Chile: Centro de Estudios Latinoamericanos de Educación Inclusiva, 2015), <https://digibug.ugr.es/handle/10481/42351>.

⁸ Ronald Ashri, *The AI-Powered Workplace: How Artificial Intelligence, Data, and Messaging Platforms Are Defining the Future of Work* (Berkeley: Apress, 2020), <https://doi.org/10.1007/978-1-4842-5476-9>.

⁹ Iván Mejía, “Deconstruyendo el cuerpo humano”, en *El cuerpo post-humano: en el arte y la cultura contemporánea* (México: UNAM, Escuela Nacional de Artes Plásticas, 2005), 45-98.

¹⁰ Arturo Rodríguez-Castellanos, José María de Goñi Oslé y José Alfredo Delgado Guzmán, “Complejidad, personas y organización”, *XXVIII AEDEM International Meeting Tokyo* (European Academic Publisher, 2019) 629-50.

Para el tema laboral, las dimensiones del nuevo humanismo proponen una serie de desafíos estructurales que son de pronta atención, siendo éstos: cambios tecnológicos, económicos, políticos, sociales, generacionales, de salud mental, geopolíticos, de género, alimentarios, éticos y organizacionales, entre otros. Sin embargo, para hablar de cada dimensión se analizan oportunidades y habilidades, pero a la vez, factores de riesgo individuales y sociales. Repensar el futuro requiere de actitudes y aptitudes en escenarios orgánicos,¹¹ que nos dirigen a ejercer la acción laboral en instituciones y empresas públicas o privadas a nivel global.

III. OBJETIVO

Analizar las dimensiones del nuevo humanismo desde la perspectiva de la teoría organizacional, a través de una matriz comparativa que permita desarrollar una prospectiva aplicable a la NOM-035-STPS-2018, y que delimite las líneas de acción para el nuevo humanismo en el contexto laboral.

IV. METODOLOGÍA

Investigación cualitativa: método fenomenológico hermenéutico con la aplicación de la técnica de investigación documental hemerográfica.

Fuentes de información: la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), la Ley Federal del Trabajo (LFT), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), Banco Mundial; *elfinanciero.com.mx*, *jornada.com.mx*, *eleconomista.com.mx*, *milenio.com*, *imagenradio.com.mx*, *eje.com*, *forbes.com.mx*, *el pais.com*, *futurociudades.tec.mx*.

V. DESARROLLO

En México se considera al sistema social como un todo unificado y coordinado, según el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.¹² Éste presenta ejes, in-

¹¹ Richard L. Daft, *Teoría y diseño organizacional*, 10a. ed. (México: Cengage Learning, 2011).

¹² Secretaría de Gobernación, “Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024”, *Diario Oficial de la Federación*, México, 12 de julio de 2019, https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019#gsc.tab=0.

cludidos en la acción de la administración pública, que se reflejan en el sistema de seguridad y de política social para el desarrollo sostenible y de la economía para el bienestar con el principio de dignidad, ahí se abordan temas como la creación de empleos, el fortalecimiento del mercado interno, la subsanación de las injusticias sociales y el impulso del crecimiento económico sin provocar afectaciones a la convivencia pacífica. En este orden de ideas, la STPS emitió el 23 octubre de 2019 la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018¹³ (NOM 035), relacionada con los aspectos laborales, entró en vigor, en su primera etapa, con carácter de obligatoria para todos los centros de trabajo. Ahondar sobre esta norma permite una retrospectiva y prospectiva sobre el análisis para definir aproximaciones teóricas que permiten crear los nuevos escenarios de ocupación e impulsar políticas y programas de acción hacia el desarrollo de habilidades ocupacionales.

La NOM 035, que desde 2018 se anticipa ante los escenarios emergentes en el marco de su estatuto, define dos elementos importantes que delimitan líneas de aproximación ante las dimensiones del nuevo humanismo en relación con su desempeño y su actuar, estas reflexiones son: el entorno organizacional favorable y el centro de trabajo. En el primero destaca uno de los criterios de inclusión, el sentido de pertenencia con la participación comprometida regulada por la LFT a fin del desempeño de las personas; y para el otro elemento hace hincapié en la actividad de la relación de trabajo en un espacio determinado.

Ante la crisis, los nuevos paradigmas visualizan y transforman espacios para la colaboración, trae consigo la aparición de plataformas cooperativas pertenecientes al hábitat laboral que están en constante desarrollo e investigación, creando sistemas de diálogo automático, capaces de funcionar en entornos situacionales abiertos y de traducción simultánea en tiempo real,¹⁴ lo que permite recrear debates, hacer consultas de temas técnicos, abrir discusiones e interactuar con personas de todo el mundo, logrando disrupción sin barreras institucionales, ya sean públicas o privadas.

La ciudadanía digital sitúa temas o discusiones como los diecisiete objetivos de la Agenda 2030, incluso puntos de vista para una nueva agenda de desarrollo, por ejemplo, el Proyecto Cero Harvard, el cual es una historia personal en plataformas como Conversación global,¹⁵ además de otros temas de interés común, todo con el fin de tomar posturas a ciertas temá-

¹³ Intitulada “Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención”.

¹⁴ José Manuel Iglesias Granda, reseña de *El empleo del futuro*, de Manuel Alejandro Hidalgo, *Razón y fe* 281, núm. 1444 (2020): 244-245.

¹⁵ Más información disponible en: <https://plataformaglobal.org/es/>.

ticas que afectan a todos. Un tema que sobresale entre la diversidad de temas globales es: “Crecimiento, transformación estructural y empleo en la agenda de desarrollo post 2015,” éste dio lugar a reuniones en Tokio en 2012, con aproximadamente ochenta participantes, entre investigadores, academia, sociedad civil, gobiernos, comercios, sindicatos, el sector privado y organizaciones internacionales; además de reuniones informativas sobre el crecimiento y el empleo en la agenda de desarrollo post 2015, en Nueva York, en el mismo año. Estas reuniones se transmitieron por *webcams* y en Twitter a nivel mundial para permitir una mayor participación de las partes interesadas. Los debates de interés fueron: empleo y medios de vida; el crecimiento, la diversificación y el cambio estructural; desarrollo dirigido hacia la globalización, la sostenibilidad y el crecimiento económico.¹⁶ Es así que posibles o viables soluciones se discuten, y actualmente las universidades están preparando en este ámbito a los futuros tomadores de decisiones. Como parte de la pertinencia laboral hay proyectos de los que destacan los siguientes: proyecto cero de Harvard, laboratorio global de ideas¹⁷ y foros de debate como los simuladores TECMUN, los cuales representan organismos enfocados en la optimización de la calidad de vida humana en diversos aspectos a nivel mundial, desde foros con temáticas sociales y humanitarias, hasta los especializados en seguridad internacional y justicia penal y temas de aspecto laboral.¹⁸

Algunas comunidades virtuales flexibilizan las tecnologías para emplearlas como espacios de diálogo,¹⁹ y, en tal virtud y para vincular acciones de esta magnitud y expandirlo al ámbito laboral, estas actividades se han expandido utilizando el llamado “*crowdsourcing*” o colaboración colectiva, a las que recurren una gran cantidad de personas en busca de ideas y apoyo.²⁰

¹⁶ Varios autores, *Una nueva alianza mundial: erradicar la pobreza y transformar las economías a través del desarrollo sostenible* (Nueva York, Naciones Unidas, 2013), https://www.un.org/es/sg/pdf/hlp_report_post2015_sg.pdf.

¹⁷ Howard Gardner, “Proyecto Zero Harvard: Una historia personal”, *Uaricha. Revista de Psicología* 16, núm. 30 (2016): 1-25.

¹⁸ Protocolo oficial de TECMUN, adaptado por Nuria Vidal, Armando Daniel Navarro, Javier Márquez y Vanessa Arroyo, 2021, https://www.tecmun.org/_files/ugd/d5e8e9_f64d0a606d994192bf7affa797b7db41.pdf.

¹⁹ Erandy Gutiérrez García, “Propuesta de un diseño de gestión de la innovación educativa en la Escuela Nacional del Colegio de Ciencias y Humanidades en vías de adaptación en aproximaciones del Modelos Híbrido para la educación media superior”, *Memorias Congreso Internacional de Innovación Educativa 2020* (México: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, 2021).

²⁰ Richard E. Susskind, *El futuro de las profesiones: Cómo la tecnología transformará el trabajo de los expertos humanos* (Zaragoza: Teell, 2016).

Al respecto, Casas y Luna señalan que, el problema central parece ser el de articular las diversas capacidades, voluntades e iniciativas con un sentido estratégico.²¹ A razón de esto, la necesidad de crear lugares de diálogo deben ser respaldadas, y el desarrollo de los espacios son una necesidad que demanda el modelo de gobierno corporativo de la *Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)* y del grupo de los veinte (G20),²² así como la identificación de cimientos de un buen gobierno.

El ser humano se ha inspirado frecuentemente en la naturaleza para desarrollar la tecnología, esto se conoce como biometismo, es una combinación de naturaleza con inteligencia artificial, y ha inspirado el desarrollo de la robótica, por ejemplo, los avatares en los proyectos privados de la empresa Virbela.²³ Primeramente, el ser humano se considera como una persona con poder de raciocinio, es decir, aquella que posee conciencia sobre sí misma y que cuenta con su propia identidad. En el ámbito del derecho, una persona es todo ente que, por sus características, está habilitado para tener derechos y asumir obligaciones en sistemas complejos determinados por el entorno organizacional. En este sentido, la Prospectiva Laboral; la cuarta revolución tecnológica (Industria 4.0) y el entorno denominado VICA (Volatilidad, Incertidumbre, Complejidad y Ambigüedad) o VUCA, por sus siglas en inglés (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity),²⁴ aunado a la inteligencia emocional, la creatividad y la innovación, son aspectos y representaciones que nos apoyan para hacer mucho más fácil la toma de decisiones ante sistemas complejos y podamos concentrarnos donde realmente aportemos valor a la sociedad. La Revolución Tecnológica, por su parte, trajo consigo una serie de inventos de última generación, entre los que podemos destacar: la robótica, la realidad virtual, la inteligencia artificial y la realidad aumentada; sin embargo, también es de reconocer que estas tecnologías causan miedo entre los que están al margen de las TIC.

En relación al entorno VICA, debemos estar conscientes de lo siguiente: la volatilidad, hace alusión a la gran cantidad de cambios producidos y a la gran velocidad a la que se suceden estos; la incertidumbre se refiere a la incapacidad para predecir los eventos o acontecimientos que se van a dar en el

²¹ Rosalba Casas y Matilde Luna, *Gobierno, academia y empresas en México: hacia una nueva configuración de relaciones* (México: Plaza y Valdés-UNAM, Instituto de Investigaciones Sociales, 1997).

²² OCDE, *Principios de gobierno corporativo de la OCDE y del G20* (París: OCDE, 2016), <http://dx.doi.org/10.1787/9789264259171-es>.

²³ Más información disponible en: <https://www.virbela.com/>.

²⁴ Rodríguez-Castellanos, de Goñi Oslé y Delgado, "Complejidad, personas y organización".

futuro; la complejidad se trata de la dificultad para entender el contexto, o distinguir entre causa y efecto; finalmente, la ambigüedad alude a la posibilidad de que algo pueda entenderse de diferentes maneras y no comprender claramente las relaciones entre los distintos elementos que componen el entorno.

En el tema laboral, las dimensiones del nuevo humanismo, considero que, proponen una serie de desafíos estructurales, a partir de los aspectos de la prospectiva laboral, que son de pronta atención, siendo éstos: cambios tecnológicos, económicos, políticos, sociales, generacionales, de salud mental, geopolíticos, de género, alimentarios, éticos y organizacionales, entre otros. Sin embargo, para hablar de cada dimensión, se deben de analizar las oportunidades, fortalezas y habilidades, pero a la vez, factores de riesgo individuales y sociales; repensar el futuro requiere de actitudes y aptitudes en escenarios orgánicos,²⁵ estas son estructuras de organización flexible que funcionan de manera circular o en red, se pueden emplear o ejercer en su acción laboral en instituciones y empresas públicas o privadas a nivel global.

Lo anterior es notable porque para medir el desempeño y que sea además favorable, requerimos modelos que, en la discusión de este texto, observaremos que son demandados por el mismo sistema, pero no solo esto, sino requieren que sean disruptivos. También cabe resaltar el término “persona”, aunque ya fue conceptualizado, más adelante se retoma en la conceptualización de trabajador; esta puede estar representada en estos nuevos escenarios favorables como los bien conocidos avatares, desarrollándose en oficinas virtuales, semipresenciales o presenciales, conocidas como “trabajo líquido”, “*life long learnig*”, “trabajo en equipo”, “trabajo en remoto” y “comunicación digital”.

El Trabajo líquido se delimita como oficina central, oficina Satélite, *home office* (casa), *coworking* (trabajo colaborativo con profesionales de otras empresas), cafetería, restaurantes (cualquier lugar); el *life long learning* o aprendizaje permanente o de toda la vida, como la búsqueda de conocimiento continua, voluntaria y automotivada por razones personales o profesionales; el trabajo en equipo que nos lleva a trabajar con personas de distintas personalidades y perfiles, pero obteniendo el mejor resultado posible de esa colaboración; el trabajo en remoto como la habilidad de colaborar y de cooperar a distancia en otros idiomas y, muy posiblemente, con diferencias culturales; así como la comunicación digital que nos orienta a manejar de una forma hábil e inteligente los conocimientos como nuevos medios de comunicación internos (intranet, chat, video llamadas, etcétera) y externos (redes sociales, sitio *web*, redes profesionales, etcétera).

²⁵ Daft, *Teoría y diseño organizacional*.

Por otra parte, otro factor a resaltar es el psicosocial, ya que determinará el comportamiento a medir en el desempeño laboral establecido por este mercado. Es por esto, y con base en su objetivo, que esta norma es de vanguardia en comparación con cualquier otra a nivel internacional. Pero, increíblemente para muchas entidades e instituciones es aún desconocida, y para otras ha generado confusión en cuanto a la aplicación. Por eso, primero es necesario delimitar cómo se relaciona la persona con las dimensiones del nuevo humanismo, establecidas en la NOM 035. Ahora, la norma dicta las obligaciones del empleador, parte de los aportes de esta investigación para la viable aplicabilidad de la norma es que estas pueden ejecutarse mediante un proceso de gestión, mencionado en acciones a seguir por la misma norma, este proceso de gestión incluiría las siguientes etapas: planear, evaluar, prevenir, coordinar, controlar, ejecutar; asimismo, los empleados retribuyen en este proceso con su colaboración, compromiso y obligaciones reguladas por la LFT, ante el derecho al trabajo digno. Lo anterior se podría distribuir en tres políticas de acción que delimitarían las relaciones entre la persona y las dimensiones del nuevo humanismo que permitirán la medición del desempeño laboral, y éstas son las siguientes:

- La primera es la *dimensión del ambiente organizacional* (la relación de la persona). El centro y la autoridad de trabajo debe medir y dar seguimiento al clima laboral, integrando en esta relación los cambios tecnológicos, políticos, geopolíticos, éticos, estructurales y organizacionales, en los que para esta propuesta es urgente el rediseño de los nuevos escenarios emergentes. Estos evaluarían el desempeño en cuanto al alcance del mercado laboral.
- La segunda es la *dimensión de responsabilidad social* (dimensión de la persona). Se toman en cuenta factores económicos y sociales, análisis de valuación, elementos étnicos/raciales, liderazgo, condiciones de trabajo y el proceso de gestión contemplado en la norma. Esta dimensión previene la violencia laboral, mediante el sentido de pertenencia, colaboración, compromiso y participación en los centros de trabajo.
- La tercera integra factores generacionales, y es la *dimensión del desempeño personal*. Toma en cuenta factores psicológicos, emocionales, psicosociales, de autogestión, de género y alimenticios. Aquí, la NOM 035 identifica los componentes psicosociales, y la no identificación y nula prevención de estos recaen en un factor de riesgo al medir el desempeño laboral de las actitudes y aptitudes del puesto. Esta NOM 035 define los factores de riesgo psicosocial como aquellas

condiciones que afectan la salud física, emocional, psíquica y de bienestar social al trabajador y repercuten en el desarrollo adecuado de su actividad laboral. En consecuencia, algunos de estos factores de riesgo permiten elaborar análisis cualitativos que resulten en valorar oportunidades y habilidades, pero a la vez, componentes de riesgo individuales y sociales como la violencia laboral al trabajador, el equilibrio trabajo-familia, el estrés grave, los trastornos de ansiedad, la falta de liderazgo, la pertinencia laboral, entre otros. Y aunque en la norma se contemplan las acciones y medidas para contrarrestar los factores de riesgo, parece importante ahondar en estos, ya que son los factores que propician algunas de las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo y afectan la competitividad de las organizaciones. A continuación se enuncian algunos de ellos:

- a) Violencia laboral al trabajador: pueden ser amenazas, intimidación o acoso psicológico.
- b) Equilibrio trabajo-familia: mantener el apoyo para atender asuntos familiares, en relación con actividades de integración familiar y jornadas de trabajo.
- c) Estrés grave: son las condiciones y herramientas de trabajo que inciden negativamente en la salud de los trabajadores, ocasionando enojos severos, enfermedades agudas o crónicas. Lo anterior desde mi punto de vista.

México es el país con mayor estrés laboral, y un estudio de la Organización Internacional del Trabajo revela que 41% de las personas que trabaja en casa se sienten estresadas.²⁶

- d) Trastornos de ansiedad: en un entorno inhibitorio se generan trastornos por la carencia de certeza, por lo que las nuevas generaciones capacitadas desarrollarán habilidades de pensamiento abstracto para hacer frente y tomar decisiones en diversos entornos, por ejemplo, el dinámico (volatilidad, incertidumbre, complejidad, ambigüedad), el de la revolución tecnológica (automatización, es implementar tecnológicamente tareas repetitivas), el de la inteligencia artificial (ciencia que mediante un *software* razona, explica, describe y predice datos, información y hechos), el de la realidad virtual (es la inmersión que originan los espacios de interacción de lenguaje y diseño visual que conecta mediante su interfaz con el individuo en un

²⁶ “Estudio: Estrés laboral en México 2021”, *OCCMundial (blog)*, 1o. de octubre de 2021, <https://www.occ.com.mx/blog/estres-laboral-en-mexico/>.

- mundo inimaginable y genera en el usuario una desconexión con lo físico), el de la realidad aumentada (que son objetos virtuales superpuestos en el entorno del mundo real y el mundo real se mejora con objetos digitales) y el del aprendizaje automático (que es la combinación del entorno virtual y el entorno de realidad aumentada en un proceso de reconocimiento algorítmico de aprendizaje continuo predictivo).
- e) Falta de liderazgo o “liderazgo Zero”:²⁷ identificado como el jefe o directivo, que da órdenes contradictorias, sin claridad en las tareas, comunicación ineficaz, carencia de apoyo, inexactitud de orientación al personal a su cargo, aquellos que muestran indiferencia ante las situaciones de conflicto; el problema radica en un narcisismo individual que recae en lo social.
 - f) Pertinencia laboral: es el vínculo o brecha, según corresponda, entre la educación superior y el mercado laboral en los que se analizan factores para lograr indicadores que midan esta relación. Este factor es imprescindible para lograr un entorno organizacional favorable.

Como ya se ha leído anteriormente, las áreas de oportunidad en un análisis cualitativo requieren de vicisitudes que definan líneas de acción. Entre las fortalezas mencionadas en la NOM 035 se pueden observar elementos que, para Malon,²⁸ caracterizan a la inteligencia colectiva, y que a su vez generan culturas de colaboración interna en los grupos, este tipo de cultura organizacional desarrolla en sus integrantes la mejora de habilidades profesionales para coadyuvar a las dimensiones del nuevo humanismo y generan valor intrínseco para el logro de propósitos del centro de trabajo. Estas habilidades son: creatividad, comunicación y carácter.

En todo centro de trabajo debe haber una filosofía organizacional que aliente valores, ética y estética, que determinan la cultura y comportamiento del centro laboral, que se refleja en las normas, instrumentos, signos y códigos; la cultura de colaboración, implícita en la NOM 035, propone como vertebra que los trabajadores sean parte de una comunidad; esto podría fomentar el sentido de pertenencia e inclusión y plasmarlo en un ideario colectivo, el ideario está dotado de cierta autonomía, tiene dinamismo y capacidad de desarrollo propios; no obstante, su mantenimiento siempre es tarea de los em-

²⁷ Iñaki Piñuel, *Liderazgo Zero* (Madrid-Barcelona-Bogotá-Buenos Aires-México-Londres-Munich: Lid, 2009).

²⁸ Thomas W. Malone, *Superminds: The Surprising Power of People and Computers Thinking Together* (Nueva York: Little-Brown Spark, 2018).

pleados y gestores para que exista esa reciprocidad que exige la norma. A este tipo de formas o de diseño organizacional se le dice “escenarios orgánicos”.

La filosofía organizacional no siempre es valorada adecuadamente por parte de la autoridad de trabajo, algunos la consideran una filosofía metódica y que es necesario declamar; sin embargo, si se trata como objeto de estudio genera líneas de investigación que buscan impulsar acciones de colaboración.

Los seres humanos interactúan, se corresponden y retribuyen conjuntándose en sociedad como un conjunto de personas integradas por intereses que los reúne, entre los que se encuentran, de modo invariable, su preservación y mantenimiento. Sería importante diversificar la idea de sociedad y comunidad a la de grupos o asociaciones fortuitas o temporales, unidas con fines de recreación. El concepto de “sociedad” es un campo grande de interacciones y fenómenos que deberán considerarse para alcanzar una descripción de la realidad o hecho social, las variadas y multiformes relaciones que forman parte de la vida de todo ser humano.²⁹ Dentro de ésta, las personas se descubren a sí mismas y desarrollan habilidades como la creatividad, esta juega un lugar importante en un ideario colectivo, sin olvidar que el sustantivo “idea” puede traducirse como “apariencia” o “forma”, y el sufijo “ario”, se usa para indicar un “lugar para guardar”, porque el ideario es un conjunto de ideas importantes de un movimiento, sociedad o de un autor. Se trata del repertorio de principios o máximas que constituyen la base de un determinado modo de pensar. El ideario, por lo tanto, es un modo de entender la realidad y de incidir sobre ella. Por esto, se constituye como una representación de lo real y, de manera simultánea, como un programa de acción que, al llevarse a cabo en los centros de trabajo, los empleados lo interiorizan de mejor forma.

Las empresas muchas veces elaboran y publican idearios que resumen su filosofía y los difunden en lugares visibles, este listado de axiomas es acordado por los directivos o responsables de la entidad y debe ser respetado por todos los integrantes. La creatividad es el alma de las estrategias innovadoras orientadas a la transformación, que puede generar innovaciones disruptivas, que se miden al tener un alto índice de utilización y, además, están relacionadas con mejoras sustanciales en la práctica. La creatividad se asocia con la capacidad de generar ideas, pero también puede considerarse la adaptación y mejora como parte del pensamiento creativo en un proceso de diseño de lenguaje visual disruptivo de paradigmas tradicionales.

²⁹ Henry Pratt Fairchild, *Diccionario de sociología* (México: Fondo de Cultura Económica, 1987).

Dado que la creatividad y la innovación no sólo es una capacidad, sino también una habilidad y actitud ante las personas y los hechos, el trabajador creativo posee características de las tres dimensiones del nuevo humanismo: es flexible, tiene dominio organizacional, social y personal. Si hablamos de innovación, también se hace énfasis en el desarrollo de habilidades de comunicación, ya que la actividad creativa, al innovar, genera nuevos símbolos, asocia nuevas relaciones y es transformadora, reconoce que hay otros seres con los que se relaciona y se enriquece el reconocimiento del otro en el marco de las relaciones interpersonales. He aquí que la habilidad de comunicación sea concebida como habilidad artística ya que, coincidiendo con Aguilar,³⁰ en la obra de arte la verdad que se da y se comunica en el diálogo es inagotable. De ahí su carácter de promesa. Esa es la fuente de la esperanza de que el ser humano no se reduzca a una especie de diálogo trunco. El esfuerzo por salir de sí hacia el otro, concediendo que quizá sea él quien tenga la razón, abre el horizonte esperanzado de un diálogo en el que siempre está presente la palabra y la presencia de los otros.

Para Octavio Paz,³¹ el diálogo entre el poeta y el santo es difícil, porque el primero, antes de hablar, debe oír a los otros, es decir, al lenguaje, que es de todos y de nadie;³² por eso, al conversar, el ser humano trasciende su límite, se hace diálogo, espera a que sea capaz de comprender más, de comunicar más. Por lo que las habilidades de comunicación en un profesionista son de suma importancia, para la formación de habilidades del carácter; ésta, que, según Honoré (citado en Frías),³³ divide la formación en dos aspectos: en exterior e interior.

La formación es un campo de estudio de interacciones humanas, donde las diferentes ciencias del hombre aportan nuevos conocimientos a las concepciones sobre las relaciones sociales, a la vez han encontrado en la formación un campo infinito para todas las experiencias por el hecho de no encontrarse definidas ni estructuradas. Es en este sentido que Aristóteles piensa la formación ontológicamente, desde la base de un proceso natural o técnico (determinaciones del entendimiento). Para Hegel, el hombre “es tan sólo un ser natural pero el hombre debe armonizar esta su doble vertiente,

³⁰ Luis Armando Aguilar, “La hermenéutica filosófica de Gadamer”, *Sinéctica. Revista Electrónica de Educación*, núm. 24 (2004): 61-64.

³¹ Paz, *Vislumbres de la India*.

³² Aguilar, “La hermenéutica filosófica de Gadamer”.

³³ Frías, Torres, “Formación para la generación de conocimientos. Un oficio incorporado”, XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires, 000-062, Asociación Latinoamericana de Sociología, 2009, <https://www.aacademica.org/000-062/2072>.

adecuar su singularidad a su dimensión racional o hacer que la última sea la dominante”,³⁴ debido a esta doble naturaleza, la problemática de la formación (*bildung*) constituye el aporte de autodescubrimiento del hombre por sí mismo. De esta manera, Kant³⁵ evoca al propósito como determinante del hacer, en este sentido, es intrínseco. Para Dumont (citado en Fabre),³⁶ el otro significado ético de la *bildung* consiste en que el cuidado de la originalidad debe convenir con las exigencias generales de la humanidad.

Se trata, por ejemplo, en Humboldt (citado en Labastida),³⁷ “de complejizar, de la unidad de la diversidad.” Coincidiendo con todo lo anterior, Pigliucci nos comparte que el estoicismo es una filosofía práctica, cuyo mensaje esencial es: no podemos controlar lo que nos pasa, pero sí cómo respondemos a ello;³⁸ esta unidad del ser y cómo nos relacionamos, es el carácter. Por tanto, el carácter forma parte de las habilidades socioemocionales que contribuyen al buen desempeño, y están estrechamente relacionadas con los factores psicosociales que nombra la NOM 035. Estas habilidades pueden ser: autorregulación y determinación, entre otras. Por lo que los factores de riesgo psicosocial mencionados en la NOM 035, bien pueden medirse favorablemente con el desarrollo de habilidades para el futuro, fundamentado en la construcción de líneas de investigación desde la perspectiva teórica organizacional. Dado lo anterior, continúa un análisis de contexto que soporte las bases de los escenarios emergentes.

Es importante destacar que todos los centros de trabajo están obligados a cumplir con una serie de disposiciones, dependiendo del número de trabajadores que tengan. Existen tres categorías para la aplicación de la Norma: de 1 a 15, de 16 a 50 y más de 50 trabajadores. Las medidas y acciones a tomar van incrementando de acuerdo con la categoría de la empresa o entidad.

En retrospectiva, antes de que entrara en vigor la segunda etapa de la NOM 035, llegó la epidemia de la enfermedad generada por el virus SARS-CoV-2, por tanto, la Secretaría de Salud fue la encargada de determinar todas las acciones necesarias para atender la emergencia por COVID-19. Asimismo, se emite un acuerdo para continuar el trabajo mediante el uso

³⁴ Georg Wilhelm Friedrich Hegel, *Escritos pedagógicos* (CreateSpace Independent Publishing Platform, 2016).

³⁵ Manuel Kant, *Fundamentación de la metafísica de las costumbres* (San Juan, Puerto Rico: Greenbooks, 2021).

³⁶ Michel Fabre, “Experiencia y formación: la *bildung*”, *Revista Educación y Pedagogía*, núm. 59 (2011): 215-25.

³⁷ Jaime Labastida, *Humboldt, ciudadano universal* (México: Siglo XXI, 1999).

³⁸ Massimo Pigliucci, *Cómo ser un estoico: Utilizar la filosofía antigua para vivir una vida moderna* (Barcelona: Ariel, 2018).

de tecnologías³⁹ y una *Guía de orientación jurídica por afectaciones derivadas del COVID-19*.⁴⁰ En esta *Guía* resalta el teletrabajo, pero como ya se vio en el desarrollo y el análisis de la discusión retrospectiva y prospectiva, el cansancio del trabajador es un factor de riesgo psicosocial, en consecuencia, la segunda etapa de la NOM 035, entró en vigor el 23 de octubre de 2020, la cual incluye la identificación y análisis de dichos factores; la evaluación del entorno organizacional; las medidas y acciones de control; la práctica de exámenes médicos y sus registros.

Sería muy significativo obtener resultados del desempeño laboral de este año; no obstante, la implementación ha sido difícil y se requiere capacitación para difundirla y aplicarla. Un gran reto es emplear a la población económicamente activa y buscar alternativas muy viables y prometedoras como la pertinencia laboral, crear políticas públicas, generar programas de capacitación para fomentar habilidades para el futuro, valorar puestos de trabajo, evaluar el desempeño del individuo con modelos de valuación de puestos para fomentar buenas prácticas de la NOM 035. Sin dejar a un lado, la importancia de recrear escenarios virtuales en donde se elaboren actividades rutinarias mientras el trabajador se forma, capacita y educa.

Después de estudiar lo anterior, revalorar la delimitación propuesta para las líneas de investigación ante las dimensiones del nuevo humanismo, es una acción urgente que da luz para nuevas investigaciones, además de los resultados que vayan mostrándose de la puesta en práctica de la norma en un grupo de enfoque o *focus group*, para que las dimensiones del nuevo humanismo organizacional, de responsabilidad social y personal, determinen un desempeño laboral favorable.

VI. CONCLUSIONES

En cuestión de meses se modificó la manera en la que los ciudadanos se relacionan con su contexto, y justo estas transformaciones muestran las carencias en materia laboral de igualdad y de inclusión que presenta el sistema global, incluso en los círculos más privilegiados. El *World Economic Forum* plantea que esta pandemia se convirtió en una oportunidad para recordar la importancia de las habilidades del futuro que se necesitan justo en crisis como éstas, siendo

³⁹ Secretaría de Gobernación, “Acuerdo por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2”, *Diario Oficial de la Federación*, México, 31 de marzo de 2020.

⁴⁰ Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Secretaría de Salud, *Guía de acción para los centros de trabajo ante el COVID-19* (México, 24 de abril de 2020).

estas la toma de decisiones informada, resolución creativa de problemas y, sobre todo, adaptabilidad. Desafortunadamente, la realidad es que la mayoría de las personas, tanto físicas como morales, no están preparadas para este cambio que deja ver que el acceso desigual a Internet es tan sólo uno de los muchos problemas que enfrenta el mercado laboral.

Las nuevas necesidades y las actuales regulaciones presentan algunos desafíos que para este capítulo se han definido como dimensiones del nuevo humanismo, que no solo observa la determinación de su comportamiento, sino nuevos programas laborales, políticas de empleabilidad, etcétera. Dos aspectos son determinantes en el cambio de paradigma en la prospectiva laboral: la cuarta revolución tecnológica (industria 4.0) y el entorno denominado VICA.

Para el tema laboral, las dimensiones del nuevo humanismo, considero, proponen una serie de desafíos estructurales a partir de los aspectos de la prospectiva laboral, que son de pronta atención, siendo éstos: cambios tecnológicos, económicos, políticos, sociales, generacionales, de salud mental, geopolíticos, de género, alimentarios, éticos y organizacionales, entre otros.

El contexto de pandemia que estamos viviendo está configurando tres expectativas que tenemos del trabajo decente y el crecimiento económico, siendo estas:

- 1) Han aumentado las exigencias de trabajo, mientras que al mismo tiempo se solicita adaptación de escenarios orgánicos. Estas demandas, en general, no consideran la heterogeneidad de herramientas virtuales o modalidades a distancia, ni las condiciones laborales, ni nuevos escenarios virtuales, en que los gestores o autoridad laboral contemplen como posible.
- 2) Se asumió que solo durante la pandemia el trabajo decente y crecimiento económico da capacidad para generar actividades *online* o a distancia, pero es cierto que después de dos años de confinamiento un nuevo modelo laboral aún no se propone. Se requiere planificar cuidadosamente el rol de cada dimensión del nuevo humanismo, evaluaciones de desempeño, retroalimentación y la modalidad en la que se trabaje, ya que se sigue realizando en condiciones de gran incertidumbre y en medio de una crisis. Los desafíos de esto lo plantea la NOM-035-STPS-2018, pero su aplicabilidad e implantación aún es un reto, pues el dominio técnico de esta herramienta requiere difusión.
- 3) Se desconoce cómo el contexto nacional e internacional influye en las evaluaciones de desempeño de los trabajadores para que sean

favorables. Todas las decisiones institucionales y nacionales influyen en el desempeño; sin embargo, se sigue pensando que el problema se centra en el ejercicio laboral, sin considerar los aspectos que organizan y dan dirección al centro de trabajo, es decir, el líder.

Las herramientas virtuales no funcionarán para todos, debemos buscar nuevas alternativas. Esto requiere de mayor flexibilidad, y, finalmente, cabe decir que con la aplicación de la NOM 35, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social espera impulsar la productividad, mejorar la competitividad y las condiciones del entorno organizacional de los trabajadores, de las entidades e instituciones públicas y privadas, lo cual incidirá, muy seguramente, en el crecimiento y desarrollo económico del país.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR, Luis Armando. “La hermenéutica filosófica de Gadamer”. *Sinéctica. Revista Electrónica de Educación*, núm. 24 (2004): 61-64.
- ASHRI, Ronald. *The AI-Powered Workplace: How Artificial Intelligence, Data, and Messaging Platforms Are Defining the Future of Work*. Berkeley: Apress, 2020. <https://doi.org/10.1007/978-1-4842-5476-9>.
- BADILLA, Ana Elena y Carlos Rafael Urquilla Bonilla. “El derecho al trabajo en el sistema interamericano de derechos humanos”. En *Interpretación de los principios de igualdad y no discriminación para los derechos humanos de las mujeres en los instrumentos del sistema interamericano*. San José, Costa Rica: Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2009. <https://www.iidh.ed.cr/IIDH/media/1498/interpretacion-principios-en-si-esp-2009.pdf>.
- CAPPELLI, Peter. *The Future of the Office: Work from Home, Remote Work, and the Hard Choices We All Face*. Philadelphia: Wharton School Press, 2021.
- CASAS, Rosalba y Matilde Luna. *Gobierno, academia y empresas en México: hacia una nueva configuración de relaciones*. México: Plaza y Valdés-UNAM, Instituto de Investigaciones Sociales, 1997.
- COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: CEPAL, 2019. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40155-la-agenda-2030-objetivos-desarrollo-sostenible-oportunidad-america-latina-caribe>.
- DAFT, Richard L. *Teoría y diseño organizacional*, 10a. ed. México: Cengage Learning, 2011.

- “ESTUDIO: Estrés laboral en México 2021”, *OCCMundial (blog)*, 1o. de octubre de 2021, <https://www.occ.com.mx/blog/estres-laboral-en-mexico/>.
- FABRE, Michel. “Experiencia y formación: la *bildung*”. *Revista Educación y Pedagogía*, núm. 59 (2011): 215-25.
- FAIRCHILD, Henry Pratt, ed. *Diccionario de sociología*. México: Fondo de Cultura Económica, 1987.
- FRÍAS, TORRES, “Formación para la generación de conocimientos. Un oficio incorporado”, XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires, 000-062, Asociación Latinoamericana de Sociología, 2009, <https://www.aacademica.org/000-062/2072>.
- GARDNER, Howard. “Proyecto Zero Harvard: Una historia personal”. *Uari-cha. Revista de Psicología* 16, núm. 30 (2016): 1-25.
- GUTIÉRREZ GARCÍA, Erandy. “Propuesta de un diseño de gestión de la innovación educativa en la Escuela Nacional del Colegio de Ciencias y Humanidades en vías de adaptación en aproximaciones del Modelos Híbrido para la educación media superior”. *Memorias Congreso Internacional de Innovación Educativa 2020*. México: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, 2021.
- HEGEL, Georg Wilhelm Friedrich. *Escritos Pedagógicos*. CreateSpace Independent Publishing Platform, 2016.
- KANT, Manuel. *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*. San Juan, Puerto Rico: Greenbooks, 2021. https://pmrb.net/books/kantfund/fund_metaf_costumbres_vD.pdf.
- LABASTIDA, Jaime. *Humboldt, ciudadano universal*. México: Siglo XXI, 1999.
- MALONE, Thomas W. *Superminds: The Surprising Power of People and Computers Thinking Together*. Nueva York: Little-Brown Spark, 2018.
- MEJÍA, Iván. “Deconstruyendo el cuerpo humano”. *El cuerpo post-humano: en el arte y la cultura contemporánea*. México: UNAM, Escuela Nacional de Artes Plásticas, 2005.
- OCAMPO GONZÁLEZ Aldo, coordinador. *Los rumbos de la educación inclusiva en los inicios del siglo XXI: Cartografías para modernizar el enfoque*. Santiago de Chile: Centro de Estudios Latinoamericanos de Educación Inclusiva, 2015. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/42351>.
- ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO. *Perspectivas de empleo de la OCDE 2019: el futuro del trabajo*. París: OCDE, 2019. <https://doi.org/10.1787/bb5fff5a-es>.

- ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO. *Principios de gobierno corporativo de la OCDE y del G20*. París: OCDE, 2016. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264259171-es>.
- PAZ, Octavio. *Vislumbres de la India*. Barcelona: Galaxia Gutenberg, 1997.
- PIGLIUCCI, Massimo. *Cómo ser un estoico: Utilizar la filosofía antigua para vivir una vida moderna*. Barcelona: Ariel, 2018.
- PIÑUEL, Iñaki. *Liderazgo Zero*. Madrid-Barcelona-Bogotá-Buenos Aires-México-Londres-Munich: Lid, 2009.
- RODRÍGUEZ-CASTELLANOS, Arturo, José María de Goñi Oslé y José Alfredo Delgado Guzmán. “Complejidad, personas y organización”. *XXVIII AEDEM International Meeting Tokyo*. European Academic Publisher, 2019.
- SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN. “Acuerdo por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2”. *Diario Oficial de la Federación*. México, 31 de marzo de 2020.
- SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN. “Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024”. *Diario Oficial de la Federación*. México, 12 de julio de 2019. http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019.
- SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y SECRETARÍA DE SALUD. *Guía de acción para los centros de trabajo ante el COVID-19*. México, 24 de abril de 2020. <https://www.gob.mx/stps/documentos/guia-de-accion-para-los-centros-de-trabajo-ante-el-covid-19>.
- SUSSKIND, Richard. *El futuro de las profesiones: Cómo la tecnología transformará el trabajo de los expertos humanos*. Zaragoza: Teell, 2016.
- VARIOS AUTORES. *Una nueva alianza mundial: erradicar la pobreza y transformar las economías a través del desarrollo sostenible*. Nueva York, Naciones Unidas, 2013. https://www.un.org/es/sg/pdf/hlp_report_post2015_sg.pdf.