



## C A P Í T U L O 4

# COMUNICACIÓN EFECTIVA EN LA PRÁCTICA DEL TRABAJO DECENTE: UNA APUESTA POR EL BIEN COMÚN

**Claudia G. De la Fuente Morales**

Doctora en Economía Política del Desarrollo, profesora de la Escuela de Relaciones Internacionales de la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla y de la Licenciatura en Ciencias Políticas de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores, Nivel 1. ORCID: 0000-0001-8254-4359

**RESUMEN:** El objetivo del presente capítulo es determinar los elementos necesarios para que exista una correcta comunicación del concepto “Trabajo Decente”. Esto, con la finalidad de incorporar dichos elementos a la legislación mexicana y lograr que se apliquen adecuadamente en los diferentes sectores laborales del país. El trabajo, se sustenta en una metodología analítica, que busca analizar los distintos elementos del concepto de “Trabajo Decente”, para posteriormente integrarlos, haciendo a su vez uso de una técnica de investigación documental, basado en bibliografía y mesografía diversa. Dentro de los resultados que se esperan obtener, se encuentra la posibilidad de comprobar la hipótesis de que existe una falta de visibilidad, discusión y comprensión del concepto “Trabajo Decente” en México, que nos lleva a la ausencia de una comunicación asertiva de los conceptos de Decencia, sociedad decente, trabajo y TD. De igual manera se tratará de comprobar que el Trabajo Decente es un bien común de la sociedad y que como tal debe protegerse y comunicarse adecuadamente para ser entendido de esa manera. En conclusión, se puede afirmar que el caso de México es particular, ya que, para contar con otros derechos como educación, seguridad social, vivienda, entre otros, es necesario tener un “trabajo formal”, pero que cumpla a su vez con los elementos del “TD” conforme a estándares internacionales y no simplemente con base en el discurso político, a veces vacío y sinsentido. Así, con una colaboración tripartita (gobierno, sindicato, empleadores) se podrá acceder a un Trabajo Decente como bien común.

**PALABRAS CLAVE:** TD, comunicación, Bien común, Decencia, México

**KEYWORDS:** Decent Work, communication, Common Good, decency, Mexico

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación se divide en cuatro secciones: marco conceptual, metodología, resultados y conclusiones. La primera se refiere al planteamiento conceptual en el cual descansa la investigación, se aborda el concepto de decencia, sociedad decente, Trabajo Decente [TD], bien común y comunicación efectiva, dándole un mayor énfasis al TD, la comunicación efectiva y el bien común

La segunda es la metodología, en este caso se desarrolla una investigación de corte cualitativo, con una técnica de investigación documental que pone énfasis en los conceptos base, pudiendo organizarlos en categorías. La información es obtenida de diversos documentos y bases de datos en línea.

En la tercera parte que son los resultados, se analiza como el TD puede comunicarse de manera efectiva, describiendo características del concepto e índices de medición cualitativa, con el propósito de que el emisor tome en cuenta estos datos para transmitir un mensaje claro, sencillo y conciso. Así también, se examina como el TD puede convertirse en bien común. En las conclusiones se hace un análisis general de lo desarrollado en la investigación.

## 1. APROXIMACIÓN TEÓRICA Y CONCEPTUAL

Para la mejor comprensión del concepto TD es necesario iniciar con el análisis del concepto de “decencia” y “sociedad decente”, para evitar el uso peyorativo de la palabra “decente”.

### 1.1. Decencia y Sociedad Decente

Dignidad se deriva del latín *dignitas*, que proviene de *dignus*, que implica una posición de decoro y que a su vez corresponde a *axios* que significa que algo es valioso, merecedor o digno (Martínez, 2013, p. 43), cuando hablamos de dignidad entonces nos referimos a que el ser humano tiene la capacidad de “actuar de manera autónoma y de guiar su futuro” (Pico, 1984), algo de lo que los demás seres vivos carecen.

Si se traslada lo anterior al termino de TD, entonces implica que el ser humano tiene la capacidad de decidir a que se quiere dedicar, cuál será su rol dentro de la sociedad y a su vez que se pueda comprender que el trabajador debe ser valioso y digno.

Sin embargo, actualmente cuando se menciona el concepto de TD, las personas tienden a observarlo desde un punto de vista peyorativo, como si existiera un trabajo indecente, de ahí que sea necesario analizar el concepto “decente” desde la visión de Avishai Margalit, la cual se desprende de lo que él llama “sociedad decente”.

En la sociedad decente la base principal se encuentra en las instituciones y la no humillación por parte de las primeras hacia las personas que están bajo su jurisdicción:

Una sociedad decente es aquella cuyas instituciones no humillan a las personas...  
Una sociedad civilizada es aquella cuyos miembros no se humillan unos a otros,  
mientras que una sociedad decente es aquella cuyas instituciones no humillan a las personas. (Margalit, 1997)

Las instituciones y sobre todo las de gobierno, ejercen poder sobre las personas y la encomienda es que respeten los derechos de quienes están bajo su jurisdicción, además de que son creadas con el fin de mantener el orden y la justicia; la forma de no humillar en el aspecto laboral es precisamente cumpliendo con las demandas de los trabajadores, y velando por el bienestar de estos.

Esta visión de decencia tiene relación con la dignidad humana como base de los derechos humanos, donde la principal prioridad es que no se transgredan los derechos de la sociedad.

Una sociedad decente se puede definir como aquella que no transgrede los derechos de las personas que dependen de ella. La idea es que solo una sociedad que posea un concepto del derecho puede tener las nociones de respeto hacia sí misma y de humillación que toda sociedad decente necesita. Así, la empresa de una sociedad decente solo tiene significado si se aplica a una sociedad con una noción clara de lo que son los derechos. (Margalit, 2013, p. 35)

En el caso específico de los derechos laborales, las instituciones por medio de la normatividad jurídica federal, estatal y municipal, deben buscar el respeto y vigencia de derechos.

## 1.2 Trabajo Decente

El trabajo es un “conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”. (Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional [CINTERFOR], s.f).

La Organización Internacional del Trabajo [OIT] crea mecanismos de protección de los derechos laborales a nivel internacional, busca que se provean los medios de sustento adecuados para las personas y de ahí que en 1999 surja el concepto de TD, como un totalizante de todos los esfuerzos internacionales. Esto tomando en cuenta que el mercado de trabajo está totalmente flexibilizado, provocando precarización laboral, dando pasos hacia atrás respecto a las “conquistas que los trabajadores habían logrado a fuerza de muchos años de negociación”. (Zubero, 2007, 10).

## De acuerdo con la OIT, el TD

Resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres. (OIT, 2000)

La definición de TD encierra 4 objetivos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el dialogo social; y finalmente estos se convierten en los nodos fundamentales de los objetivos del TD.

Desde los Derechos Humanos, el concepto plantea un trabajo dignificante, donde se deben otorgar derechos económicos, sociales y culturales (DESC)<sup>1</sup>. Además de que el TD debe abarcar el empleo asalariado, el autoempleo, el trabajo informal y el trabajo doméstico (Rodgers, 2002).

En esta visión se abarca a todos los trabajadores y todos los sectores, por lo que debe existir universalidad (Sen, 2000) en la cobertura de los derechos laborales, que además nos lleva a observar el TD como un bien común, donde se debe beneficiar a toda la población y no solo a ciertos sectores.

La idea planteada incluye que para todos exista suficientes empleos, remuneración, seguridad e higiene en el trabajo (y todo lo que abarca este rubro), condiciones adecuadas de trabajo, seguridad social, seguridad de ingreso, libertad de sindicación, no discriminación, igualdad y dialogo social. (Ghai, 2003)

### 1.3 Bien común

La idea de bien se debe entender no solamente desde la individualidad, sino también desde la colectividad, como miembros de una sociedad siempre estamos en busca de una convivencia sana y buena, esto incluye las relaciones entre las personas de la comunidad y un ambiente donde no exista pobreza, miseria y que haya justicia; en este sentido lo que se busca es un bien social, algo que sea bueno para todos, un bien común.

El bien común es, por tanto, un bien predicable conjuntamente de los miembros de una comunidad. Se trata, en consecuencia, de un bien inclusivo que pretende unificar a todos los miembros de la comunidad, intentando evitar los individualismos o colectivismos excluyentes. (Rodríguez, 2005)

<sup>1</sup> El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales marca la pauta para el respeto y vigencia de los mismos. Existe una lista básica de estos derechos como: el derecho a la seguridad social y a la protección social, la protección a la familia, el derechos a un nivel de vida adecuado, el derecho a la salud, a la educación, los derechos culturales y los derechos a los trabajadores, esta última gama de derechos son los esenciales para esta investigación, incluyen: la prohibición del trabajo forzado, los derechos a escoger o aceptar libremente un trabajo, a un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, al disfrute del tiempo libre y a la limitación razonable de las horas de trabajo, a afiliarse a sindicatos y a fundarlos y a la huelga.

El bien común se refiere entonces al conjunto de condiciones necesarias para que las personas puedan lograr su desarrollo. Según Vidal Stuardo (2005) existen 4 elementos esenciales que constituyen el bien común: un conjunto de bienes de todas las clases, una justa distribución de los bienes, condiciones sociales externas, una adecuada organización social.

Respecto a los bienes de todas las clases, se debe incluir bienes materiales, bienes culturales, bienes morales; para que el bien común se dé es necesario que estos bienes se otorguen en la proporción y cantidad necesarias; en el segundo elemento es necesario recalcar que todas las personas que conforman la sociedad deben participar de los bienes y servicios sin distinción y con una distribución equitativa.

Para que los bienes y servicios se den de forma adecuada deben existir las condiciones como la implementación y mantenimiento del orden público; esto permitirá una organización social apropiada, que también será resultado de un ordenamiento jurídico que proteja a las personas y un ordenamiento político que mantenga un equilibrio entre la misma población.

De lo anterior, se deriva que el Estado es el encargado de garantizar y crear las condiciones que permitan a la población gozar de bienestar y derechos humanos en todas las esferas de la vida. De acuerdo con Reyes Téllez (2010)

El Estado tiene como misión cuidar directamente, mediante una amplia planificación y coordinación de la cooperación social, todas las necesidades existenciales de sus miembros, contando con una amplia gama de políticas públicas además de un amplio sistema de derechos humanos que protejan a las personas en todas las eventualidades de la vida, proporcionándoles la ayuda que necesitan.

El bien común y los derechos humanos tiene la misma finalidad, que es ofrecer calidad y vida digna por medio de la promoción y garantía de derechos como el TD, alimentación, vivienda, entre otros derechos, teniendo como base la dignidad humana.

En este sentido, debemos tener en cuenta que el establecimiento del bien común, requiere de la sinergia entre Estado y Sociedad a efecto de consolidarlo de manera plena, ya que se requiere de la articulación de disposiciones jurídicas para su protección por medio de una institucionalidad efectiva y mecanismos de representación eficientes así como el llevar a cabo conductas de pleno respeto por parte de la ciudadanía, que no se entienda nunca como una suerte de sumisión, sino de la eficiencia que promueve el “contrato social” en aras de impedir el mal gobierno con el fin de garantizar un ejercicio efectivo de gobernabilidad que asegure la validez de los derechos sociales. (Gutiérrez, 2020).

## 1.4 Comunicación

La comunicación surge por la necesidad de expresar sentimientos, opiniones, ideas, etcétera, de ahí surgen diversas formas de comunicación como la verbal, no verbal y escrita. Cuando se habla de comunicación humana, esta puede darse entre dos individuos, grupos o masas y dependiendo de cuál sea, serán las implicaciones del proceso.

Los elementos básicos del proceso de comunicación humana son: emisor, mensaje, código, canal, receptor y contexto (Vega, 2020). El emisor es el que inicia el proceso de comunicación, decide que se va a comunicar, a quién y de qué forma; el mensaje son las ideas que se pretenden reciban los receptores; el código es la manera en que el emisor comunica el contenido, incluye si es verbal o no y la tecnología a utilizar; el canal es el medio por el cual se transmite el mensaje, se debe elegir adecuadamente para que dicho mensaje sea eficaz; el receptor es el destinatario final del mensaje, puede ser una persona o un conjunto de personas, como la sociedad en general; el contexto es el entorno donde se desarrolla el proceso de comunicar. (Vega, 2020)

Dentro de la comunicación como disciplina se desarrollan diversos modelos, para la presente investigación el modelo a utilizar es el propuesto por Harold Laswell, el cual consta de una concatenación lineal de 5 preguntas: “¿quién – dice qué – por cuál canal – a quién – con que efecto?” (Wolf, 1987). Por consiguiente, la representación gráfica del Modelo de Laswell es: Emisor-mensaje-medio-receptor-impacto (Wolf, 1987), se puede observar que la última parte cambia respecto al contexto y en el caso del modelo de Laswell se incorpora el analizar el impacto que tiene el mensaje.

Para que exista un impacto adecuado, se transmita y se entienda el mensaje de manera objetiva y real, se debe tener una comunicación efectiva, esto quiere decir que el mensaje debe tener claridad, sencillez y concisión; se considera que para que el mensaje tenga estas características, el emisor debe estar letrado respecto al tema que quiere transmitir.

La comunicación efectiva es entonces la capacidad de transmitir información clara, sencilla y concisa, para que el receptor o los receptores lo entiendan objetivamente y que posteriormente no existan confusiones, conflictos y malentendidos.

La claridad es la base de la comunicación eficaz, “implica transmitir información de manera clara y comprensible, asegurando que el mensaje sea fácilmente comprendido por la audiencia objetivo. Utilizando un lenguaje sencillo y conciso, evitando la jerga o los términos técnicos y organizando las ideas de forma lógica...” (Fastercapital, 2025). Es necesario utilizar vocabulario accesible, esto es hacer uso del lenguaje convencional.

La sencillez consiste en “escribir con “palabras y frases de fácil comprensión” (Vivaldi, 2000, 299). Para ello, se debe evitar tanto lo intrincado como un vocabulario o sintaxis demasiado complejos para el lector” (Uandes, 2020). Se recomienda el uso de palabras familiares y la eliminación de palabras rebuscadas.

La concisión consiste en mandar la información eficiente, breve y precisa, esto implica la eliminación de redundancias, el uso mínimo de palabras y la eliminación de repeticiones.

Teniendo estos elementos en el proceso de comunicación, se podrá llevar de forma efectiva, en el caso del presente estudio, la comunicación efectiva del TD podría dar como resultado que nos acercáramos más a convertirlo en un bien común.

## 2. MÉTODO

La metodología empleada es de corte cualitativo, por medio de análisis documental, poniendo énfasis en los conceptos clave, dando como resultado diferentes categorías. El análisis documental consiste en procesar, sistematizar y sintetizar los datos, permitiendo una triangulación de diversas fuentes de información.

Se debe recordar que la técnica documental está basada en referentes cualitativos y esto nos permite organizar en categorías la información para la mejor comprensión, en este caso las principales categorías que se observan son: decencia, sociedad decente, TD, bien común, comunicación y comunicación efectiva.

La organización de la información es precisamente conforme las categorías de estudio, se buscaron y seleccionaron documentos diversos como: artículos indexados, libros, capítulos de libro, bases de datos como Google académico, Scielo, Redalyc, etc. y documentos institucionales. La mayoría de los documentos se encuentran dentro del período 2010-2025 y algunos son de años anteriores, con la finalidad de obtener la información de fuentes originales.

## 3. RESULTADOS

La premisa fundamental de la presente investigación es que para lograr que el TD se pueda convertir en un bien común, necesita ser comprendido en un inicio y así pueda ser comunicado efectivamente para que pueda llevarse a la práctica de manera adecuada.

En este sentido, debemos vincular la comunicación con el TD, el modelo básico de comunicación y el modelo de Lasswell (emisor, mensaje, contenido, canal, receptor, contexto e impacto) ayudará a comprender como el TD puede comunicarse efectivamente.

En la comunicación efectiva del TD, se puede observar a los legisladores como emisores, que son los hacedores de leyes en las diversas áreas, por ejemplo, el área laboral, además de que son los encargados de aplicar las políticas públicas que se derivan de dichas leyes. Los receptores en este caso sería la ciudadanía no experta como dueños de negocios, trabajadores o cualquier otra persona que tenga empleados a su cargo.

Para que el TD pueda ser entendido por los receptores, los legisladores deben tener fundamento, es decir, tener un conocimiento pleno de lo que significa y lo que implica el TD para poder comunicar con claridad, sencillez y concisión.

En un primer momento, los legisladores deben comprender el concepto de decencia, para que no se utilice de forma peyorativa; de la misma forma es esencial que conozcan todo lo que engloba el TD (TD) y que en la puesta en práctica se debe tomar en cuenta también la parte económica, ya que se debe hacer un cambio en esta para aspirar a que el TD se convierta en bien común.

Lo particular del TD es que constituye un enfoque conjunto del trabajo, el empleo y el progreso social. Abordar estos terrenos requiere una visión equilibrada e integral de los objetivos sociales y económicos, que incluya la promoción de derechos, el empleo, la seguridad y el dialogo social. Y no solo a nivel de las políticas nacionales, ya que muchos de los factores con que hay que lidiar están en el área de la economía internacional y global (el comercio, los flujos de capital, los sistemas de producción que traspasan fronteras). De manera que promover el TD significa también cambiar la forma en que funciona la economía global, para que sus beneficios lleguen cada vez a más gente. El TD no es solo un objetivo de desarrollo a nivel nacional, sino además un principio orientador para la economía mundial (Rodgers, 2002, 26)

Desde una visión oficial-institucional el TD actúa como el integrador de objetivos sociales y económicos; este concepto incluye el empleo, los derechos, la seguridad y el dialogo, cada uno con características propias, pero que en conjunto encuentran su sentido totalizante.

A nivel internacional se han elaborado propuestas de índices de medición, para que en los diversos países se pueda seguir de cerca la evolución y aplicación del TD. Es preciso resaltar que, si bien se buscan indicadores aplicables a nivel internacional, es esencial tomar en cuenta cada caso específico, para que las políticas publicas en verdad funcionen, no será lo mismo la comunicación y aplicación del TD en un país y en otro, o en una empresa transnacional o en un negocio pequeño.

Las diferentes propuestas de medición incluyen las 4 dimensiones que engloba el TD. Uno de los principales modelos es el de Bonnet et al. (2003), quienes manejan siete seguridades:

1. Seguridad del mercado de trabajo (oportunidades suficientes de trabajo fundadas en altos niveles de empleo).
2. Seguridad del empleo (Protección contra el despido arbitrario y estabilidad en el mismo).
3. Seguridad profesional (El respeto a los niveles de la profesión).
4. Seguridad en el trabajo (Protección contra los accidentes y enfermedades de trabajo, límites a la jornada laboral, sustentado en normas).
5. Seguridad de formación profesional (la posibilidad de adquirir y renovar la capacitación profesional por medio del aprendizaje).
6. Seguridad de ingresos (Protección contra la pérdida de ingresos mediante la fijación de salarios mínimos, seguridad social integral, etcétera).
7. Seguridad de representación (Protección de la representación colectiva en el mercado de trabajo sustentada en sindicatos de trabajadores y asociaciones de empleadores de carácter independiente)

Considerando esta primera propuesta de medición, en una investigación anterior propuse un índice de medición cualitativa, se optó por la mirada cualitativa ya que interesaba conocer el sentir y pensar de los trabajadores, la trayectoria laboral.

Dentro de los indicadores se busca 2 tipos de medición que sería la subjetiva y la objetiva. Dentro de lo subjetivo se busca prestar atención a la percepción de los trabajadores y dentro del objetivo es analizar la norma jurídica y la aplicación en el centro de trabajo. Los indicadores de medición se esquematizan en la Tabla 1

Tabla 1 - *Indicadores de medición cualitativa para el TD*

| Indicadores             | Subjetivo  | Objetivo  |
|-------------------------|--|---|
| Seguridad en el empleo. | Grado de confianza de la persona en que mantendrá su trabajo.                                  | ■ Valoración del tipo de contrato.  |
| Seguridad profesional.  | Si la persona espera en plazo de un año ocupar un puesto de trabajo mejor.                     | ■ Han aumentado o no sus ingresos en los últimos 5 años.<br>■ Han aumentado sus responsabilidades laborales.<br>■ Ha mejorado o no su categoría profesional.  |
| Seguridad en el trabajo | Si la persona siente o no que las condiciones de seguridad e higiene de su trabajo son buenas. | ■ Si existe o no en el centro de trabajo un departamento o comité de seguridad.<br>■ Si la persona ha trabajado con máquinas o productos químicos peligrosos. |

|  |  |  |
|--|--|--|
| Seguridad de formación.                                      | Si la persona emplea o no sus calificaciones y aptitudes que posee.                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Si ha recibido o no formación profesional.</li> </ul>   |
| Seguridad de representación.                                 | Si la persona cree que las organizaciones existentes representan sus intereses en la esfera del trabajo. | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Pertenece o no a un sindicato.</li> <li>■ Existe un sindicato en su centro de trabajo.</li> <li>■ Existe representación sindical en su centro de trabajo.</li> </ul>  |
| Seguridad de ingresos.                                       | Si la persona considera que tiene un buen salario en comparación de otras personas.                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Si el salario que gana alcanza para satisfacer necesidades básicas.</li> <li>■ La estabilidad del ingreso.</li> <li>■ Si se tiene acceso a prestaciones y derechos.</li> </ul>  |
| Oportunidades de empleo.                                     | Si la persona piensa que tenía otras opciones de trabajo.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Otras opciones de trabajo (de acuerdo con su escolaridad).</li> <li>■ Porque se optó por entrar a trabajar a este lugar.</li> </ul>   |
| Conciliar de modo equilibrado el trabajo y la vida familiar. | Si la persona siente que tiene flexibilidad en el trabajo.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Flexibilidad en el horario laboral.</li> <li>■ Flexibilidad en la atención de las necesidades familiares (licencias o permisos por enfermedad de los hijos o por alguna actividad escolar, poder llevarlos al centro de trabajo, posibilidad de usar el teléfono en caso de emergencia familiar.</li> <li>■ Calidad, disponibilidad y confianza en las guarderías.</li> </ul> |
| Protección social.   | Si la persona piensa y confía en que tiene servicios de salud de calidad.                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Calidad, disponibilidad y confianza en los servicios de salud.</li> </ul>   |

Nota: Elaboración propia con información de Standing (2003) y Anker (2003).

Una vez que se ha analizado de forma general lo que implica el TD, debemos pensar que los receptores del mensaje se encuentran en contextos diferentes por lo que la forma de transmitir el mensaje también debe ser diferente para cada caso específico. En el TD se pueden vislumbrar 3 niveles de aplicación (Bonnet et al., 2003)

1. Nivel macro o nacional (en el plano de la sociedad en su conjunto).
2. Nivel meso (en el plano de los centros de trabajo).
3. Nivel micro (en el plano de la persona que trabaja)

Dentro de cada uno de estos niveles se encuentran 3 tipos de indicadores:

- a. Indicadores de insumos: Son instrumentos y normas nacionales e internacionales adoptadas para la protección de los trabajadores.

- b. Indicadores de procesos: Son los mecanismos o recursos mediante los cuales se ponen en práctica los instrumentos y las normas, por ejemplo: el gasto público, los servicios de inspección de trabajo.
- c. Indicadores de resultados: eficacia tanto de los instrumentos y normas como de los mecanismos y recursos a la hora de proteger a los trabajadores, cuyo propósito es averiguar si los insumos y los procesos son eficaces para asegurar la protección de los trabajadores (Zubero, 2013).

En el nivel macro el objetivo es analizar que tanto el gobierno y las normas jurídicas están comprometidos en promover y dar vigencia al TD, considerando en todo momento los tratados internacionales en materia de derechos humanos.

El nivel meso referente a centros trabajo, busca analizar si se incorporan en sus leyes internas las disposiciones nacionales y en la práctica que tanto se respetan los derechos laborales.

El nivel micro ofrece un análisis del trabajador, conocer el sentir y pensar respecto a sus condiciones de trabajo y así observar su trayectoria laboral, buscando dar voz al propio trabajador: “un índice compuesto de esta clase será un instrumento de disciplina analítica, que obligará al observador a hacer explícito y transparente lo que de otro modo sería demasiado vago para ser significativo” (Bonnet et al., 2003, pp. 259-260).

En resumen, si se toman en cuenta los indicadores y el nivel, se podría entender mejor el contexto en el cual se comunicará el TD, por ejemplo, en el indicador “seguridad de ingresos”, aplicado a nivel meso, considerando indicadores de insumos, se podría observar como está la situación del salario y que políticas públicas se han implementado de acuerdo con la Constitución, tratados internacionales y leyes federales; teniendo esta información el legislador puede hacer cambios en las políticas que va a implementar y también elegir la forma en como lo va a comunicar para que los receptores comprendan los cambios y los puedan adaptar a su contexto.

Los indicadores de resultados son esenciales ya que permiten examinar las políticas existentes y que tanto se ha comprendido el TD en los receptores, analizar también si el proceso de comunicación fue adecuado o si no lo fue, para entonces optar por los cambios necesarios para que la comunicación del TD pueda ser efectiva y así tener la posibilidad de retroalimentación para mejorar este proceso.

Finalmente, el TD como bien común se podrá alcanzar, si se comprende que el TD tiene una falta de visibilidad, discusión y comprensión; entonces la respuesta está en que es indispensable que se estudie y comprenda el concepto, para transmitirlo adecuadamente y alcanzar el bien común.

## 4. CONCLUSIONES

El TD más que un concepto, representa las aspiraciones de todo trabajador durante su vida laboral, lamentablemente este concepto ha sido mal entendido y también ha faltado un análisis profundo de su significado y características.

Es por ese motivo que se intenta hacer una intersección entre dicho concepto con la comunicación efectiva, ya que para lograr que el TD se convierta en bien común es necesario comunicarlo apropiadamente.

Se toma en cuenta el modelo básico de la comunicación, donde los legisladores son los principales emisores de la importancia del TD, sin embargo, se observa que ellos no tienen las bases teóricas-conceptuales suficientes para poder transmitir de forma precisa la importancia de implementar el TD.

En este sentido es indispensable que se definan de forma correcta tanto el contenido que se debe compartir con características como sencillez, concisión y claridad; además de los canales adecuados, dependiendo del contexto en el que se encuentren los receptores.

Se hace hincapié en los legisladores, ya que ellos son los encargados de la hechura de la ley y de las políticas públicas encaminadas a mejorar las condiciones laborales de las personas,

Cuando se implementa el TD se debe tomar en cuenta que los centros de trabajo son diferentes, las condiciones económicas, el nivel educativo y de ahí se debe optar por un canal adecuado para que el público no experto logre comprender el mensaje; este canal puede ser por ejemplo, llamadas, folletos, pláticas, redes sociales, televisión, internet en general. También es indispensable la retroalimentación ya que así se asegura que el público objetivo entendió el mensaje.

Aún falta mucho para que el TD sea un bien común, sin embargo, la cooperación y trabajo en conjunto de gobierno, empleadores y trabajadores ha dado pasos en pro del bienestar de la población, del respeto de los derechos laborales de todas las formas de trabajo y de una vida digna para los trabajadores y sus familias.

## REFERENCIAS

Bonnet, F., Figueredo, J. Standing, G. (2003). Una familia de índices de TD. Revista Internacional del Trabajo. OIT. 122 (2), 233-261 [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09645/09645\(2003-122-2\)233-261.pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09645/09645(2003-122-2)233-261.pdf)

CINTERFOR. (s.f.). Trabajo. <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3315?page=1#:~:text=Conjunto%20de%20actividades%20humanas%2C%20remuneradas,sustento%20necesarios%20para%20los%20individuos.>

Fastercapital. (2025). Claridad, Concisión, Coherencia, Cortesía Y Corrección <https://fastercapital.com/es/tema/claridad,-concisi%C3%B3n,-coherencia,-cortes%C3%ADa-y-correcci%C3%B3n.html>

Ghai, D. (2003). TD. Conceptos e indicadores. Revista Internacional del Trabajo. 122 (2), 125-160. <https://webapps.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>

Gelardo, T. (2005). *La política y el bien común*. Instituto Martín de Aspilueta <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/18793/1/La%20pol%C3%ADtica%20y%20el%20bien%20com%C3%BAn.pdf>

Gutiérrez, R. (2020). La justicia y el bien común frente a las sociedades contemporáneas. Fondo Unido México. <https://fondounido.org.mx/historias/la-justicia-social-y-el-bien-comun-frente-a-las-sociedades-contemporaneas/>

Margalit, A. (1997). *La sociedad decente*. Paidós.

Martínez, V. (2013). Reflexiones sobre la dignidad humana en la actualidad. Boletín Mexicano de Derecho Comparado, 46 (136), 41-67. <https://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v46n136/v46n136a2.pdf>

Pico, D. (1984). *Giovanni, De la dignidad del hombre*. Editora nacional..

Reyes, A. (2010). El Bien Común Principio social cristiano. Noticiero Demócrata Cristiano. <http://opiniodc.blogspot.mx/2010/05/opinion-el-bien-comun-principio-social.html>

Rodgers, G. (2002). El TD como una meta para la economía global. *Boletín Cinterfor*.. [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_articulo/rodger.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/rodger.pdf)

Sen, A. (2000). Trabajo y derechos. Revista Internacional del Trabajo. 119 (2), 129-139. <https://webapps.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/sen.pdf>

Somavia, J. (2001). Reducir el déficit del TD: un desafío global. OIT. <https://www.cinterfor.org/node/5763>

Universidad de los Andes. (2020). Cualidades de estilo. Universidad de los Andes. [https://www.uandes.cl/wp-content/uploads/2022/03/CUALIDADES\\_ESTILO2020.pdf](https://www.uandes.cl/wp-content/uploads/2022/03/CUALIDADES_ESTILO2020.pdf)

Vega, C. (2020). Teorías de la comunicación, la comunicación como objeto de estudio. Universidad Oberta de Catalunya . <https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/150061/1/TeoriasComuniacionLaComunicacinComoObjetoEstudio.pdf>

Vidal Stuardo, J. (2005). *El bien común en la sociedad*. REVISMAR. <https://revistamarina.cl/revistas/2005/2/vidal.pdf>

Wolf, M. (1987). Investigación de la comunicación de masas. Paidós. <https://catedracoi2.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/05/wolf-mauro-investigacion-de-la-comunicacion-de-masas.pdf>