



# Consejo de Administración

346.ª reunión, Ginebra, octubre-noviembre de 2022

Sección Institucional

INS

**Fecha:** 5 de octubre de 2022

**Original:** inglés

Noveno punto del orden del día

## Promover ecosistemas de productividad para el trabajo decente

### Finalidad del documento

Este documento se presenta para fomentar el debate sobre los ecosistemas de productividad para el trabajo decente y sus repercusiones para el trabajo decente, la creación de empleo y el desarrollo de empresas sostenibles. Se invita al Consejo de Administración a que proporcione orientaciones sobre los ecosistemas de productividad para el trabajo decente en la aplicación del programa de la OIT y en el seguimiento de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (véase el proyecto de decisión en el párrafo 37).

**Objetivo estratégico pertinente:** Empleo.

**Resultado más pertinente:** Resultado 4: Empresas sostenibles como generadoras de empleo y promotoras de innovación y trabajo decente.

**Repercusiones en materia de políticas:** Sí. Labores sobre el trabajo decente y la productividad que incumben a todos los resultados en materia de políticas.

**Repercusiones jurídicas:** Ninguna.

**Repercusiones financieras:** Ninguna.

**Seguimiento requerido:** Sí.

**Unidad autora:** Departamento de Empresas (ENTERPRISES).

**Documentos conexos:** GB.341/POL/2; GB.341/PV; Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo.

## ▶ Índice

	<b>Página</b>
I. Introducción: la relación entre la productividad y el trabajo decente .....	5
II. Atención renovada de los mandantes de la OIT a la productividad y el trabajo decente.....	9
III. Ecosistemas de productividad para el trabajo decente: un enfoque para promover el crecimiento inclusivo .....	11
1. Una solución holística a un problema complejo: los pilares del enfoque de «ecosistemas de productividad para el trabajo decente» .....	11
2. Información actualizada sobre las actividades de la OIT en materia de productividad y trabajo decente desde la reunión de marzo de 2021 del Consejo de Administración.....	13
Puesta a prueba del enfoque de «ecosistemas de productividad para el trabajo decente» .....	13
Papel de las organizaciones de productividad en la promoción de la productividad y el trabajo decente .....	13
Desarrollo de capacidades de los Gobiernos y los interlocutores sociales .....	15
3. Perspectivas de cara al futuro .....	16
Medio ambiente, productividad y trabajo decente .....	16
Medición de la productividad .....	16
Un ecosistema para la productividad y el trabajo decente.....	18
Proyecto de decisión .....	18

## ► I. Introducción: la relación entre la productividad y el trabajo decente

---

1. En su 341.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2021), el Consejo de Administración examinó un documento sobre trabajo decente y productividad <sup>1</sup>, en el que se pasaba revista a la relación entre el trabajo decente y la productividad y el vínculo establecido más recientemente en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (Declaración del Centenario) <sup>2</sup> entre estos elementos y el mandato de la OIT. El documento también presentaba el enfoque de los «ecosistemas de productividad para el trabajo decente» que tenía por objetivo promover la productividad y el trabajo decente de manera inclusiva y holística. El Consejo de Administración expresó su apoyo general al enfoque y destacó diversos aspectos que deberían tenerse en cuenta para que la productividad y el trabajo decente se reforzaran mutuamente. De conformidad con la decisión adoptada por el Consejo de Administración en esa reunión <sup>3</sup>, la Oficina ha seguido profundizando su labor en este ámbito. Este documento brinda una actualización con miras a recibir orientaciones adicionales del Consejo de Administración.
2. La relación entre la productividad y el trabajo decente es un factor clave en las discusiones sobre la mejora del nivel de vida y el crecimiento económico. Existe un vínculo entre el crecimiento de la productividad y el trabajo decente, aunque su naturaleza es compleja. A nivel macroeconómico, cuando existen instituciones del mercado de trabajo y marcos de políticas de empleo sólidos, el crecimiento de la productividad puede impulsar un aumento de los salarios y del ingreso per cápita. El incremento de los ingresos de los trabajadores repercute en el ciclo económico aumentando la demanda, lo cual, a su vez, genera una mayor inversión privada que, como consecuencia del consiguiente aumento de los ingresos públicos, da lugar a mejoras en la educación, la infraestructura, los servicios sociales y la gobernanza <sup>4</sup>. En algunos países, el traslado de trabajadores y capital de actividades de bajo valor añadido, principalmente en la agricultura tradicional, a la manufactura y los servicios de mayor valor añadido (transformación estructural) puede generar trabajo decente y un aumento de la productividad decisivos para avanzar hacia mayores ingresos per cápita y trabajo decente para todos <sup>5</sup>.
3. También existe una correlación entre la productividad y el trabajo decente a nivel empresarial. Para los trabajadores, un aumento de la productividad puede dar lugar a mejores condiciones de trabajo, incluidos salarios más elevados, una reducción de las horas de trabajo, mejor seguridad y salud en el trabajo y acceso a protección social, aunque esta correlación no es automática y depende fundamentalmente de la fortaleza de las instituciones del mercado de trabajo, como la negociación colectiva. La mejora de las condiciones de trabajo, como menos horas de trabajo <sup>6</sup> y una mejor remuneración <sup>7</sup>, a su vez contribuye al aumento de la

---

<sup>1</sup> GB.341/POL/2.

<sup>2</sup> OIT, *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*, 2019.

<sup>3</sup> GB.341/PV, párr. 649.

<sup>4</sup> OIT, *Global Employment Policy Review*, 2021; OIT, *Actas – Informes de la Comisión de la Discusión Recurrente: Empleo. Propuesta de resolución y conclusiones presentadas a la Conferencia para adopción*, ILC.110/Actas núm. 6A.

<sup>5</sup> OIT, *Global Employment Policy Review*, 2021; OIT, *Actas – Informes de la Comisión de la Discusión Recurrente: Empleo. Propuesta de resolución y conclusiones presentadas a la Conferencia para adopción*.

<sup>6</sup> Eurofound, *Organisation of working time: Implications for productivity and working conditions – Overview Report*, 2012.

<sup>7</sup> Emanuel, N. y Harrington, E. «The payoffs of higher pay: Elasticities of productivity and labor supply with respect to wages», Harvard University, 2020.

productividad. Para las empresas, el crecimiento de la productividad genera menores costos unitarios de producción, aumentando así las ganancias. Cuando la reducción de costos se repercute en una disminución de los precios, ello beneficia a los consumidores y puede fortalecer la posición de las empresas en el mercado. Por último, las empresas que ofrecen empleos mejores a la media y pueden invertir en las competencias y en la retención a largo plazo y el bienestar de los trabajadores también logran una productividad superior a la media.

4. En los últimos decenios, muchas economías avanzadas han sido testigo del desfase entre la productividad y el aumento de los salarios, y una disminución de la participación del ingreso del trabajo. Según datos de países miembros de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), se ha producido una disminución del crecimiento del salario medio real en relación con el crecimiento de la productividad<sup>8</sup>. Estudios empíricos han demostrado que este desfase entre los salarios y la productividad, y la disminución de la participación del ingreso del trabajo pueden atribuirse a un conjunto de factores que varían en función de los países, incluida la disminución de la participación del trabajo<sup>9</sup> como consecuencia de la innovación tecnológica<sup>10</sup>; la globalización, sumada a la intensificación de la competencia<sup>11</sup>; y la creciente divergencia de los niveles salariales y de productividad entre empresas frontera (empresas con una productividad y salarios elevados) y otras empresas, y entre sectores de alta y baja productividad<sup>12</sup>. En este contexto de presiones adicionales ocasionadas por el escaso aumento de la productividad observado desde la crisis financiera de 2008, el creciente desajuste de competencias<sup>13</sup> y la agravación de las desigualdades económicas<sup>14</sup> a raíz de la pandemia de COVID-19, la negociación colectiva y el diálogo social siguen siendo fundamentales para mantener y fortalecer el ciclo virtuoso entre productividad y condiciones de trabajo<sup>15</sup>.
5. En muchas economías, la transformación de las estructuras de producción de los países, de actividades de bajo valor añadido a actividades de alto valor añadido, ha disminuido. Como consecuencia de ello, en lugar de producirse una transición del trabajo hacia una mayor productividad en empleos formales, se ha registrado un aumento del empleo informal, cuyos niveles de productividad son más bajos. En los últimos años se ha observado una «desindustrialización»<sup>16</sup>, especialmente en América Latina y en ciertas regiones de África, donde los avances hacia la transformación estructural favorable a la productividad y la

<sup>8</sup> OCDE, «Decoupling of wages from productivity: What implications for public policies?», *OECD Economic Outlook*, Volumen 2018 (2), OECD Publishing, París.

<sup>9</sup> Schwellnus, C., Kappeler, A., Pionnier, A.-P. «Decoupling of wages from productivity: Macro-level facts», OECD: Economics Department Working Papers No. 1373 (2017).

<sup>10</sup> Raurich, X., Sala, H., & Sorolla, V. «Factor shares, the price markup, and the elasticity of substitution between capital and labor». *Journal of Macroeconomics* volumen, 34, núm. 1 (2012), 181-198.

<sup>11</sup> OIT, *Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence*, 2008.

<sup>12</sup> OCDE, «Decoupling of wages from productivity: What implications for public policy?», *OECD Economic Outlook*, Volumen 2018 (2), OECD Publishing, París.

<sup>13</sup> OCDE, «The human side of productivity: Uncovering the role of skills and diversity for firm productivity», OECD Productivity Working Paper No. 29, 2021.

<sup>14</sup> Torres, J., Maduko, F., Gaddis, I., Iacovone, L. y Beegle, K. «The Impact of the COVID-19 Pandemic on Women-Led Businesses», World Bank Policy Research Working Paper 9817, octubre de 2021.

<sup>15</sup> El papel y la incidencia del diálogo social para transformar el desarrollo económico en progreso social, y el progreso social en desarrollo económico, y su incidencia en el desempeño económico y la competitividad empresarial se analizarán más detalladamente en el Informe de 2023 de la OIT sobre el diálogo social (véase OIT, 2018. [Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo](#). Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión).

<sup>16</sup> La desindustrialización designa el proceso de disminución de la participación del sector manufacturero en el empleo total y el PIB. Tregenna, F. «Characterising deindustrialisation: An analysis of changes in manufacturing employment and output internationally», *Cambridge Journal of Economics*, volumen 33, núm. 3 (2009), 433-466.

creación de trabajo decente han disminuido y, en algunos casos, han incluso retrocedido <sup>17</sup>. También se ha producido un estancamiento o disminución de la integración en las cadenas de valor mundiales que, si se centra en el trabajo decente, es clave para impulsar la transferencia de tecnología y procesos de gestión más eficaces a nivel empresarial <sup>18,19</sup>.

6. Para acelerar el ritmo de la transformación estructural a fin de promover la productividad y los empleos decentes será necesario adoptar marcos de políticas nacionales de empleo amplios y proactivos, que incluyan políticas monetarias y presupuestarias adecuadas que concilien los objetivos de estabilidad y crecimiento; políticas sólidas de comercio y desarrollo industrial que impulsen la inversión privada en sectores clave; políticas de competencia, políticas educativas e inversión pública <sup>20</sup>.
7. Las empresas de la economía informal, que en su mayoría son pequeñas unidades económicas, presentan una productividad total más baja que las empresas de la economía formal <sup>21</sup>. Como se resume en el último Informe Mundial sobre Salarios de la OIT, «la baja productividad es uno de los factores determinantes de la informalidad» <sup>22</sup>. La pandemia de COVID-19 ha empujado a muchos trabajadores y empresas a la informalidad y ha puesto al descubierto los riesgos conexos para los trabajadores <sup>23</sup>. La formalización es importante para mejorar las condiciones de trabajo (por ejemplo, al facilitar el acceso de los trabajadores al seguro social) <sup>24</sup>. Por otra parte, el aumento de la productividad puede facilitar transiciones a la formalidad. Según un examen de datos empíricos de alcance mundial, las intervenciones de política destinadas a fomentar la productividad tienen efectos positivos en la formalización de empresas que ya cuentan con una escala de producción suficiente y participan en las actividades del mercado formal <sup>25</sup>. Sin embargo, lograr mejoras en la productividad lleva tiempo. Además, muchos factores influyen en la decisión de las empresas informales de formalizarse, como, por ejemplo: su perfil social y educativo; la finalidad de su actividad empresarial; los niveles de productividad existentes; la situación del mercado de trabajo y del contexto económico; la ineficacia de los mercados de crédito y de los sistemas fiscales; la existencia de reglamentaciones, políticas, estrategias y apoyo gubernamentales que fomenten la formalización empresarial; y una capacidad suficiente de hacer cumplir la normativa <sup>26</sup>. Promover el crecimiento de la productividad es un factor que favorece la formalización, junto con otras medidas específicas según el contexto.
8. También existen diferencias de productividad entre empresas dirigidas por hombres y por mujeres, y entre trabajadores y trabajadoras. Según algunos estudios, las empresas lideradas por mujeres afrontan mayores obstáculos en lo que respecta a la tecnologización y el acceso a la inversión extranjera y tienen más dificultades para protegerse en entornos empresariales

<sup>17</sup> Rodrick, D. «Premature deindustrialization», *Journal of Economic Growth*, 21 No. 1 (2015), 1-33.

<sup>18</sup> Rodrick, D. «Premature deindustrialization», *Journal of Economic Growth*, 21 No. 1 (2015), 1-33.

<sup>19</sup> OIT, *Global Employment Policy Review, 2021*; OIT, *Actas – Informes de la Comisión de la Discusión Recurrente: Empleo. Propuesta de resolución y conclusiones presentadas a la Conferencia para adopción*.

<sup>20</sup> McMillan, M., Rodrik, D., Verduzco-Gallo, I. «Globalization, Structural Change, and Productivity Growth, with an Update on Africa», *World Development*, volumen 63 (2014): 11-32

<sup>21</sup> OCDE y OIT, *Tackling vulnerability in the informal economy*, Development Centre Studies, 2019.

<sup>22</sup> OIT, *Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021 – Los salarios y el salario mínimo en tiempos de la COVID-19*, 2020.

<sup>23</sup> OIT, *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo, Octava edición*, octubre de 2021.

<sup>24</sup> OIT, *Teoría del cambio: Formalización empresarial para el trabajo decente*, 2021.

<sup>25</sup> Bruhn, M. y McKenzie, D. «Entry regulation and formalization of microenterprises in developing countries», 2013. Policy Research Working Paper No. 6507. Banco Mundial, Washington D.C.

<sup>26</sup> OIT, *Teoría del cambio: Formalización empresarial para el trabajo decente*.

adversos, en comparación con las empresas dirigidas por hombres<sup>27</sup>. Ello afecta negativamente la productividad de las empresas dirigidas por mujeres<sup>28</sup>. Además, las trabajadoras son mayoritarias en los sectores de bajo valor añadido, como la hostelería y el comercio minorista<sup>29</sup>, y ya que estos sectores se han visto muy afectados por la pandemia de COVID-19, las mujeres han sido más vulnerables a las pérdidas de empleo y de ingresos<sup>30</sup>. Las mujeres también realizan alrededor de las tres cuartas partes del trabajo de cuidados no remunerado<sup>31</sup>, lo cual no se tiene en cuenta en las mediciones de productividad, a pesar de que esa productividad está «indirectamente subvencionada» por trabajo no remunerado<sup>32</sup>, como reconoce un informe del Director General sometido a la 95.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

9. La pandemia ha acelerado la adopción de nuevas tecnologías y formas de trabajo a distancia, que podrían fomentar un crecimiento de la productividad agregada, aunque sus efectos en las condiciones de trabajo no están del todo claros. La adopción de nuevas tecnologías puede reducir los costos operativos, facilitar el acceso al mercado y mejorar las condiciones de trabajo (por ejemplo, al permitir el pago digital de salarios)<sup>33</sup>. Al mismo tiempo, en algunos casos, las nuevas tecnologías también conllevan riesgos, como el reemplazo de trabajadores, la gestión algorítmica y la vigilancia de los trabajadores<sup>34</sup>. En algunos sectores, la adopción del teletrabajo y de modalidades de trabajo flexibles en respuesta a la pandemia está transformando las prácticas de trabajo. Si bien estas prácticas pueden aumentar la productividad laboral, sus efectos en la calidad del empleo, así como en la inclusión y la igualdad, no son tan claros<sup>35</sup>.
10. Paralelamente, la compleja dinámica asociada a la productividad y la creación de empleo decente tiene lugar en el contexto de la aceleración del cambio climático. Por lo tanto, los esfuerzos para estimular la productividad no deben ir en detrimento del medio ambiente. A nivel de las empresas, la adopción de prácticas empresariales ecológicas es de suma importancia, especialmente para las microempresas y las pequeñas empresas<sup>36</sup>. Si bien la transición hacia procesos de producción más ecológicos puede propiciar un aumento de la productividad de las empresas de mediano a largo plazo, esa transición requiere, a corto plazo, el acceso a un nivel elevado de capital, tecnologías limpias, energías renovables asequibles, conocimientos técnicos y competencias adecuadas<sup>37</sup>. También es importante reconocer que,

---

<sup>27</sup> Islam, A., Gaddis, I., Palacios López A. y Amin, M. «The labor productivity gap between formal businesses run by women and men», *Feminist Economics* volumen 26, núm. 4 (2020): 228-258.

<sup>28</sup> Islam, A., Gaddis, I., Palacios López, A. y Amin, M. The labor productivity gap between formal businesses run by women and men. *Feminist Economics* volumen 26, núm. 4 (2020): 228-258.

<sup>29</sup> OIT, «An uneven and gender-unequal COVID-19 recovery: Update on gender and employment trends 2021», octubre de 2021.

<sup>30</sup> OIT, «Building forward fairer: Women's rights to work and at work at the core of the COVID-19 recovery», julio de 2021.

<sup>31</sup> Charmes, J. *The unpaid care work and the labour market. An analysis of time use data based on the latest world compilation of time-use surveys*. OIT, 2019.

<sup>32</sup> OIT, *Cambios en el mundo del trabajo*, ILC.95/Report I (C), 2006.

<sup>33</sup> Concretamente, los servicios de pago digital de salarios, incluido el pago de salarios en cuentas de dinero móvil, dan lugar a mayores eficiencias a nivel empresarial y, cuando se realizan de manera responsable, permiten a los trabajadores tener mayor control de sus salarios y acceso a servicios financieros formales. OIT, «Research and learning agenda on digital wages for decent work – ILO Global Centre on Digital Wages for Decent Work», 2021.

<sup>34</sup> OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2022*, 2022.

<sup>35</sup> OIT, *Informe sobre el Diálogo Social 2022: La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente*, 2022.

<sup>36</sup> Centro de Comercio Internacional, «SME Competitiveness Outlook 2021: Empowering the green recovery», 2021.

<sup>37</sup> OCDE, «No net zero without SMEs: Exploring the key issues for greening SMEs and green entrepreneurship», OECD SME and Entrepreneurship Working Papers No. 30 (2021).

si bien algunas prácticas ambientales pueden favorecer la productividad, no generan automáticamente empleos decentes. Por ejemplo, millones de personas en países en desarrollo trabajan en la economía circular y la industria de la gestión de desechos en condiciones de trabajo informales y precarias <sup>38</sup>. Ello ilustra la importancia de abordar el triple nexo entre las consecuencias ambientales, económicas y sociales del aumento de la productividad mediante una transición justa, en la cual las empresas y los trabajadores reciban apoyo adecuado y se tengan plenamente en cuenta las oportunidades para crear empleos decentes y verdes.

11. Estas consideraciones ponen de relieve la importancia del enfoque de los «ecosistemas de productividad para el trabajo decente», cuyos fundamentos se presentaron al Consejo de Administración en marzo de 2021. Según este enfoque, los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían identificar y abordar los problemas relacionados con la productividad y el trabajo decente en forma conjunta y sistemática.

## ► II. Atención renovada de los mandantes de la OIT a la productividad y el trabajo decente

---

12. Los mandantes de la OIT han reconocido siempre el papel que desempeña la productividad como impulsor del crecimiento económico, la creación de empleo y el desarrollo sostenible. Como se menciona en el informe anterior presentado al Consejo de Administración sobre trabajo decente y productividad <sup>39</sup>, la Declaración de Filadelfia <sup>40</sup> reconoce que la productividad es un motor clave del crecimiento económico y la reforma social, y ello se reitera en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, que insta a la Oficina a «aprovechar todo el potencial del progreso tecnológico y el crecimiento de la productividad, inclusive mediante el diálogo social, para lograr trabajo decente y desarrollo sostenible y asegurar así la dignidad, la realización personal y una distribución equitativa de los beneficios para todos» <sup>41</sup>.
13. Los mandantes de la OIT de todas las regiones han destacado la importancia de la relación entre el crecimiento de la productividad y el trabajo decente. La Declaración de Bali <sup>42</sup> hace referencia a la importancia de la distribución de los beneficios, especialmente en el contexto del crecimiento considerable de la productividad experimentado en la región de Asia y el Pacífico en los últimos años. La Declaración de Panamá para el Centenario de la OIT <sup>43</sup> establece que «el aumento de la productividad y la diversificación productiva son fundamentales para el crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible» y también destaca la importancia de vincular la productividad con el aumento de los salarios.

<sup>38</sup> O'Connor, S., «Not all green jobs are safe and clean», Financial Times, 26 de octubre de 2021.

<sup>39</sup> GB.341/POL/2.

<sup>40</sup> Según la Declaración de Filadelfia, «incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar, teniendo en cuenta este objetivo fundamental [de la justicia social], cualquier programa o medida internacional de carácter económico y financiero». La Declaración reconoce además que la productividad es un motor clave del crecimiento económico, la creación de empleo y la reforma social. OIT, *Declaración de Filadelfia*, 1944.

<sup>41</sup> OIT, *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*, sección II, apartado A, ii), 2019.

<sup>42</sup> OIT, *Bali Declaration*, 2016.

<sup>43</sup> OIT, *Declaración de Panamá para el Centenario de la OIT: por el futuro del trabajo en las Américas*, 2018.

14. Los mandantes de la región de África han subrayado el papel que desempeña el crecimiento de la productividad en la aceleración de la transición hacia el empleo formal y más productivo. La Declaración de Addis Ababa <sup>44</sup> de 2015 reconoce el lento avance en la «diversificación de la capacidad productiva» en la mayoría de las economías del continente, lo cual está estrechamente ligado al aumento de la desigualdad y la pobreza. La Declaración también menciona la importancia de promover el crecimiento de la productividad en general y, en particular, en el sector agrícola. En un informe de la OIT consagrado al examen de la aplicación de la Declaración de Addis Ababa <sup>45</sup> se afirma que «la productividad es una de las causas principales del fenómeno de los ‘trabajadores pobres’». También se precisa que «aumentar la productividad —y asegurar la distribución equitativa de los beneficios de la productividad entre los empresarios, los inversores... y los trabajadores (salarios más elevados y mejores condiciones de trabajo)— es, por lo tanto, muy importante en los esfuerzos para reducir la pobreza». El informe concluye que «el aumento de la productividad es la principal fuente de mejoras en la calidad de vida y es fundamental para trazar una vía sostenible que permita a los trabajadores salir de la pobreza y de la informalidad». También insta a la elaboración de estrategias para facilitar «el traslado gradual de los trabajadores de ocupaciones mal remuneradas e improductivas a empleos asalariados formales y más productivos».
15. La Declaración de Abiyán <sup>46</sup> reitera la importancia del aumento de la productividad. Su plan de aplicación <sup>47</sup> establece que «Con respecto a la productividad, la OIT adopta un enfoque integrado que aborda la productividad y los déficits de trabajo decente en tres niveles distintos pero interrelacionados». El plan indica que el aumento de productividad y el trabajo decente deben abordarse a nivel nacional, sectorial y empresarial, retomando así el enfoque de los «ecosistemas de productividad para el trabajo decente», que se expuso y examinó en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2021 <sup>48</sup>. Entre las prioridades en materia de políticas, se estima que la implantación de políticas de desarrollo productivo aplicables a todos los sectores de la economía son fundamentales para generar crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible, así como más y mejores empleos.
16. A pesar de que estas declaraciones se realizaron durante reuniones regionales anteriores a la pandemia de COVID-19, las discusiones recientes de la Conferencia Internacional del Trabajo reafirman que el aumento de la productividad debería formar parte de una recuperación inclusiva de la pandemia. El Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2021, insta a la Oficina a que refuerce su apoyo a los Estados Miembros mediante enfoques que «estimulen la productividad mediante la diversificación y la innovación» <sup>49</sup>. De modo similar, las conclusiones de la discusión sobre el empleo durante la 110.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia <sup>50</sup> alentaban a la Oficina a «reforzar el enfoque para abordar las desigualdades, con inclusión de las desigualdades salariales»; «apoyar a las empresas para crear empleos decentes y mejorar la productividad a

---

<sup>44</sup> OIT, *Addis Ababa Declaration – Transforming Africa through decent work for sustainable development*, 2015.

<sup>45</sup> OIT, *Advancing social justice – Shaping the future of work in Africa: Report of the Director-General*, 2019.

<sup>46</sup> OIT, *Declaración de Abiyán – Avance de la justicia social: configurar el futuro del trabajo en África*, 2019.

<sup>47</sup> GB.340/INS/8 (Rev. 1) (véase el Anexo III).

<sup>48</sup> GB.341/POL/2.

<sup>49</sup> OIT, *Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente*, Conferencia Internacional del Trabajo (2021).

<sup>50</sup> OIT, *Actas – Informes de la Comisión de la Discusión Recurrente: Empleo. Propuesta de resolución y conclusiones presentadas a la Conferencia para adopción*.



través de la investigación, el asesoramiento en materia de políticas y el desarrollo de capacidades, incluso en relación con ecosistemas de productividad»; y reforzar la capacidad de los mandantes en el ámbito de las «políticas para mejorar la productividad» a fin de fortalecer los vínculos entre el crecimiento económico inclusivo, el empleo, los ingresos laborales y la productividad. Las conclusiones también destacan que esas políticas deben asegurar la justa distribución de los beneficios, incluido mediante el diálogo social y la negociación colectiva en todos los niveles.

### ► III. Ecosistemas de productividad para el trabajo decente: un enfoque para promover el crecimiento inclusivo

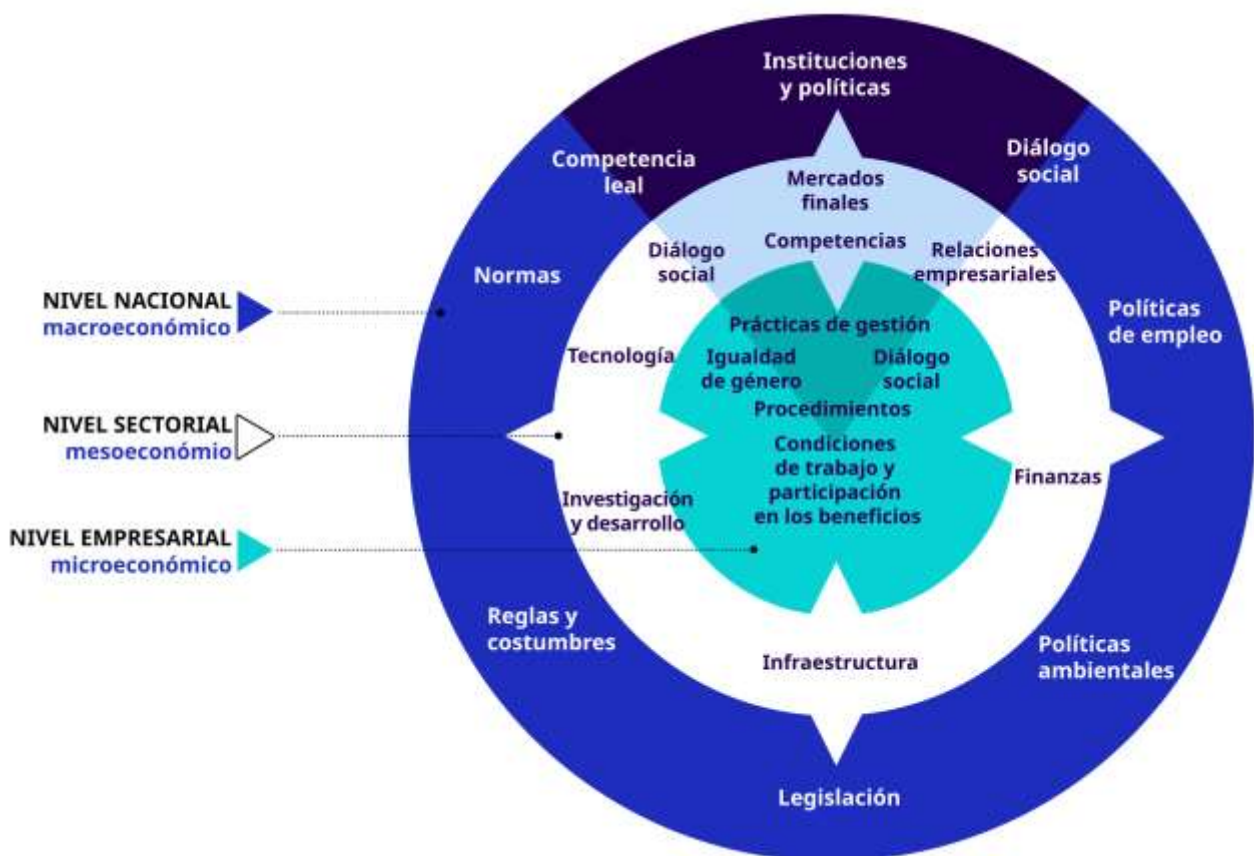
---

#### 1. Una solución holística a un problema complejo: los pilares del enfoque de «ecosistemas de productividad para el trabajo decente»

17. Con el fin de afrontar los obstáculos a la mejora de la calidad de los empleos y al crecimiento de la productividad, la OIT propone un enfoque sistémico y holístico basado en el principio de «Una OIT»: los «ecosistemas de productividad para el trabajo decente». Según este enfoque, las empresas y sus trabajadores forman parte de un «ecosistema», en el que los factores que impulsan la productividad y el trabajo decente se encuentran interrelacionados en tres niveles: nacional (macroeconómico), sectorial (mesoeconómico) y empresarial (microeconómico). El enfoque de «ecosistemas de productividad para el trabajo decente» se aplica en estos tres niveles para reforzar los principales factores impulsores de la productividad y la creación de empleo. Para cada nivel se prevén las acciones siguientes:
  - **Nivel macroeconómico:** Evaluación del entorno de políticas con objeto de identificar los obstáculos estructurales al aumento de la productividad, el trabajo decente y el desarrollo de empresas sostenibles en el contexto de la transición dual (digital y verde). Concepción de estrategias y reformas de políticas generales destinadas a apoyar los planes nacionales de desarrollo para impulsar la productividad, la adquisición de competencias, la creación de empleo decente, la mejora de las condiciones de trabajo, la iniciativa empresarial, la innovación y la transición a la economía formal. Fomento de un diálogo social eficaz con respecto a la productividad y el trabajo decente.
  - **Nivel mesoeconómico:** Evaluaciones sectoriales y recomendaciones de política para promover cambios estructurales en favor de una mayor productividad y mejores empleos, y para aumentar la complejidad económica de los sistemas de producción. Intervenciones específicas para cada sector con el fin de hacer frente a los desafíos relacionados con la productividad y las condiciones de trabajo en sectores altamente prioritarios, mejorando el funcionamiento de las cadenas de valor, las normas y las funciones de apoyo en los sectores señalados, y reforzando la eficacia del diálogo social sobre la productividad y la creación de empleo decente en el ámbito sectorial.
  - **Nivel microeconómico:** Evaluaciones y recomendaciones a nivel de la empresa para perfeccionar las prácticas de gestión; mejorar las condiciones de trabajo; reforzar la eficacia del diálogo social; favorecer el uso eficaz de los recursos; acelerar la transición hacia una producción sostenible; aumentar la resiliencia y la continuidad de las actividades, y apoyar a las microempresas y pequeñas empresas en la transición a la formalidad y de cara a lograr y mantener una escala de eficacia y un grado de viabilidad económica mínimos.

18. En el país beneficiario, los análisis y consultas con las principales partes interesadas permitirán determinar cuáles son los subsectores de la economía, o «estratos» del ecosistema (véase el gráfico que figura a continuación), que tienen mayor potencial para aprovechar las intervenciones dirigidas a crear trabajo decente gracias al crecimiento sostenible e inclusivo de la productividad, en beneficio de las empresas y de sus trabajadores.

► Gráfico. Marco conceptual del ecosistema de productividad – Representación de un «estrato» del ecosistema



19. Ante todo, el enfoque de «ecosistemas de productividad para el trabajo decente» se basa en la demanda, depende del contexto y está fundamentado en el diálogo social. Un aspecto central es la importancia que atribuye a promover el papel del Gobierno y los interlocutores sociales como agentes del cambio para mejorar la productividad y el trabajo decente. Por consiguiente, las actividades asociadas a este enfoque deberían estar en sintonía con las prioridades sectoriales y de política de los Gobiernos, y apoyarse en los marcos de política y las infraestructuras de diálogo social existentes.
20. El enfoque se sirve de los conocimientos especializados y la experiencia de la OIT en cuanto a la correlación entre trabajo decente y productividad. A nivel macroeconómico, se sustenta en el mandato de la Organización y se beneficia de su credibilidad en lo que respecta al apoyo al diálogo y la elaboración de políticas de empleo a nivel nacional, las pequeñas y medianas empresas y el trabajo decente. El enfoque se basa en la experiencia adquirida por el Departamento de Política de Empleo de la OIT en el área de las políticas nacionales de empleo y en la labor del Departamento de Empresas de la OIT orientada a brindar soluciones de política y servicios de apoyo para fomentar el trabajo decente en empresas sostenibles. Se

inscribe también en este marco la asistencia prestada por la Oficina de Actividades para los Empleadores a las organizaciones de empleadores para mejorar su capacidad de evaluar el entorno empresarial y de formular propuestas de política pública con el objetivo de acelerar el crecimiento económico, aumentar la productividad y crear empresas sostenibles que puedan generar más y mejores empleos. Las tareas de la Oficina de Actividades para los Trabajadores son también fundamentales en este contexto ya que, entre otras cosas, permiten potenciar las capacidades de los sindicatos en lo que atañe a la mejora de la productividad y al desarrollo de las funciones sindicales<sup>51</sup>. A nivel mesoeconómico, el enfoque sistémico de la OIT se sustenta en una perspectiva de trabajo decente, lo que permite a la Organización defender la integración de los objetivos de trabajo decente en la planificación sectorial (por ejemplo, a través de un enfoque de «desarrollo de sistemas del mercado propicios al trabajo decente»), a la vez que se refuerzan las instituciones para subsanar los déficits de trabajo decente. A nivel empresarial, el enfoque se apoya en los esfuerzos que la OIT ha venido desplegando para asociar el aumento de la productividad con la creación de trabajos mejores, en particular mediante el diálogo social (por ejemplo, a través de los programas Promoción de Empresas Competitivas y Responsables y Better Work).

## 2. Información actualizada sobre las actividades de la OIT en materia de productividad y trabajo decente desde la reunión de marzo de 2021 del Consejo de Administración

### Puesta a prueba del enfoque de «ecosistemas de productividad para el trabajo decente»

21. Gracias al apoyo brindado por los Gobiernos de Suiza y Noruega, se ha creado un programa de cooperación para el desarrollo con el fin de poner a prueba el enfoque de «ecosistemas de productividad para el trabajo decente» en Ghana, Sudáfrica y Viet Nam. Este programa se inició en enero de 2022 y concluirá en 2025. El programa, en el que colaboran el Departamento de Empresas y el Departamento de Política de Empleo, permitirá poner a prueba el enfoque y definir las mejores prácticas para su ejecución. En cada país, la estrategia concreta de ejecución se elabora cuidadosamente con el Gobierno y los interlocutores sociales a fin de garantizar el impacto y la sostenibilidad. Desde la puesta en marcha del programa a comienzos de este año, se están llevando a cabo tareas analíticas en tres países para determinar los sectores clave, los obstáculos a la productividad y los déficits de trabajo decente. El programa será supervisado por un comité consultivo estratégico mundial, que ofrecerá orientaciones estratégicas generales. En los tres países, los comités directivos de cada programa nacional reunirán al Gobierno y a los interlocutores sociales con el fin de asegurar que las actividades del programa estén siempre en consonancia con las prioridades nacionales.

### Papel de las organizaciones de productividad en la promoción de la productividad y el trabajo decente

22. Las organizaciones nacionales de productividad, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores que tienen el cometido de impulsar la productividad y el trabajo decente son importantes agentes de promoción de la colaboración, la producción y divulgación de conocimientos, y el desarrollo de capacidades en los países y regiones. En el Plan de aplicación complementario de la Declaración de Abiyán se concluye que el «enfoque [de ecosistemas de productividad para el trabajo decente] debería ser adoptado por los

---

<sup>51</sup> OIT, *Productivity improvement and the role of trade unions*, 2015.

centros de productividad nacionales, aunque actualmente estos centros solo existen en ocho países africanos. Además de reforzar la capacidad de los centros existentes en África, sería importante establecer esos centros en otros países africanos»<sup>52</sup>.

23. Las estructuras regionales, como la Organización Asiática de Productividad y la Asociación Panafricana para la Productividad (APAP), pueden facilitar la creación de organizaciones nacionales de productividad y promover la colaboración en materia de productividad y trabajo decente en todos los países. La mayoría de estas organizaciones tienen estructuras tripartitas. Según un estudio de la OIT, en el que se analizan las diferentes modalidades adoptadas para establecer tales organizaciones y su forma de funcionamiento, la representación tripartita en juntas y consejos es un importante factor de éxito, especialmente cuando los miembros pueden dedicar tiempo suficiente a la organización nacional de productividad, y cuando las redes y competencias de los miembros pueden ser utilizados para crear alianzas y facilitar el acceso<sup>53</sup>. Asimismo, el estudio pone de relieve la importancia de armonizar la acción de las organizaciones de productividad y otras estructuras similares con las prioridades estratégicas del Gobierno y los interlocutores sociales, y dotarlas del mandato y de los recursos necesarios para que puedan situarse como coordinadoras, creadoras de capacidad y líderes de opinión en los ámbitos de la productividad y el trabajo decente, junto con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
24. En este contexto, la OIT está apoyando la creación de organizaciones de productividad nacionales y regionales, y el desarrollo de sus capacidades. Asimismo, está colaborando con la APAP y la Unión Africana para evaluar la situación de los ecosistemas nacionales de productividad para las empresas en los Estados Miembros de la Unión Africana. El objetivo de dicho estudio es analizar el papel que desempeñan las organizaciones de productividad y su labor en estos países, con miras a determinar las mejores prácticas para que las estructuras nacionales de productividad y la estructura nacional de la APAP pueden promover un ecosistema de productividad para el trabajo decente. La Organización también está reforzando la capacidad de la APAP para movilizar a los países ya miembros o a los posibles miembros, y para incitar a más países de África Septentrional, África Occidental y África Central a convertirse en miembros de la APAP. Entre las tareas que se llevan a cabo figuran la concepción de una visión y estrategia de comunicación y el apoyo a su aplicación, así como la organización de eventos para intercambiar conocimientos sobre el trabajo que desarrollan conjuntamente la APAP, la OIT y la Unión Africana en materia de ecosistemas de productividad para el trabajo decente. La meta a largo plazo es reforzar los centros nacionales de productividad en toda la región de África con el fin de llegar a las pequeñas y medianas empresas mediante actividades prácticas en el ámbito de la productividad, de conformidad con las prioridades establecidas en la Declaración de Abiyán.
25. En una perspectiva similar, la OIT también ha estado prestando apoyo al Gobierno de Suriname en sus esfuerzos por poner en marcha un centro de fomento de la productividad y la innovación; dicho centro fue fundado en 2019 y se espera que esté operativo en 2022. La Oficina efectuó un estudio sobre los entornos propicios para las empresas sostenibles centrándose en los factores externos que obstaculizan el aumento de la productividad en el país<sup>54</sup>, y actualmente está colaborando con el Gobierno, los interlocutores sociales y el centro, con el fin de plasmar los resultados del estudio en una estrategia viable para promover la productividad, la innovación y el trabajo decente en el país.

---

<sup>52</sup> GB.340/INS/8 (Rev. 1).

<sup>53</sup> Marina Ramkissoon, *National Productivity Organizations: Repositioning for relevance and impact*, OIT, 2020.

<sup>54</sup> OIT, *The enabling environment for sustainable enterprises in Suriname – An assessment with a focus on productivity drivers*, 2020.

## Desarrollo de capacidades de los Gobiernos y los interlocutores sociales

26. Los interlocutores sociales desempeñan un papel decisivo en la promoción de un ciclo virtuoso entre la productividad y el trabajo decente, y en la promoción de una transformación estructural orientada al aumento de la productividad y el empleo productivo. Así, según una encuesta de la OIT, los miembros de las organizaciones empresariales y de empleadores consideran que el suministro por estas organizaciones de información pertinente sobre la evolución de los salarios y la productividad es un servicio fundamental <sup>55</sup>. De ahí que sea esencial desarrollar capacidades relacionadas con conceptos asociados a la productividad y el trabajo decente, y con enfoques concretos que sean viables, como los ecosistemas de productividad para el trabajo decente. La OIT también ha formulado orientaciones prácticas sobre la productividad y el trabajo decente dirigidas a organizaciones empresariales y de empleadores <sup>56</sup> y a organizaciones de trabajadores <sup>57</sup>.
27. En mayo de 2022, la OIT y el Centro Internacional de Formación de la OIT impartieron un curso en línea de dos semanas sobre el enfoque de «ecosistemas de productividad para el trabajo decente», con la finalidad de desarrollar las capacidades de los Gobiernos, los interlocutores sociales y otros especialistas. En él se abordaron las premisas y los objetivos del enfoque y se desarrollaron las capacidades de los participantes al respecto. Asistieron al curso 39 personas, entre ellas representantes de Gobiernos y de organizaciones de trabajadores y de empleadores. El Centro impartirá esta formación anualmente. Esta formación en línea complementa otros cursos sobre productividad y trabajo decente, como los que enseñan a medir y a impulsar la productividad <sup>58</sup> y los que tratan sobre políticas macroeconómicas y sectoriales para la recuperación del empleo <sup>59</sup>.
28. En un informe publicado por la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe en 2021 <sup>60</sup> se presentan las mejores prácticas y orientaciones operativas para impulsar la constitución de mesas redondas, integradas por miembros de los sectores público y privado, que tiene el cometido de subsanar las fallas de coordinación en el seno de los Gobiernos y entre estos y los interlocutores sociales, a fin de promover el aumento de la productividad y el trabajo decente. La organización de dichas mesas redondas a nivel sectorial o nacional puede contribuir a concretar el diálogo social y la cooperación para mejorar la productividad y crear más y mejores empleos en la economía formal.
29. Desde que tuvo lugar la discusión sobre productividad y trabajo decente en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2021, la Oficina ha estado analizando las tendencias regionales al respecto. Tomando como base el marco de «ecosistemas de productividad para el trabajo decente», la OIT ha publicado informes en los que se explican las tendencias de la productividad y se señalan los desafíos y oportunidades en lo que respecta al crecimiento de la productividad, el desarrollo de empresas sostenibles, la creación de empleo decente y la

---

<sup>55</sup> OIT, *Social Dialogue Report 2022*.

<sup>56</sup> OIT, *Impulsando la Productividad: Una Guía para Organizaciones Empresariales*, 2020.

<sup>57</sup> OIT, *Productivity improvement and the role of trade unions*.

<sup>58</sup> Centro Internacional de Formación de la OIT, «*Why productivity matters? Learning how to measure and boost productivity*», 2022.

<sup>59</sup> Centro Internacional de Formación de la OIT, «*Macroeconomic and sectoral policies for a sustained job recovery*», 2022.

<sup>60</sup> OIT, *Las Mesas Ejecutivas para la productividad y el trabajo decente: enfoque y metodología*, 2021.

transformación estructural en determinados países de las regiones de los Estados Árabes <sup>61</sup> y América Latina y el Caribe <sup>62</sup>.

### 3. Perspectivas de cara al futuro

#### Medio ambiente, productividad y trabajo decente

30. Los efectos del cambio climático están incidiendo de forma negativa en la calidad del empleo y en la productividad, tendencia que se acentuará aún más en el futuro próximo <sup>63</sup>. La OIT estima que, en 2030, se habrá perdido un 2 por ciento de las horas de trabajo a nivel mundial como consecuencia del estrés térmico, que constituye uno de los efectos más inmediatos del cambio climático en el mundo del trabajo <sup>64</sup>. Los trabajadores más vulnerables, concretamente «los trabajadores de países de ingreso bajo y de pequeños Estados insulares en desarrollo, los trabajadores rurales, las personas pobres, los pueblos indígenas y tribales, y otros grupos desfavorecidos» serán los más afectados por el impacto del cambio climático <sup>65</sup>. Por consiguiente, no hay lugar a dudas de que es urgente e importante llevar a cabo una transición justa para todos.
31. La productividad no puede aumentar a expensas del medio ambiente. Ello conlleva la necesidad de revisar los modelos lineales de crecimiento económico, lo que incide en nuestra percepción de la productividad. Según el informe de la OIT *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2018: Sostenibilidad medioambiental con empleo*, «es llamativo que, en un contexto de escasez de recursos y limitada capacidad del ecosistema para absorber los desechos, el modelo actual de crecimiento económico consista en gran medida en la extracción de recursos, las manufacturas, el consumo y la generación de desechos» <sup>66</sup>. Será, pues, esencial dirigirse hacia modelos circulares de crecimiento económico, en que los recursos sean reutilizados y se limiten a la extracción de nuevos recursos y la generación de desechos. Los modelos circulares implican también que no todo el crecimiento de la productividad es homogéneo, pues en este marco se toma en cuenta el grado en que se explotan los recursos y se generan desechos con el fin de lograr el crecimiento de la productividad <sup>67</sup>. Las políticas industriales sostenibles y la mejora en la eficacia de los recursos (entendida como un uso más eficaz de la energía y los materiales en los procesos de producción) serán esenciales para lograr un crecimiento de la productividad que sea ambientalmente sostenible.

#### Medición de la productividad

32. Para formular políticas bien fundamentadas es imprescindible medir la productividad y tener en cuenta las contribuciones del capital, la mano de obra y los insumos intermedios al crecimiento económico. La medición de la productividad debería orientar la formulación y el ajuste de las políticas económicas y los planes de desarrollo nacionales, y también aportar elementos relevantes al diálogo social y la negociación colectiva, en particular en materia de

---

<sup>61</sup> OIT, *Productivity growth, diversification and structural change in the Arab States*, 2022.

<sup>62</sup> OIT, *Informe regional productividad: Transición digital, cambio tecnológico y políticas de desarrollo productivo en ALC: desafíos y oportunidades*, 2022.

<sup>63</sup> IPCC, *Summary for Policymakers of the Working Group II contribution to the Sixth Assessment Report of the IPCC*, 2022.

<sup>64</sup> OIT, *Trabajar en un planeta más caliente: El impacto del estrés térmico en la productividad laboral y el trabajo decente*, 2019.

<sup>65</sup> OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2018: Sostenibilidad medioambiental con empleo*, 2018.

<sup>66</sup> OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2018*, 2018.

<sup>67</sup> OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2018*, 2018.

prestaciones sociales y salarios adecuados. La medición de la productividad es un ámbito normalizado de las estadísticas de contabilidad nacional en todo el mundo <sup>68</sup>. Tales normas garantizan la calidad de los datos y su comparabilidad entre los países. En este marco normativo se recomiendan varios métodos y se exigen diferentes requisitos técnicos y en relación con la disponibilidad de los datos. La productividad laboral mide el valor bruto añadido por hora trabajada durante un periodo de tiempo determinado. La productividad multifactorial (o «productividad total de los factores») mide las contribuciones variables del capital, la mano de obra y otros insumos al crecimiento, y puede abarcar la productividad residual («cambios tecnológicos no incorporados»). Destacan particularmente los métodos en que no solo se tienen en cuenta el número de personas empleadas o de horas trabajadas, sino también la contribución de las competencias y la educación, así como la evolución demográfica de la mano de obra y de la tasa de actividad, al crecimiento económico. La OIT puede prestar apoyo a los Estados Miembros para mejorar la calidad de sus mediciones de la productividad, con el fin de analizar también la contribución cuantitativa y cualitativa del capital y la mano de obra al crecimiento agregado. A su vez, estas informaciones pueden servir de base a los diálogos sobre políticas de alto nivel en que participan las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

33. Para medir la productividad a nivel nacional, sectorial y empresarial es necesario disponer de la capacidad adecuada. Las pequeñas y medianas empresas, en particular, no disponen de las capacidades ni de los recursos necesarios para poder medir la productividad y las condiciones de trabajo de manera fiable. A nivel sectorial y nacional, las grandes economías informales y los mercados poco activos en algunos sectores de la economía pueden agravar los problemas relacionados con aspectos técnicos y con la recopilación de datos. Por ello, es esencial disponer de la capacidad necesaria para utilizar mediciones fiables. Al respecto, la OIT, junto con la APAP y la Unión Africana, ha dado los primeros pasos para fomentar la adopción de los indicadores del Anuario de Competitividad Mundial del Instituto Internacional para el Desarrollo de la Gestión <sup>69</sup> en un número mayor de economías africanas, con el fin de promover también la compilación sistemática de datos, así como la formulación de políticas bien fundamentadas sobre la productividad y el trabajo decente.
34. Ahora bien, es cierto que las mediciones de la productividad comúnmente utilizadas no tienen necesariamente en cuenta la relación entre la productividad y el medio ambiente. Por ejemplo, las mediciones de la productividad laboral y de la productividad total de los factores no tienen en cuenta ni el agotamiento de los recursos naturales y la generación de desechos asociados a la productividad, ni los esfuerzos realizados para mitigar los daños ambientales, cuando se aplican para analizar los insumos de capital y de mano de obra. En consecuencia, los sectores o países que dependen de la extracción de recursos primarios pueden indicar un crecimiento de la productividad sin considerar los efectos ambientales. De forma análoga, se puede interpretar erróneamente que las inversiones en la reducción de la contaminación, por ejemplo en las industrias manufactureras, merman la productividad porque en esa evaluación no se toman en consideración los beneficios ambientales resultantes. Por ello, ya ha habido propuestas para adaptar los métodos de mediciones de la productividad que se utilizan actualmente a fin de tener en cuenta los esfuerzos por reducir la contaminación o el grado de

---

<sup>68</sup> División de Estadísticas de las Naciones Unidas, *Sistema de Cuentas Nacionales 2008* (SCN 2008); División de Estadísticas de las Naciones Unidas, *Handbook on Supply and Use Tables and Input-Output Tables with Extensions and Applications*, 2018; OCDE, *Measuring productivity: measurement of aggregate and industry-level productivity growth*, 2001.

<sup>69</sup> IMD, «World Competitiveness Center», 2022.

explotación de los recursos naturales <sup>70</sup>. No obstante, se deben reforzar las capacidades de los mandantes en este ámbito para que puedan aplicar las mediciones adaptadas e interpretar los resultados de las decisiones de política.

### Un ecosistema para la productividad y el trabajo decente

35. La relación entre la productividad y el trabajo decente es un factor importante para el crecimiento económico y la reducción de la pobreza. La creación de un ciclo virtuoso entre el crecimiento de la productividad y la creación de empleos decentes no es automática, como muestran la disociación entre la productividad y el crecimiento salarial en las economías avanzadas y el descenso de la participación del trabajo en el ingreso, así como la ralentización de la transformación estructural y la expansión resultante de los empleos informales en las economías emergentes.
36. La demanda de los mandantes confirma que la Oficina tiene un importante papel que desempeñar en la consolidación de un ciclo virtuoso entre la productividad y el trabajo decente. La OIT propone el enfoque de «ecosistemas de productividad para el trabajo decente» como una vía para promover un crecimiento de la productividad sostenible a nivel económico, social y ambiental a fin de favorecer la creación de trabajo decente. Al aunar las fuerzas de los Gobiernos, los interlocutores sociales y otros actores principales, este enfoque ofrece una solución viable para identificar y reforzar los factores de éxito que generan beneficios en tres ámbitos: el empleo decente, la sostenibilidad y el crecimiento económico.

### ▶ Proyecto de decisión

---

37. **El Consejo de Administración toma nota de la información actualizada sobre la labor de la Oficina relativa a los ecosistemas de productividad para el trabajo decente y solicita al Director General que tenga en cuenta sus orientaciones al aplicar el enfoque considerado.**

---

<sup>70</sup> OCDE, *Greening Productivity Measurement: Environmentally Adjusted Multifactor Productivity Growth, Policy Perspectives*, 2016.