

EDITORIAL

ÉTICA DEL TRABAJO Y DIGNIDAD HUMANA: UNA MIRADA FILOSÓFICA A LOS VALORES EN LAS ORGANIZACIONES CONTEMPORÁNEAS **ADVANCES AND CHALLENGES IN INTERDISCIPLINARY RESEARCH: DRIVING SCIENCE AND INNOVATION**

Franklin Horacio Lozada Maldonado

Instituto de Investigaciones Científicas de la Universidad Arturo Michelena. ORCID: 0000-0002-0695-8637

En el contexto actual de globalización, automatización y transformación digital, el trabajo ha dejado de ser meramente una actividad productiva para convertirse en un fenómeno complejo donde confluyen dimensiones éticas, sociales y existenciales. La ética del trabajo, entendida como el conjunto de principios que orientan la conducta humana en el ámbito laboral, constituye hoy un eje fundamental para el análisis crítico de las organizaciones contemporáneas y su impacto en la dignidad de la persona. Como señala Sen (1999), “el desarrollo debe concebirse como un proceso de expansión de las libertades reales que disfrutaban los individuos” (p. 3), lo cual incluye el acceso a condiciones laborales justas y significativas.

Desde una perspectiva filosófica, el trabajo no solo es medio de subsistencia, sino expresión de la libertad y creatividad humanas. Arendt (1958) distingue entre labor, trabajo y acción, subrayando que solo el trabajo como creación duradera en el mundo puede ser verdaderamente humanizante. Sin embargo, las dinámicas actuales de precarización, control excesivo y despersonalización en el entorno organizacional atentan contra esta dimensión humanizadora. En este sentido, Martha Nussbaum (2011) advierte que una sociedad justa debe garantizar que todos sus miembros puedan desarrollar sus capacidades humanas básicas, incluyendo la posibilidad de “trabajar con dignidad” (p. 25).

Este ensayo busca reflexionar, desde una mirada filosófico-ética, sobre el sentido del trabajo en las organizaciones contemporáneas, explorando cómo los valores éticos pueden y deben guiar la estructura y cultura institucional para preservar la dignidad humana, promoviendo no solo eficiencia, sino también justicia y bienestar colectivo.

El trabajo como dimensión ética de la existencia humana

El trabajo no puede ser entendido únicamente como actividad económica, sino como una forma de autorrealización humana. Desde una visión filosófica, esta actividad representa un ámbito en el que se despliega la libertad, la creatividad y el compromiso social. Para Karl Marx, el trabajo es una categoría ontológica que expresa la relación del ser humano con la naturaleza y con los otros, y su enajenación supone una pérdida de la esencia humana (Marx, 1867/2011).

Por su parte, Paul Ricoeur (1990) sugiere que el trabajo configura parte de la identidad narrativa del sujeto, al permitirle integrar su experiencia personal con los fines de la colectividad. Así, cuando el trabajo se degrada en alienación, explotación o deshumanización, se produce una fractura ética que afecta directamente a la dignidad del trabajador.

La dignidad humana como principio rector de la ética organizacional

La ética del trabajo se basa en el reconocimiento inalienable de la dignidad de cada persona. Kant (1785/2009) afirmaba que el ser humano debe ser tratado siempre como un fin en sí mismo y nunca como un medio. Este principio cobra particular relevancia en el entorno laboral, donde muchas veces se prioriza la productividad por encima de la integridad del trabajador.

La dignidad en el trabajo implica acceso a condiciones justas, participación significativa y reconocimiento del valor intrínseco del esfuerzo humano. Según Nussbaum (2011), el desarrollo de

capacidades humanas como pensar, imaginar, trabajar en comunidad es un indicador esencial de justicia y debe ser promovido desde las estructuras institucionales.

Ética del cuidado y relaciones laborales

Las organizaciones modernas requieren ir más allá de los marcos normativos formales, integrando una ética del cuidado en sus dinámicas internas. Joan Tronto (1993) plantea que el cuidado no es solo una práctica doméstica o asistencial, sino un principio político que permite construir relaciones más justas, empáticas y horizontales.

En el ámbito laboral, esto implica preocuparse por el bienestar emocional, físico y psicológico de los trabajadores, reconociendo sus necesidades más allá del rol productivo. Promover entornos organizacionales éticamente sensibles requiere liderazgo ético, comunicación transparente y políticas que favorezcan la corresponsabilidad.

Desafíos contemporáneos: tecnología, precariedad y sentido del trabajo

En el siglo XXI, el trabajo enfrenta nuevos desafíos éticos: automatización, flexibilización laboral, plataformas digitales y precarización del empleo. Estas transformaciones reconfiguran el vínculo entre el trabajador y su quehacer. Zygmunt Bauman (2007) advierte que en la “modernidad líquida”, los vínculos laborales son inestables y las identidades profesionales, frágiles.

En este escenario, la ética del trabajo debe orientarse a recuperar el sentido y valor de la actividad laboral, promoviendo modelos organizacionales humanistas, solidarios y sostenibles. El reto consiste en armonizar innovación tecnológica con justicia social, evitando que la eficiencia se convierta en un pretexto para la despersonalización.

Reflexiones finales

La ética del trabajo, lejos de ser un simple conjunto de normas de comportamiento, se revela como un marco esencial para comprender la relación entre el ser humano y su entorno laboral. El trabajo, cuando se enmarca en una visión ética y humanista, constituye una vía privilegiada para el desarrollo de las capacidades personales, la realización individual y el fortalecimiento del tejido social. Sin embargo, los retos contemporáneos como la automatización, la flexibilización laboral extrema y la pérdida de sentido exigen una relectura crítica de los fundamentos éticos que guían la organización del trabajo.

Recuperar el valor de la dignidad humana en el contexto laboral implica trascender lógicas puramente instrumentales y económicas. Significa asumir que cada persona que trabaja no es un recurso o medio, sino un fin en sí misma, portadora de derechos, creatividad y necesidades integrales. En este sentido, el pensamiento de Kant (1785/2009), Nussbaum (2011) y Tronto (1993), nos ofrece una base sólida para repensar las estructuras organizativas desde una ética de la responsabilidad, el cuidado y la justicia.

Asimismo, la ética del trabajo debe ser cultivada activamente en la cultura organizacional, a través de políticas inclusivas, liderazgo ético y reconocimiento real de las personas como agentes valiosos dentro del entramado productivo. Solo en este horizonte será posible construir organizaciones no solo eficientes, sino verdaderamente humanas.

Este ensayo ha querido abrir una reflexión que, más que concluirse, invita a prolongarse en la praxis cotidiana de quienes diseñan, dirigen y viven las instituciones del trabajo. Porque, en última instancia, el modo en que concebimos y practicamos el trabajo define también el tipo de sociedad que aspiramos a construir.

Referencias Consultadas

- Arendt, H. (1958). *The human condition*. University of Chicago Press.
- Bauman, Z. (2007). *Modernidad líquida*. Fondo de Cultura Económica.
- Kant, I. (2009). *Fundamentación de la metafísica de las costumbres* (M. García Morente, Trad.). Espasa-Calpe. (Obra original publicada en 1785)
- Marx, K. (2011). *El capital: Crítica de la economía política* (Vol. I). Siglo XXI Editores. (Obra original publicada en 1867)
- Nussbaum, M. C. (2011). *Creating capabilities: The human development approach*. Harvard University Press.
- Ricoeur, P. (1990). *Sí mismo como otro*. Trotta.

Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Oxford University Press.

Tronto, J. C. (1993). *Moral boundaries: A political argument for an ethic of care*. Routledge.