



AÑO 30 NO. ESPECIAL 14, 2025

JULIO-DICIEMBRE



# Revista Venezolana de Gerencia



# Derecho laboral: reflexiones para la construcción de la equidad y el trabajo decente en Colombia

Araujo Daza, Danilo\*  
Araujo Valle, Daniel Camilo\*\*

## Resumen

Este artículo tuvo como objetivo general analizar la equidad y el trabajo decente en el derecho laboral colombiano. Se estudiaron fuentes documentales que incluyeron autores; asimismo el marco normativo legal de Colombia. La metodología fue analítica documental, basándose en una revisión bibliográfica que abordó los conceptos y supuestos teóricos y legales relacionados con los temas de investigación. Como resultado de este proceso, se llegó a una reflexión final desde un enfoque hermenéutico, permitiendo interpretar y comprender las normativas del derecho laboral en Colombia y sus implicaciones en la equidad y el trabajo decente. Permitiendo concluir que el derecho laboral en Colombia constituye un pilar fundamental para garantizar relaciones laborales dignas y equitativas, donde la normativa vigente no solo ofrece un marco regulador, también se convierte en los principios de justicia social con prácticas efectivas que orientan el quehacer laboral. De esta manera, se consolida un modelo de trabajo decente que, además de salvaguardar los derechos de los trabajadores, impulsa la productividad empresarial contribuyendo al desarrollo social del país.

**Palabras clave:** derecho laboral; equidad; trabajo decente; relaciones laborales.

---

Recibido: 21.07.25

Aceptado: 01.10.25

- Doctor en Ciencias Políticas Magister en Derecho. Especialista en Derecho Administrativo. Especialista en Derecho Contractual. Abogado. Docente e Investigador en la Universidad de La Guajira, Colombia. E-mail: [draraujod@uniguajira.edu.co](mailto:draraujod@uniguajira.edu.co). ORCID <https://orcid.org/0000-0002-9250-6556>
- .. Abogado. Especialista en derecho administrativo. Especialista en Gerencia de las Organizaciones. Doctorante en Ciencias políticas. Docente e Investigador en la Universidad de La Guajira, Colombia Email: [danielaraujovalle@gmail.com](mailto:danielaraujovalle@gmail.com). Universidad de La Guajira ORCIS <https://orcid.org/0009-0002-5934-6906>

# **Labor law: reflections for the construction of equity and decent work in Colombia**

## **Abstract**

The overall objective of this article was to analyze equity and decent work in Colombian labor law. Documentary sources were studied, including authors and Colombia's legal regulatory framework. The methodology was documentary analysis, based on a literature review that addressed the theoretical and legal concepts and assumptions related to the research topics. As a result of this process, a final reflection was reached from a hermeneutic approach, allowing for the interpretation and understanding of labor law regulations in Colombia and their implications for equity and decent work. This led to the conclusion that labor law in Colombia is a fundamental pillar for guaranteeing dignified and equitable labor relations, where current regulations not only provide a regulatory framework but also become principles of social justice with effective practices that guide labor activities. In this way, a model of decent work is consolidated which, in addition to safeguarding workers' rights, boosts business productivity, contributing to the country's social development.

**Keywords:** labor law; equity; decent work; labor relations.

## **1. Introducción**

En las organizaciones contemporáneas, el talento humano constituye el eje central del desarrollo productivo y el motor que impulsa la dinámica laboral, desempeñando un rol ético y humanizado en la toma de decisiones estratégicas orientadas al logro de los objetivos empresariales. El ser humano, entendido como agente generador, transformador e impulsor de ideas, adquiere conciencia del valor de sus competencias y de la necesidad de aplicarlas con responsabilidad y transparencia en su ejercicio profesional. Estas competencias se traducen en acciones concretas que fortalecen la gestión organizacional, garantizan el cumplimiento de metas promoviendo una cultura laboral basada en la ética, la equidad y la dignidad humana.

En este marco, el protagonismo de las personas en el quehacer empresarial se manifiesta en su capacidad para innovar y aportar valor agregado a los procesos de trabajo. Dicho valor no solo eleva la eficiencia y la mejora continua, se convierte en un factor estratégico de competitividad y sostenibilidad, permitiendo que las organizaciones respondan con agilidad a los cambios del entorno global y se mantengan vigentes frente a los desafíos del mercado.

Por tanto, en un escenario globalizado y cambiante, se hace indispensable que las organizaciones asuman un enfoque responsable y humano, sustentado en estructuras laborales inclusivas y en la promoción de una fuerza de trabajo calificada, orientada al liderazgo ético y participativo (García, Paz y Cantillo, 2019; Perozo y Paz, 2016). Esta

perspectiva reconoce que el liderazgo efectivo no solo busca la rentabilidad, también fomenta el bienestar colectivo y el trabajo decente como principios orientadores de la gestión empresarial. Como sostienen García y González (2021), las empresas deben actuar conforme a principios éticos, generando una cultura organizacional basada en la cooperación, la corresponsabilidad y el respeto por los derechos laborales. Así, el compromiso de los empleados con una filosofía de trabajo que promueva una visión compartida como factor clave para el éxito organizacional (Sáez, 2025; Abenoza, 2017).

Por otra parte, Ramírez y Pérez (2021a) argumentan que las organizaciones no deben limitarse a objetivos económicos, sino evolucionar hacia modelos integrales que incorporen un plan axiológico orientado a la convivencia, la transparencia y la equidad. Esta visión supone integrar valores humanos y principios éticos en las prácticas organizativas, posicionando a la empresa como actor social comprometido con el desarrollo sostenible y la justicia laboral.

De tal modo que el compromiso ético y la responsabilidad social fortalecen las relaciones internas y externas, promoviendo ambientes laborales igualitarios, respetuosos y transparentes. Según López y Torres (2020), este enfoque humanizado no solo mejora la colaboración interna, sustenta la reputación institucional y la confianza con los grupos de interés, contribuyendo a la sostenibilidad a largo plazo y al cumplimiento de estándares internacionales de trabajo decente.

Bajo estos fundamentos, la ética se erige como el eje que orienta la actuación humana y organizacional, sirviendo de fuente axiológica que

impulsa el desarrollo integral del ser humano y del entorno laboral (Paz et al., 2016). Como plantea Cortina (2021b), la ética empresarial configura un sistema de valores que garantiza espacios propicios para el trabajo digno y decente, en los cuales se promueve el bienestar colectivo y el respeto por la diversidad.

En este contexto, el trabajo decente conceptualizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1999) implica el acceso a un empleo productivo, justamente remunerado y ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana. Este principio, reconocido también en el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8, articula el derecho al trabajo con los valores éticos y las políticas públicas, vinculando la productividad con la justicia social.

Históricamente, el trabajo en Colombia ha sido concebido como un derecho fundamental y un deber social, conforme a la Constitución Política de 1991, que en su artículo 25 reconoce el trabajo como fundamento del Estado Social de Derecho. A partir de esta premisa, el Código Sustantivo del Trabajo y las disposiciones reglamentarias del Ministerio del Trabajo (2020) definen las condiciones que deben garantizarse para proteger la dignidad del trabajador y equilibrar las relaciones laborales. Sin embargo, las brechas entre el marco normativo y la realidad práctica persisten, especialmente en materia de informalidad, desigualdad salarial y precarización del empleo.

Dentro de este contexto, la actitud del ser humano comprende el principio de su comportamiento social, el cual está intrínsecamente vinculado a su voluntad para actuar de acuerdo con lo que considera bueno o malo. Tal como lo argumenta Ricoeur (2021), la

voluntad humana es la fuente de todo comportamiento ético, que impacta en lo que hacemos, lo que decimos y cómo actuamos frente a las situaciones cotidianas. El ser humano posee la capacidad innata de actuar en función de su plenitud y coherencia con sus valores, lo cual le permite enfrentar los roles y responsabilidades que la vida le impone.

Como explican Martínez y Rodríguez (2020), la humanidad ha buscado comprender la actitud del hombre desde sus orígenes, explorando el porqué de su comportamiento en la sociedad y los problemas que surgen de su interacción con ella. De tal modo, se percibe que, a lo largo del tiempo, los seres humanos han desarrollado estrategias para satisfacer sus necesidades y enfrentar los retos de la vida, siendo entes resilientes, adoptándose a las pretensiones que demanda el entorno.

Según Kessler (2020), la resiliencia humana permite enfrentar crisis y convertir las adversidades en oportunidades de aprendizaje y desarrollo personal; esta capacidad de adaptación conlleva el aprendizaje continuo y la toma de decisiones informadas, resultado pertinente para hacer frente a los desafíos contemporáneos. A través de la experiencia, las personas logran generar estrategias que les permiten enfrentar la incertidumbre, no como un obstáculo, sino como una oportunidad para progresar.

Por consiguiente, como afirma García (2021), las acciones proactivas y la capacidad de innovar en entornos inciertos son factores determinantes para obtener avances tanto a nivel individual como organizacional. En este proceso de aprendizaje y adaptación invariable, simboliza un medio efectivo para adquirir nuevas habilidades y conocimientos,

resultantes imprescindibles para superar los desafíos del presente y asegurar un progreso en el futuro. Desde esta perspectiva, se desprende que cada ser humano posee una personalidad única que lo distingue en la sociedad, lo que subraya la importancia de su individualidad como ente social por naturaleza humana.

Este rasgo distintivo identifica al individuo e influye en cómo se desarrolla su vida, basada tanto en sus competencias innatas como en las habilidades adquiridas a lo largo de su formación. Según Pérez y Rodríguez (2021), el desarrollo humano está intrínsecamente asociado a la combinación de habilidades innatas y aprendizajes adquiridos, que guían las decisiones y acciones en el entorno social y laboral. Esta interacción entre lo innato y lo aprendido permite a las personas adaptarse de manera efectiva a los desafíos de su entorno, logrando una evolución tanto personal como profesional.

Innegablemente, cuando las personas actúan, juzgan y valoran, lo hacen en función de metas que están en constante diálogo con la ética, siendo esta la guía de las decisiones, permitiendo elegir, enseñar, orientar y calificar el comportamiento en el entorno. Para Cortina (2021a); Paz, et al. (2021), la ética es el lente a través del cual el ser humano valora sus acciones y las de los demás, influyendo en la construcción de juicios sobre lo correcto y lo incorrecto, y proporcionando una base para la responsabilidad moral en cualquier contexto. Así, la ética se presenta como una instancia en la que se evalúa el comportamiento humano y se formulan principios que orienta las acciones.

Este conjunto de normas y valores constituye el pilar de actuación del ser

humano, respondiendo a los desafíos del entorno y tomando decisiones conforme a su voluntad y criterio (García et al., 2018). Según Dussel (2020), los valores éticos actúan como patrones axiológicos que determinan la conducta humana, ya que guían las acciones hacia lo que se considera moralmente aceptable en un contexto social y cultural.

Los actos humanos, entonces, están cimentados en este patrón axiológico, donde los valores personales juegan un rol estratégico en la toma de decisiones. La ética, desde su aplicación en el comportamiento humano, se reconcilia en un modelo de conducta que permite el desarrollo de la persona como un ser social. Ramos (2010) sostiene que los valores se instruyen emocional y racionalmente, configurando la personalidad del individuo y moviendo su voluntad hacia acciones responsables.

En consecuencia, la ética y los valores son motores que impulsan el compromiso de los individuos con la sociedad, generando cohesión social, fortalecen el sentido de pertenencia, creando un sistema de equidad en los deberes compartidos en las organizaciones. Por su parte, Ramírez y López (2021) admiten que, en las organizaciones éticamente responsables, la difusión de valores y la sensibilidad hacia su cumplimiento contribuye a fomentar la cohesión y el compromiso social, lo que se articula con un ambiente de trabajo más equitativo, humanizado y colaborativo. Esta promoción de valores éticos fortalece las relaciones internas, mejorando la percepción de la organización en su entorno, impulsando una cultura organizacional solidaria y comprometida con las actividades humanizadas.

Este enfoque se refleja también en el ámbito empresarial, donde el

derecho laboral muestra reflexiones para la construcción de la equidad y el trabajo decente. Como lo señalan Durán (2021); Paz et al. (2016); Santiago-Torner y Muriel (2023), el liderazgo ético fomenta un ambiente laboral que respeta los derechos de los trabajadores, promoviendo el bienestar común, un principio directamente relacionado con el Objetivo 8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que busca promover el trabajo decente y el crecimiento económico.

Entonces, la consolidación de la equidad y del trabajo decente en Colombia se erige sobre una estructura normativa; asimismo, en el diálogo expuesto por los estándares internacionales en los objetivos del desarrollo sostenible, en particular el ODS 8 acerca del trabajo decente y el crecimiento económico y los principios de la OIT (1999).

No obstante, persisten las brechas entre el deber ser jurídico y su realización cotidiana en el tema de equidad y del trabajo decente, evidenciadas en tensiones interpretativas y desafíos de aplicación práctica, que la jurisprudencia reciente ha ido delineando (Corte Suprema de Justicia (CSJ, Sentencias SL675-2021) y (CSJ, Sentencias SL711-2021), las cuales exigen fortalecer la inspección y solución de conflictos (Ley 1610 de 2013). La literatura reciente (García et al., 2019; Cortina, 2021b; Martínez y Rodríguez, 2020) subraya la importancia de renovar los enfoques analíticos sobre la calidad del empleo, impulsando la igualdad sustantiva, la corresponsabilidad social y el desarrollo humano sostenible.

A razón de los aspectos expuestos, la investigación que da origen a este artículo tiene como propósito analizar la equidad y el trabajo decente en el

marco del derecho laboral colombiano, con el fin de identificar los avances, tensiones y desafíos que enfrenta el país en la consolidación de un entorno laboral justo y sostenible, buscando responder a la contribución del derecho laboral colombiano a la construcción de la equidad y la promoción del trabajo decente en las organizaciones, orientando la reflexión hacia la necesidad de fortalecer el cumplimiento normativo, la inspección laboral y el diálogo social como pilares de una cultura del trabajo más humana y equitativa.

## **2. Consideraciones metodológicas**

En el marco de esta investigación, se ha adoptado un enfoque descriptivo para analizar el derecho laboral, la equidad y el trabajo decente en Colombia. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), Tamayo y Tamayo (2014); Paz et al. (2022), los estudios descriptivos exploran y analizan fenómenos, hechos, individuos o grupos específicos dentro de un entorno determinado, el cual permite una comprensión de cómo se manifiestan estas variables en el contexto colombiano, proporcionando una visión de su funcionamiento y su impacto en la práctica laboral desde el contexto normativo y constitucional.

La investigación se basa en un diseño bibliográfico, que implica la consulta de diversas fuentes secundarias, tanto electrónicas como impresas, facilitando la revisión de repositorios, artículos, libros y marcos normativos, con especial atención a las disposiciones constitucionales y legales que sustentan el estudio. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018); Arias (2016) y Bernal (2016) destacan que la recolección de datos en este tipo de

investigación requiere una planificación y una organización de actividades, mediante la aplicación de herramientas y métodos para obtener información sobre los temas en estudio.

Además, se emplea la hermenéutica como una técnica para la interpretación de los datos. Quintana y Hermida (2019); Nava (2007) y Marrero et al. (2009) explican que la hermenéutica es una herramienta en paradigmas cualitativos como cuantitativos, ya que facilita la comprensión e interpretación desde la perspectiva del investigador. Esta técnica se considera un arte de comentar e interpretar, permitiendo una reflexión acerca de la información revisada y consultada (Holguín y Ávila, 2021; Villarreal et al., 2018).

Este enfoque metodológico contribuye a un entendimiento de los aspectos éticos y legales de la temática de investigación, asegurando que la investigación esté argumentada en la realidad normativa y práctica del derecho laboral colombiano. La combinación de un diseño descriptivo, una metodología bibliográfica y el uso de técnicas hermenéuticas proporciona el análisis e interpretación de los fenómenos estudiados, ofreciendo una visión fundamentada en la realidad estudiada.

En general, se explica que este artículo analiza las principales categorías que estructuran la equidad y el trabajo decente en el contexto legal colombiano para crear una relación laboral empleador y empleado desde el acceso y estabilidad, condiciones y jornada, remuneración y protección social, igualdad y no discriminación, libertad sindical/diálogo social e inspección laboral, con llevando una revisión bibliográfica y normativa con interpretación hermenéutica de doctrina, leyes y jurisprudencia, permitiendo

estudiar las convergencias y brechas entre el marco constitucional-legal y su práctica, conllevando a enfoques interpretativo alineadas con el ODS 8 para la toma de decisiones empresariales apegado a los principios administrativos y judiciales en Colombia.

### **3. Actos humanos y ética en las organizaciones**

En el contexto del derecho laboral colombiano, los actos humanos adquieren una relevancia en la configuración de la conducta ética dentro de las organizaciones. La acción humana, entendida como manifestación de la voluntad libre y consciente, se traduce en decisiones y comportamientos que impactan directamente la cultura laboral, las relaciones de poder y la justicia organizacional. Desde esta perspectiva, los actos humanos no son neutros; manifiestan los valores, principios y responsabilidades que orientan la convivencia en el ámbito de trabajo.

Como señala Ricoeur (2021), la voluntad es el principio que da sentido a toda acción ética, en tanto implica la capacidad de decidir conforme a lo que se considera bueno o justo. En el entorno empresarial, esta voluntad ética se proyecta en la toma de decisiones que afectan a personas, recursos y estructuras, por lo cual debe guiarse por la prudencia, la equidad y la transparencia. En palabras de Cortina (2021a), la ética en las organizaciones representa el marco axiológico que permite juzgar la corrección de los actos humanos y orientar la acción colectiva hacia el bien común.

El derecho laboral colombiano reconoce implícitamente esta dimensión ética de los actos humanos, al establecer que el trabajo debe realizarse en

condiciones dignas, libres y equitativas (artículo 25 de la Constitución Política de 1991). Este precepto no se limita a un mandato jurídico; expresa una exigencia moral, en la medida en que convoca tanto al empleador como al trabajador a actuar conforme a los principios de justicia, respeto y responsabilidad mutua. El Código Sustantivo del Trabajo (CST), en concordancia con esta visión, regula el comportamiento dentro de la relación laboral sobre la base del respeto recíproco, la buena fe y la lealtad, principios que constituyen la dimensión ética del vínculo jurídico entre las partes.

De acuerdo con Paz, Suarez y Vanegas (2016), los valores éticos actúan como principios orientadores que guían el comportamiento humano, dirigiéndolo hacia aquello que se considera correcto y moralmente adecuado dentro de un contexto social y cultural. Aplicados al campo organizacional, estos valores se manifiestan en actos como la honestidad en la gestión, el cumplimiento de los deberes laborales, la rendición de cuentas y la promoción del bienestar común.

Cuando los actos humanos en el trabajo se rigen por estos principios, las organizaciones cumplen con la legalidad, sustentan su legitimidad social y consolidan el sentido de pertenencia de sus trabajadores. En este sentido, los actos humanos adquieren una función transformadora, pues contribuyen a la construcción de una cultura organizacional donde la ética se convierte en un motor de corresponsabilidad compartida entre empresa y colaboradores y viceversa.

La jurisprudencia laboral colombiana también ha resaltado la importancia de la ética en la ejecución del trabajo. La Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia SL675-2021,

precisó que el cumplimiento del contrato laboral no solo exige la observancia de normas legales, sino también el ejercicio de la buena fe como principio rector de las relaciones laborales. Este principio impone al empleador la obligación de garantizar condiciones dignas, y al trabajador, la de actuar con lealtad, diligencia y honestidad. De esta manera, la ética de la reciprocidad se consolida como eje estructural del derecho del trabajo, orientando los actos humanos hacia el respeto mutuo y la justicia social.

Desde una perspectiva gerencial, la ética aplicada a los actos humanos trasciende la mera observancia normativa y se integra en el diseño estratégico de las organizaciones. García et al. (2019) sostienen que la gestión ética se convierte en un elemento diferenciador para alcanzar la excelencia empresarial, al promover liderazgos basados en la coherencia moral y la responsabilidad compartida. Esto coincide con lo planteado por Santiago-Torner y Muriel (2023), quienes argumentan que el liderazgo ético fomenta la confianza organizacional y potencia el trabajo decente, fortaleciendo el vínculo entre la productividad y el bienestar humano.

En el marco del derecho laboral colombiano, la ética organizacional se traduce en la materialización de los derechos fundamentales del trabajador, tales como la libertad, la igualdad y la seguridad en el empleo. Estos derechos, protegidos por la Constitución Política (arts. 25, 39, 48 y 53) y las disposiciones del Ministerio del Trabajo (2020), sustentan un modelo jurídico que aspira a equilibrar las relaciones laborales y a dignificar el trabajo como expresión de la persona humana. Así, los actos humanos dentro de la empresa deben orientarse a garantizar la justicia laboral, la equidad salarial, la participación y la inclusión,

en concordancia con los principios del trabajo decente establecidos por la OIT (1999).

De esta manera, el vínculo entre los actos humanos y la ética en las organizaciones se convierte en un punto de convergencia entre el derecho, la moral y la gerencia moderna. El trabajador actúa no solo como sujeto de deberes jurídicos, sino también como portador de valores que influyen en la cultura institucional. La gerencia, por su parte, está llamada a ejercer una dirección con sentido ético, promoviendo la participación, la justicia y la equidad como pilares del desarrollo organizacional sostenible.

De tal modo que los actos humanos y la ética en las organizaciones, desde la praxis del derecho laboral colombiano, configuran un modelo de gestión humanista que integra el cumplimiento legal con la responsabilidad moral. En un mundo laboral cada vez más complejo, la ética se presenta como la brújula que orienta las decisiones empresariales hacia la dignificación del trabajo, el respeto por los derechos fundamentales y la consolidación del trabajo decente como expresión máxima de la justicia social y la equidad, donde se configura la normatividad legal y la aplicación de preceptos de expertos en el tema.

#### **4. Derecho laboral colombiano**

El derecho laboral colombiano, equilibra las relaciones laborales, brindando protección a los trabajadores frente a posibles abusos, asimismo, asegurando que los empleadores cumplan con las obligaciones legales y sociales que les corresponde. En tal sentido, este marco normativo, contempla en su articulado la protección de los derechos fundamentales de los

trabajadores, tales como la igualdad, el respeto por la dignidad humana, la remuneración justa y la seguridad en el empleo.

Por tanto, el rol del derecho laboral colombiano se posiciona como un componente clave para garantizar la equidad y el trabajo decente, conforme a las regulaciones establecidas en el marco jurídico del país, proporcionando el fomento por el respeto de los derechos, al igual actuando como un impulsor de la justicia laboral y la promoción del bienestar integral de los empleados, elementos que están alineados con las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo (Ministerio de Trabajo, 2020).

En este sentido, referirse al derecho laboral colombiano se subraya la importancia de crear entornos laborales en los que se respeten las obligaciones contractuales, y los principios éticos que garantizan un ambiente de trabajo equitativo y sano. De acuerdo con Muñoz y García (2020), la incorporación de valores éticos en la gestión empresarial favorece el cumplimiento de los objetivos de trabajo decente señalados en el derecho laboral colombiano, al promover prácticas empresariales transparentes y justas que protegen los derechos de los empleados y mejoran su bienestar. Este enfoque ético asegura que las empresas alcancen sus metas, haciéndolas apegadas a las estrategias que la hacen tener una gestión sustentada en principios socialmente responsable, respaldadas en el campo normativo.

#### **4.1. Equidad y el trabajo decente en Colombia**

El marco normativo del país y, en particular, los compromisos internacionales adoptados por Colombia en relación con los Objetivos de

Desarrollo Sostenible (ODS). El ODS 8, en específico, se enfoca en promover el trabajo decente y el crecimiento económico, con el fin de garantizar condiciones laborales dignas, reducir la precariedad en el empleo y asegurar que las oportunidades laborales respeten tanto los derechos humanos como los laborales. Como menciona Durán (2021), el liderazgo ético en las organizaciones influye positivamente en la productividad y el clima organizacional, contribuyendo a la creación de una sociedad más equitativa, justa y sostenible, en la que las empresas representan un rol activo en la eliminación de prácticas laborales injustas.

El derecho laboral colombiano, con sus principios de equidad y protección social, establece el marco legal adecuado en la construcción de espacios laborales humanizados y justos. Además, las empresas que integran un enfoque ético en su gestión cumplen con las normativas locales, respondiendo a las exigencias globales de responsabilidad social empresarial, promoviendo así el trabajo decente como un derecho fundamental. Navarro et al. (2021); Restrepo et al. (2023): El trabajo decente proporciona en el empleo beneficios y garantías para los trabajadores, que se caracteriza por aspectos clave que buscan mejorar la calidad de vida laboral y proteger los derechos de los empleados, es decir, asegurando que los derechos de los trabajadores sean respetados y promover su bienestar integral.

Dentro de este marco, en el sector productivo que integra los diversos sectores del ecosistema de los negocios, especialmente en Colombia, sumido por un mundo económico proactivo y globalizado, las organizaciones deben enfrentarse a las tendencias del mercado para conservar la competitividad. El éxito

y la permanencia de ellas dependen de factores como la tecnología, la capacidad de adaptación a los avances o la innovación, entre otros. Además de la implementación de una filosofía ética que impregne todos los niveles de la organización, entre ellos su relación con los colaboradores.

Mencionan Castillo y Ramírez (2020) que las empresas que se destacan por adoptar un enfoque ético sólido logran generar ventajas competitivas, reforzando su legitimidad y sostenibilidad en el mercado al alinearse con las crecientes demandas sociales y laborales. Este enfoque ético les permite cumplir con las expectativas de sus grupos de interés; también fortalece su reputación y capacidad de adaptación en un entorno empresarial en constante cambio.

Por consiguiente, este enfoque ético se erige como un pilar estratégico para el desarrollo de la equidad y el trabajo decente, concepto que ha sido promovido globalmente por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1999), que busca garantizar condiciones laborales dignas, equitativas y justas para todos los trabajadores. Al respecto, su premisa propicia promover un derecho laboral igualitario, en el contexto de un trabajo digno y decente, siendo una prioridad para ella. La OIT ha diseñado una agenda hemisférica con el objetivo de que cada nación implemente política que ayuden a mitigar la pobreza y reducir la desigualdad; esta agenda destaca garantizar que tanto hombres como mujeres tengan acceso a empleos que cumplan con los estándares de decencia y equidad.

La OIT se enfoca en principios fundamentales para asegurar que el trabajo sea caracterizado por condiciones de libertad, justicia, seguridad y dignidad

humana. Según la OIT (1999), sus objetivos incluyen "la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección y el diálogo sociales" (p. 12). Estos objetivos están trazados para fortalecer las condiciones laborales a nivel global, promoviendo un entorno donde los derechos de los trabajadores sean respetados y protegidos.

Además, esta agenda hemisférica busca fomentar un entorno laboral inclusivo y justo, que consienta a todos los trabajadores disfrutar de condiciones de trabajo dignas. Por tanto, la implementación de estos lineamientos pretende mejorar la calidad de vida de los trabajadores y, de la misma manera, contribuir a un desarrollo económico sostenible y equitativo. Entonces, con la promoción de estos derechos se edifica un mercado laboral en el que la equidad y la justicia sean la norma, y no la excepción.

En el marco del derecho laboral colombiano, el trabajo decente está respaldado por el Código Sustantivo del Trabajo, que establece las normas básicas de protección laboral y fomenta la promoción de un ambiente de trabajo que respete los derechos humanos y laborales de los empleados (Ministerio de Trabajo, 2020). La ética empresarial, por tanto, es un conjunto de principios que guían a las personas en su actuar, promoviendo la justicia, la equidad y el respeto en el entorno laboral.

De tal manera que el derecho laboral colombiano constituye un conjunto de normas, principios e instituciones jurídicas que regulan las relaciones de trabajo subordinado en el país. Según Angulo (2023), su finalidad es garantizar el equilibrio entre empleadores y trabajadores, reconociendo derechos fundamentales,

condiciones dignas y mecanismos de protección frente a posibles abusos. Además, este campo jurídico no se limita al ámbito nacional, pues incorpora la aplicación de la normativa internacional, especialmente aquella emanada de convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con el fin de armonizar la legislación interna con los estándares globales sobre trabajo decente, igualdad, seguridad social y protección laboral.

Por consiguiente, las empresas no pueden limitarse únicamente a la búsqueda del éxito económico; estas deben adoptar una visión ética y estratégica que abarque sus decisiones y acciones tanto a nivel interno como externo. Explican Ramírez y Pérez (2021a) que la ética en las organizaciones debe funcionar como un principio rector que oriente el comportamiento de los líderes, así como el de cada uno de los empleados, proporcionando un marco de referencia para la toma de decisiones justas y responsables.

Dentro de este marco, el derecho laboral colombiano, al promover la equidad y la justicia en el ámbito laboral, es el principal garante de la implementación de principios éticos en el contexto del trabajo decente. Plantea Durán (2021) que el derecho laboral regula las relaciones entre empleadores y empleados, establece las condiciones mínimas para que el trabajo sea una fuente de dignidad, bienestar y desarrollo humano. Afirma Patlán (2016); Bayón y Arenas (2019) que el trabajo, más allá de su dimensión económica, constituye un escenario de crecimiento y realización personal para el trabajador, al brindarle la posibilidad de poner en práctica sus competencias, recibir una remuneración y generar aportes significativos al bienestar colectivo.

Por ello, el trabajo decente no es solo un objetivo laboral, es un componente en la construcción de una sociedad equitativa y justa. Refieren Montoya et al. (2017); Montoya (2019), en Colombia, el trabajo es considerado un principio esencial y un componente fundamental de la dignidad humana, instaurando así un pilar en el marco de un estado social de derecho. Indica Guamani (2024); Ortiz y Realpe (2020), el derecho laboral, entendido como una rama del ordenamiento jurídico, actúa como garante de los deberes y prerrogativas derivados de la relación entre empleadores y trabajadores. Su propósito central es establecer un marco regulador que permita armonizar los intereses de ambas partes, asegurando al mismo tiempo condiciones de trabajo equitativas y respetuosas de la dignidad humana.

Desde el marco jurídico colombiano, una sentencia relevante en el contexto de la equidad y el trabajo decente desde el derecho laboral colombiano es la Sentencia SL675-2021 de la Corte Suprema de Justicia. Esta jurisprudencia subraya la importancia de garantizar la estabilidad laboral, especialmente en contratos a término indefinido, como un mecanismo que refuerza los principios de trabajo decente y la continuidad en el empleo. Según el fallo, la supresión de un puesto no constituye una justa causa para la terminación del contrato, y si ello ocurre, el empleador está obligado a pagar indemnización por despido injustificado, destacando la necesidad de proteger al trabajador ante decisiones arbitrarias de reestructuración.

Otro aspecto relevante relacionado con trabajo decente es la Sentencia SL711-2021, que establece garantías de estabilidad laboral

reforzada para personas en situación de discapacidad. Este fallo se basa en normas internacionales como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y resalta la responsabilidad ética de los empleadores en proveer ajustes razonables y prevenir cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral.

Ambos casos, la Sentencia SL675-2021 y la SL711-2021, refuerzan el concepto de trabajo decente en el marco de la legislación laboral colombiana al enfatizar la protección de derechos fundamentales de los trabajadores. Este enfoque incluye la estabilidad laboral, el respeto a las condiciones dignas de empleo y la igualdad de oportunidades, pilares que también son consistentes con los estándares internacionales promovidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En este contexto, la promoción del trabajo decente, basada en principios éticos, se erige como un instrumento para construir entornos laborales sostenibles que cumplan con la ley y contribuyan al desarrollo humano y social de la fuerza laboral.

Dentro de este aspecto, se alude a que el cumplimiento de las normas éticas en las organizaciones garantiza el respeto de los derechos laborales; esta fortalece la cohesión interna, fomentando un ambiente de trabajo saludable y el mejoramiento del rendimiento organizacional. López y Ramírez (2020) señalan que las organizaciones que implementan una gestión ética centrada en el respeto y la promoción del trabajo decente tienden a alcanzar un crecimiento sostenible. Esto se debe a que dichas prácticas propician un entorno laboral positivo, donde los empleados se sienten valorados, lo que anima su compromiso y motivación

para contribuir al éxito de la empresa. Aparte de que este enfoque ético crea la cohesión interna, reduce la rotación de personal y mejora la productividad, creando una ventaja competitiva sostenible. En un mercado cada vez más consciente de las condiciones laborales, las organizaciones ayudan a obtener destacados resultados en sus indicadores de gestión, ganan la confianza y lealtad de sus trabajadores y otros grupos de interés.

En este escenario empresarial colombiano, que persiguen en sus planes de trabajo ser más humanas, deben cimentar sus decisiones colectivas en un potencial ético que se derive de una reflexión filosófica sobre el comportamiento moral del ser humano. Esto implica una conjunción de valores intrínsecos, orientados por reglas y normas sociales que conforman la cultura organizacional, en las que se debe considerar el contexto particular de cada situación. Este enfoque ético debe responder a las necesidades organizacionales y a la condición ciudadana de los trabajadores, quienes tienen derechos y responsabilidades dentro de un entorno social y laboral.

#### **4.2. Derecho laboral colombiano y derechos fundamentales del trabajador**

Desde el derecho laboral colombiano, el respeto por los derechos fundamentales del trabajador, como la libertad, la justicia, la equidad y la dignidad en el trabajo, se convierte en un pilar para garantizar un ambiente laboral que promueva el trabajo decente. La Constitución política de Colombia de 1991, en sus artículos 25, 26, 39, 48, 53 y 55, establece un marco para la protección

del trabajo y los derechos laborales. Estos artículos consagran los derechos y prerrogativas inherentes al trabajo, las relaciones laborales colectivas y la seguridad social. Estas disposiciones reflejan el carácter protector que debe tener el trabajo, asegurando que se desarrolle en condiciones dignas y justas.

El artículo 25, por ejemplo, establece el derecho al trabajo en condiciones dignas, el cual consagra como un derecho fundamental, y establece que este debe desarrollarse bajo condiciones dignas y justas. Este marco normativo coloca en evidencia que el potencial ético organizacional no puede ser visto únicamente como un aspecto secundario; debe ser tratado como un elemento en la construcción de empresas justas, responsables y humanizadas (Constitución Política de Colombia, 1991). El artículo 26 reconoce la libertad de elegir y ejercer la profesión u ocupación. Los artículos 39 y 48 abordan la importancia de la organización colectiva y la negociación sindical, y el artículo 53 define las normas mínimas y principios que deben guiar las relaciones laborales, fortaleciendo el derecho a condiciones laborales justas.

El artículo 55 de la Constitución Política de Colombia 1991 establece que el trabajo es un derecho fundamental y que las condiciones laborales deben ser justas y dignas. Este artículo enfatiza la importancia de asegurar el derecho a un salario mínimo vital, la protección de los derechos laborales y la garantía de que todos los trabajadores tengan acceso a condiciones de trabajo que respeten su dignidad. Al mismo tiempo, el artículo promueve la igualdad de oportunidades en el empleo y prohíbe la discriminación laboral. Este artículo establece un marco legal que busca proteger a los

trabajadores, garantizando que el trabajo se realice en condiciones de dignidad, respeto y justicia social.

A partir de estas cláusulas que se articulan en la Constitución Política de Colombia de 1991, se desprende un enfoque en la protección del trabajo, asegurando que los empleados disfruten de un entorno laboral caracterizado por la dignidad y la justicia. También subraya el anhelo de libertad laboral y la importancia de la igualdad y la unidad en el ámbito laboral. Este marco constitucional busca garantizar que el trabajo sea un medio de sustento en una actividad realizada en un entorno que respete los principios fundamentales de equidad, seguridad y dignidad.

Por tanto, hablar del potencial ético en las organizaciones contemporáneas debe estar basado en la formación y desarrollo de valores que se ajusten a las exigencias de un mundo globalizado, donde las empresas deben responder a los desafíos económicos y sociales. Este enfoque es vital para la creación de un entorno donde la equidad, el respeto por los derechos de los trabajadores y la transparencia en la gestión empresarial sean prioridades que se integren a la praxis de la norma jurídica y constitucional hacia un trabajo decente en Colombia.

Según García y Muñoz (2020), el cumplimiento de normativas laborales éticas contribuye significativamente a la construcción de una sociedad más equitativa, donde el trabajo es reconocido como una actividad económica y un derecho fundamental que dignifica al individuo y refuerza la cohesión social. Al garantizar condiciones laborales justas y respetuosas de los derechos humanos, las organizaciones promueven un entorno en el que el empleo se convierte en una herramienta para el desarrollo

personal y comunitario. Este enfoque mejora la calidad de vida de los trabajadores y fortalece el tejido social, generando sociedades más inclusivas y sostenibles a largo plazo.

En Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo (Ley 50 de 1990) establece principios fundamentales sobre el trabajo decente y los derechos laborales. Esta legislación promueve la dignidad del trabajador y busca garantizar condiciones justas en el ámbito laboral. Además, la Ley 1610 de 2013 ratifica el compromiso del país con la promoción del trabajo digno, alineándose con los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estos marcos normativos protegen los derechos de los trabajadores e impulsan la creación de un entorno laboral que favorece el desarrollo social y económico.

El derecho laboral colombiano, por tanto, es un marco legal que promueve y garantiza que las organizaciones desarrollen una gestión ética orientada a la justicia y la equidad. En tiempos de cambios emergentes, esta gestión ética debe basarse en una formación en valores que permita a las organizaciones enfrentar los retos de un entorno globalizado, respetando la dignidad humana y contribuyendo a un trabajo decente y un desarrollo empresarial sostenible.

Por su parte, admiten Gálvez et al. (2016) que el trabajo decente es una manera de fomentar la creación de empleos de calidad, asegurando que todas las personas en edad laboral tengan acceso a oportunidades dignas y sostenibles. Esto se vuelve especialmente relevante en un contexto donde la globalización ha dado lugar a empleos precarios, que a menudo carecen de estabilidad y beneficios adecuados. Entonces, promover

empleos de calidad implica garantizar salarios justos y condiciones laborales seguras, también ofrecer capacitación y desarrollo profesional que empodere a los trabajadores. Al centrarse en la calidad del empleo, se busca construir una economía más inclusiva donde cada individuo pueda contribuir de manera significativa al desarrollo social y económico de su comunidad, disfrutando así de un mejor nivel de vida y bienestar. De acuerdo con los aspectos planteados, surge analizar el derecho laboral desde las reflexiones para la construcción de la equidad y el trabajo decente en Colombia.

A partir de estos fundamentos, esta investigación se orienta a analizar las reflexiones del derecho laboral colombiano en la construcción de la equidad y el trabajo decente, destacando su relevancia en la consolidación de organizaciones más humanas, éticas y sostenibles. El valor agregado de este estudio radica en su contribución al ámbito organizacional y gerencial, al ofrecer una visión integral del trabajo decente como estrategia de gestión ética y responsabilidad social. Para las organizaciones, la aplicación de los principios de trabajo decente representa una oportunidad para elevar la productividad, mejorar el clima laboral y fortalecer su legitimidad ante la sociedad.

Dentro de este marco, esta investigación ofrece herramientas conceptuales y reflexivas que permiten reorientar las políticas internas que contribuyen a transformar la cultura organizacional, promoviendo entornos inclusivos, transparentes y socialmente responsables que armonicen los intereses económicos con los derechos humanos fundamentales en la gestión empresarial contemporánea, al

demonstrar que la equidad, la ética y el trabajo decente no son fines abstractos, sino que constituyen instrumentos de transformación y sostenibilidad organizacional en el contexto laboral colombiano.

## 5. Conclusión

El presente estudio ha permitido, desde el argumento documental descriptivo, analizar el derecho laboral desde las reflexiones para la construcción de la equidad y el trabajo decente en Colombia. En un contexto globalizado, donde las organizaciones enfrentan desafíos económicos y sociales, el liderazgo basado en valores éticos adquiere una importancia que guía la conducta de los líderes; asimismo, permea todos los niveles de la organización, promoviendo un entorno laboral sustentado en principios y valores que mantienen el respeto, justicia y equidad para los colaboradores.

No obstante, el análisis del derecho laboral en el contexto colombiano permite evidenciar que la construcción de un trabajo decente no depende únicamente de la existencia de normas jurídicas, sino también de la manera en que estas se articulan con prácticas responsables y transparentes en la gestión ético-transparente de las organizaciones. Si bien el derecho laboral colombiano establece el marco regulatorio que protege a los trabajadores, orientándolo con las relaciones de empleo conforme a principios de justicia social y equidad, es el liderazgo ético el que posibilita transformar esos preceptos en realidades tangibles, garantizando ambientes laborales más humanos, inclusivos y sostenibles.

De este modo, se reafirma que la efectividad del trabajo decente

en Colombia exige un compromiso compartido; por un lado, la consolidación de políticas laborales coherentes con los estándares internacionales, y por otro, la promoción de líderes capaces de orientar con valores, empatía, equidad, transparencia y responsabilidad social. La conjunción entre normatividad laboral constituye, por tanto, una vía estratégica para avanzar hacia un modelo de trabajo que dignifique a la persona, fortalezca la productividad, contribuyendo al desarrollo social y económico del país.

Por ello, referirse al derecho laboral colombiano, fundamentado en la Constitución de 1991 y en el Código Sustantivo del Trabajo, establece las condiciones para garantizar la dignidad y los derechos de los trabajadores. Desde esta perspectiva, se alinea con los principios constitucionales y normativos que promueven el trabajo decente, entendido como aquel que se desarrolla en condiciones dignas, seguras y justas. Al centrarse en valores como la transparencia, la justicia y el respeto a la dignidad humana, se convierte en un motor estratégico para potenciar la equidad y el trabajo decente en la construcción de entornos laborales sanos, humanizados y responsables.

A través del liderazgo ético, las organizaciones cumplen con las exigencias legales vigentes en Colombia; al igual, fomentan un clima organizacional positivo, en el que los trabajadores se sienten valorados y comprometidos, contribuyendo al bienestar individual de los empleados y al desarrollo sostenible de las empresas, alineándose con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular el Objetivo 8, que promueve el trabajo decente y el crecimiento económico.

Por tanto, se infiere que la praxis transparente del articulado

visible en el derecho laboral en las organizaciones colombianas constituye un factor estratégico para el impulso de la equidad y el trabajo decente, garantizando una sociedad más justa y equitativa. Por tanto, es esencial que las empresas fomenten una cultura ética que sirva como base para el respeto de los derechos laborales y el bienestar colectivo.

## Referencias

- Abenoza, S. (2017). *La ética de la empresa: entre el deber y la realidad. El diálogo como vía de acercamiento entre teoría y praxis* [Tesis doctoral, Universitat de Barcelona]. [https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/404122/SIRA%20\\_ABENOZA\\_TESIS.pdf?sequence=1](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/404122/SIRA%20_ABENOZA_TESIS.pdf?sequence=1)
- Angulo, D. M. (2023). El derecho laboral en Colombia y aplicación de la normativa internacional. *DIXI*, 25(2), 1-32. <https://doi.org/10.16925/2357-5891.2023.02.10>
- Arias, F. (2016). *El Proyecto de Investigación* (6<sup>a</sup> ed.). Editorial Episteme.
- Bayón, J., & Arenas, A. J. (2019). Relaciones laborales ¿Una realidad estructural, coyuntural o un perjuicio instaurado a nivel mundial?. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), 737-768. <https://doi.org/10.37960/revista.v24i87.24635>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Educación.
- Castillo, J., & Ramírez, P. (2020). *Ética empresarial y competitividad: Estrategias para la sostenibilidad en el mercado global*. Editorial Empresa Sostenible.
- Código Sustantivo del Trabajo, Colombia. (1950). [http://www.secretariosenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariosenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)
- Constitución Política de Colombia. (1991). <https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion-Politica-Colombia-1991.pdf>
- Corte Suprema de Justicia de Colombia. (2021). *Sentencia SL675-2021*. <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/Publicacion/compendioPLR/SL675-2021.pdf>
- Corte Suprema de Justicia de Colombia. (2021). *Sentencia SL711-2021*. <https://actualicese.com/archivo/sentencia-sl711-del-24-02-2021/>
- Cortina, A. (2021a). *Ética para un mundo global: Una reflexión desde la responsabilidad compartida*. Editorial Ética Global.
- Cortina, A. (2021b). *Ética aplicada en las organizaciones: Un enfoque axiológico para el trabajo decente*. Editorial Ética Global.
- Durán, L. (2021). *Liderazgo ético y trabajo decente: Un análisis desde el derecho laboral colombiano*. Ediciones Laborales.
- Durán, S. E., García, J., Paz, A., & Boscán, M. (2021). Satisfacción laboral como actitud integradora de los individuos en organizaciones no gubernamentales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(6), 223-244. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.14>
- Dussel, E. (2020). *Filosofía de la ética: Valores y principios en el comportamiento humano*. Editorial del Pensamiento.
- Gálvez, E., Gutiérrez, E., Picazzo, E., & Osorio, J. (2016). El trabajo decente, una alternativa para reducir la desigualdad en la globalización: el

- caso de México. *Región y Sociedad*, 28(66), 56-94. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-392520160002000055](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-392520160002000055)
- García, A., & González, P. (2021). *La ética en las organizaciones modernas: Retos y oportunidades en un mercado globalizado*. Editorial Académica.
- García, J., Paz, A., & Cantillo, N. (2019). Estrategia y habilidades para la competitividad: caso de pymes del sector construcción en Barranquilla. *Aglala*, 10(1), 312-339. <https://revistas.uninunez.edu.co/index.php/aglala/article/view/1349>
- García, J., Paz, A., & Cardeño, E. (2019). Liderazgo ético. Una perspectiva en universidades públicas del estado Zulia. *Opción*, 34(86), 696-730. <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/23859>
- García, L. (2021). *Resiliencia y desarrollo: La innovación como clave en tiempos de incertidumbre*. Editorial Innovación.
- García, L., & Muñoz, R. (2020). *Trabajo decente y equidad social: El rol de las empresas en la dignificación del empleo*. Editorial Justicia Laboral.
- Guamani, J. E. (2024). La Justicia Laboral y Reconocimiento del Derecho al Trabajo en el Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(2), 6867-6889. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i2.11098](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11098)
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- Holguín, P., & Ávila, M. (2021). Sobre la hermenéutica origen, historia y su relación con el arte y la música. *Eidos*, (36), 287-315. <https://doi.org/10.14482/eidos.36.121.68>
- Kessler, D. (2020). *Adaptabilidad humana: Cómo convertir la incertidumbre en oportunidades de crecimiento*. McGraw-Hill interamericana.
- Ley 1610 de 2013. Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral. (2013). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=51147>
- Ley 50 de 1990. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. (1990). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>
- López, A., & Ramírez, M. (2020). *Ética y sostenibilidad en la gestión empresarial: El papel del trabajo decente*. Editorial Desarrollo Empresarial.
- López, A., & Torres, M. (2020). *Ética y responsabilidad social: Fundamentos para el desarrollo sostenible en las organizaciones*. Editorial Ética Empresarial.
- Marrero, M., Ríos, M., & Nieves, F. (2014). Hermenéutica: la roca que rompe el espejo. *Investigación Y Postgrado*, 24(2), 181-201. <http://historico.upel.edu.ve:81/revistas/index.php/revinpost/article/view/925>
- Martínez, J., & Rodríguez, C. (2020). *Historia de la actitud humana: Desde los orígenes hasta la actualidad*. Editorial Universitaria.
- Ministerio de Trabajo. (2020). *Código Sustantivo del Trabajo*. Ministerio de Trabajo de Colombia.
- Montoya, C. A. (Ed.). (2019). *Calidad*

- de vida laboral y trabajo digno o decente. Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia. <https://doi.org/10.16925/9789587601527>
- Montoya, C. A., Méndez, J. R., & Boyero, M. R. (2017). Trabajo digno y decente: una mirada desde la OIT para la generación de indicadores para las pymes mexicanas y colombianas. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 21(2), 84-106. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357955446003.pdf>
- Muñoz, R., & García, L. (2020). *Ética empresarial y derechos laborales: Un enfoque hacia el trabajo decente en Colombia*. Editorial Laboral.
- Nava, J. (2007). *La comprensión hermenéutica en la investigación educativa*. <https://xdoc.mx/preview/la-comprension-hermeneutica-en-la-investigacion-educativa-5e52deeadb35>
- Navarro, M. C. del V., Delgado, H., & Nieves, G. M. (2021). Trabajo Decente y Crecimiento Económico en Ecuador: Un Estudio Jurídico y Social. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(95), 578-594. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.9>
- Organización Internacional del Trabajo-OIT (1999, junio). *Trabajo decente* (Conferencia Internacional del trabajo: Oficina Internacional del trabajo Ginebra). <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Ortiz, E. S., & Realpe, G. O. (2020). Manifestaciones actuales del derecho al trabajo en Colombia. *Revista Jurídica Piélagus*, 19(1), 67-81. <https://doi.org/10.25054/16576799.2809>
- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, 23(2), 121-133. <https://www.redalyc.org/journal/4835/483568603007/>
- [org/pdf/104/10446094004.pdf](https://doi.org/104/10446094004.pdf)
- Paz, A., Castro, A., & Pinto, E. (2021). Responsabilidad ética: estrategia en la humanización de las universidades. *FACE: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 21(1), 186-196. <https://doi.org/10.24054/face.v21i1.1035>
- Paz, A., Núñez, M., García, J., & Salom, J. (2016). Rol del liderazgo ético en organizaciones académicas. *Opción*, 32(12), 148-168. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/22041>
- Paz, A., Suárez, H., & Vanegas, B. (2016). Formación en valores compromiso en la universidad de la Guajira. *Escenarios*, 14(1), 51-62. <http://dx.doi.org/10.15665/esc.v14i1.877>
- Paz, U., Paz, A., Estaba, R., & Burgos, M. (2022). *Reflexiones sobre el proceso de investigación científica*. Editorial Pragmatika.
- Pérez, M., & Rodríguez, A. (2021). *Habilidades humanas y el aprendizaje continuo: Claves para el desarrollo en el entorno laboral*. Editorial Siglo XXI.
- Perozo, R. B., & Paz, M. A. (2016). Estilos de liderazgo femenino como factor influyente en las habilidades de los equipos de trabajo en el sector Asegurador. *Cílio América*, 10(19), 8-22. <https://doi.org/10.21676/23897848.1656>
- Quintana, L., & Hermida, J. (2019). La hermenéutica como método de interpretación de textos en la investigación psicoanalítica. *Perspectivas en Psicología: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 16(2), 73-80. <https://www.redalyc.org/journal/4835/483568603007/>

- Ramírez, C., & López, M. (2021). *Ética y valores en la gestión organizacional: Claves para un entorno laboral colaborativo*. Editorial Ética Empresarial.
- Ramírez, L., & Pérez, J. (2021a). *Principios éticos en la dirección empresarial: Un marco para el trabajo decente*. Ediciones Éticas.
- Ramírez, L., & Pérez, J. (2021b). *Responsabilidad social y ética empresarial: Una visión más allá del valor económico*. Ediciones Empresariales.
- Ramos, F. (2010). *Los valores y la configuración de la personalidad humana: Un análisis racional y emocional*. Ediciones Éticas.
- Restrepo Pimienta, J. L., Missas Gómez, J. E., & Barragán Alfaro, A. (2023). Significación del trabajo decente en Servidores Públicos: Ámbito de la Convención Americana de Derechos Humanos. *Revista De Ciencias Sociales*, 29(3), 191-203. <https://doi.org/10.31876/rvcs.v29i3.40705>
- Ricoeur, P. (2021). *La voluntad ética y el comportamiento humano*. Fondo de Cultura Económica.
- Sáez, I. (2025, enero 3). *La ética empresarial y por qué es tan importante - Esade*. Beyond by Esade. <https://www.esade.edu/beyond/es/etica-empresarial/>
- Santiago-Torner, C., & Muriel, N. M. (2023). Liderazgo ético, motivación intrínseca y comportamiento creativo en el sector eléctrico colombiano. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(104), 1648-1666. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.104.16>
- Tamayo y Tamayo, M. (2014). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa.
- Villarreal, J., Rosales, Y., & Rivera, A. (2018). La perspectiva hermenéutica y el sentido de la comunicación en el contexto de la sociocultura. *Anagramas -Rumbos y sentidos de la comunicación-*, 16(32), 85-93. <https://doi.org/10.22395/angr.v16n32a5>