



Boletín Laboral

SETIEMBRE 2026

La agenda pendiente del trabajo decente

Carlos Cornejo, socio de nuestro Estudio, analiza por qué la generación de trabajo decente sigue siendo una tarea pendiente en el Perú y plantea la necesidad de priorizar políticas públicas frente a la informalidad, el subempleo y la falta de empleo adecuado.

2

Trabajo y salud mental

Carlos Cornejo, socio de nuestro Estudio, analiza la importancia de la salud mental en el entorno laboral y las principales obligaciones de los empleadores para prevenir riesgos, promover el bienestar y proteger a sus trabajadores.

4

Jurisprudencia relevante

Resumen de algunas sentencias con impacto en la jurisprudencia laboral peruana:

- Casación Laboral N° 732-2025-Cajamarca
- Casación Laboral N° 6376-2025-Callao
- Apelación Laboral N° 23460-2025-Lima

7

Resoluciones TF

Resoluciones de la **SUNAFIL** que fijan criterios en actuaciones inspectivas.

8

Proyectos de Ley

Algunos proyectos de ley en materia laboral del mes de Setiembre del año 2026.

9

Calendario Laboral

Principales fechas del mes a tener en cuenta.

10

Actualidad laboral

Recuento de las principales noticias del mes de Setiembre del año 2026 en materia laboral.

12

Empleabilidad y reputación digital

Julio Olaechea, consultor de nuestro Estudio, analiza cómo la presencia en redes sociales puede influir en la empleabilidad y comparte algunas recomendaciones para gestionar la reputación digital de manera responsable.

13

La agenda pendiente del trabajo decente

Por: Carlos Cornejo

En 1999, la Organización Internacional del Trabajo (**OIT**), bajo la dirección general de Juan Somavia, acuñó el término de “trabajo decente”, el cual se ha convertido en el eje de su acción institucional.

El trabajo decente ha sido definido como trabajo productivo con un catálogo mínimo de derechos, entre los cuales destacan una adecuada remuneración, una jornada laboral razonable, cobertura de salud y previsional, entre otros.

La idea del concepto es que todos los estados miembros de la **OIT** se comprometan en el diseño y ejecución de políticas públicas orientadas a la generación de trabajo decente.

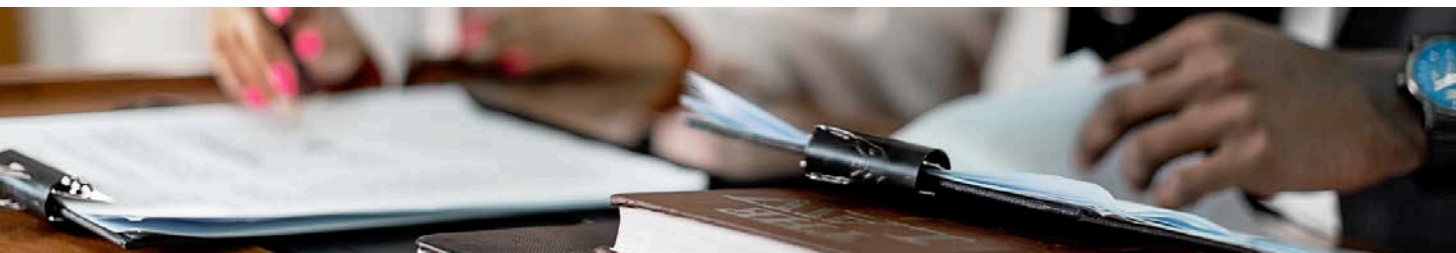
La **OIT** considera que, la generación de trabajo decente no está reñida ni es incompatible con el crecimiento económico, lo que fue ratificado por un estudio de la propia **OIT** realizado a principios del presente siglo entre los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (**OCDE**), que reveló que los países que habían apostado por la generación de trabajo decente eran los que mayor crecimiento económico habían logrado. Lamentablemente el citado estudio no pudo volver a realizarse debido a la queja de los países que peores resultados obtuvieron.

No obstante la importancia de la generación de trabajo decente en países como el nuestro, afectado y azotado por la informalidad laboral, por el desempleo y sobre todo por el subempleo, el Perú se demoró más de 20 años en la aprobación de un Plan Nacional de Trabajo Decente, el que poco y nada ha logrado.

Ciertamente, mediante Decreto Supremo N° 013-2021-TR, de fecha 13 de junio del año 2021, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publicó la Política Nacional del Empleo Decente (**PED**), con el objetivo de brindar el marco y los lineamientos para una acción multisectorial que atienda el problema de la falta de trabajo decente. La norma en cuestión establece que el Estado peruano debe promover las condiciones institucionales, económicas y sociales necesarias para garantizar que los trabajadores puedan acceder en igualdad de condiciones y libres de cualquier discriminación, a un trabajo decente y productivo, lo que parece un objetivo de -muy- largo plazo.

Y es que, la informalidad no se ha reducido, la tasa de desempleo se ha mantenido, la remuneración mínima ha perdido capacidad adquisitiva, la cobertura de salud y previsional no ha avanzado de manera importante, lo que determina la existencia de una tarea que sigue pendiente y que es preciso atender con urgencia y celeridad.





A mayor abundamiento, es preciso destacar que, durante los últimos tiempos nuestros legisladores se han preocupado y ocupado de mejorar los derechos laborales existentes y de crear nuevos derechos laborales para los trabajadores formales, es decir, para una minoría privilegiada de la población económicamente activa (**PEA**). Ciertamente, desde el año 2021, se ha creado el derecho al descanso por fallecimiento de familiares directos, se ha incrementado el número de días feriados, se ha ampliado el derecho a la asignación familiar, entre otras medidas.

Reforzando lo anterior, no es posible dejar de mencionar que, durante los últimos años se han presentado varios proyectos de ley que plantean mejorar los derechos laborales existentes y crear nuevos derechos laborales, lo que no es comprensible ni razonable si se tiene en cuenta que, en el Perú, solo 1 de cada 4 trabajadores tiene un trabajo adecuado.

La situación descrita revela poco interés -por no decir ningún interés- de nuestros legisladores por reducir la informalidad y el subempleo que afecta a millones de personas, quienes a pesar de los esfuerzos realizados no logran conseguir un empleo adecuado. Me atrevería a afirmar -casi sin temor de incurrir en error- que no se puede abordar una situación y menos resolverla, si no conoce la misma y no se tiene mayor interés en conocerla. Lo que queda claro es que la creación de nuevos derechos laborales o la mejora de los existentes, no ayuda en nada a la generación de trabajo decente.

En ese sentido, no llama la atención que, hace más de 15 años, mediante Resolución Ministerial N° 249-2010-TR, se declarara la primera semana de octubre de cada año, como la semana del “trabajo decente”, sin que existiera un Plan Nacional de Trabajo Decente, y sin que existiera una definición de lo que se entendía por trabajo decente. Es decir, en el Perú no se sabía que era el trabajo decente, empero, ello no era impedimento para celebrarlo.

La situación descrita revela que la tarea de generar trabajo decente sigue pendiente, aunque no estoy seguro de que siga en agenda, máxime, si se tiene en cuenta que los Ministros de Trabajo y Promoción del Empleo se cambian después de unos pocos meses de gestión, lo que dificulta el diseño y la ejecución de políticas públicas para la generación de trabajo decente. Esperemos que, el nuevo gobierno aborde el tema con la seriedad y competencia que corresponda, pues el problema del empleo no puede seguir siendo postergado.

A modo de comentario final, corresponde reconocer que la generación de trabajo decente no es contradictoria al crecimiento económico; que la generación de trabajo decente en la actual coyuntura (*marcada por el inicio de un nuevo gobierno*) sigue teniendo especial relevancia; y que es necesario apostar por la creación de trabajo decente. En suma, la idea es que, la generación de trabajo decente sea una tarea y una preocupación permanente, y no solo el 7 de octubre de cada año.

Trabajo y salud mental

Por: Carlos Cornejo

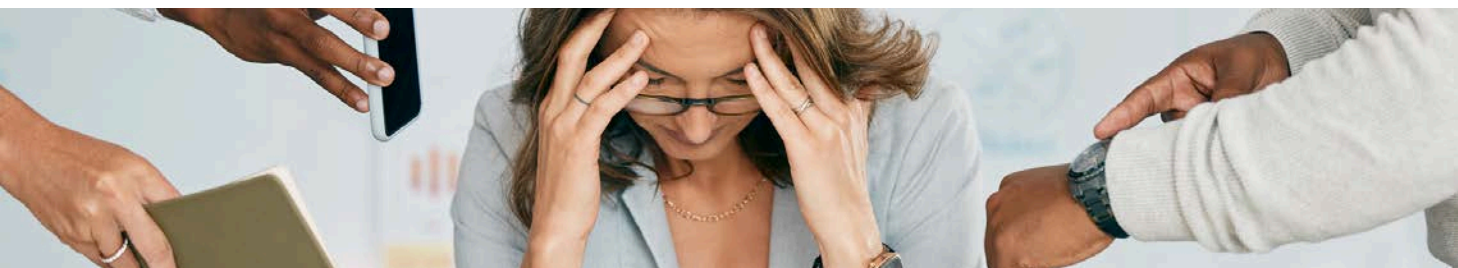
Desde hace varios años, se reconoce que el tema de la “salud mental” debe ser tratado con la mayor seriedad posible, pues estudios recientes revelan que 1 de cada 10 personas ha sido diagnosticada con algún problema de salud mental; y que las personas con problemas de salud mental tienen mayores complicaciones para adaptarse a su entorno cultural, social y laboral. Teniendo en cuenta lo anterior, el artículo 7° de la Constitución establece que toda persona tiene derecho a la salud, lo que incluye la salud mental.

Es un dato objetivo que, desde hace varios años (*incluso antes de la pandemia*) el agotamiento, el estrés y la ansiedad son problemas críticos en el lugar de trabajo, lo que había generado la necesidad de hablar de la salud mental de manera clara y abierta. Ciertamente, a la fecha, quienes viven de su trabajo, laboran más horas; tienen mayores dificultades para conciliar el trabajo y la vida personal; tienen el temor de perder sus trabajos; y de hecho los pierden, lo que afecta la salud mental.

Sobre el particular, la Organización Internacional del Trabajo (**OIT**), ha señalado que, en el contexto actual, la incertidumbre laboral que enfrentan los trabajadores puede generar cambios de humor, baja motivación, fatiga, ansiedad, agotamiento, ideas suicidas, alteraciones físicas (*como problemas de digestión, alteración del apetito, variación del peso, reacciones dermatológicas, cansancio, enfermedades cardiovasculares, problemas musculoesqueléticos, migrañas, etc.*), y puede, además, aumentar el uso del alcohol, tabaco y drogas -todo ello- para enfrentar el estrés.

Y es que, cuando se hace referencia a salud mental, no solo se debe pensar en esquizofrenia, alzhéimer, alcoholismo, retraso mental, epilepsia, etc., sino también en “depresión”. La **OIT**, en colaboración con la Organización Mundial de la Salud (**OMS**) considera que, en el mundo, más de 1,000 millones de personas viven con trastornos de salud mental (*ansiedad y depresión*), lo que puede afectar a cualquier persona provocándole angustia y afectando su capacidad de realizar actividades cotidianas, entre las cuales destacan las laborales.

Nuestra legislación laboral no es ajena a lo anterior, por lo que con fecha 21 de mayo del año 2019, promulgó la Ley 30947, Ley de Salud Mental, la que fue reglamentada mediante el Decreto Supremo N° 007-2020-SA, norma que establece una serie de nuevas obligaciones para los empleadores.

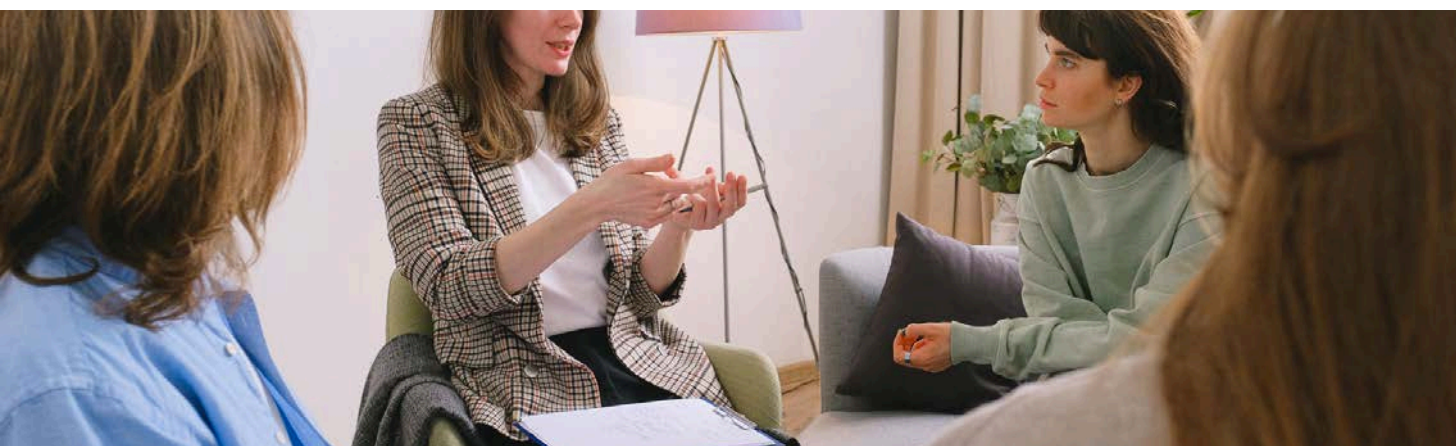


La citada ley, recogiendo lo establecido por la **OMS**¹, establece que la salud mental es un proceso dinámico de bienestar, producto de la interrelación entre el entorno y el despliegue de las diversas capacidades humanas, tanto de los individuos como de los grupos y colectivos que forman la sociedad; que tiene por objeto establecer un marco legal para garantizar el acceso a servicios, promoción, prevención, tratamiento y rehabilitación en salud mental, como condiciones para el pleno ejercicio del derecho a la salud, y el bienestar de la persona, de la familia y de la comunidad; y que la atención de la salud mental considera el respeto a los derechos humanos y la dignidad de la persona, sin discriminación, para erradicar la estigmatización de las personas con problemas de salud mental.

Asimismo, cabe señalar que la citada Ley establece que toda persona, sin discriminación alguna, tiene derecho a gozar del más alto nivel posible de salud mental; que el Estado garantiza disponibilidad de programas y servicios para la atención de la salud mental en todo el territorio y el acceso a prestaciones de salud mental adecuadas y de calidad, incluyendo intervenciones de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación; y que toda persona tiene derecho a no ser discriminado o estigmatizado por tener o padecer, de manera permanente o transitoria, problemas de salud mental.

Es pues, indudable que la salud mental es un tema de singular importancia, lo que ha generado que, a iniciativa de la Federación Médica de la Salud Mental y de la **OMS**, el 10 de octubre de cada año, se celebre el Día Mundial de la Salud Mental, con la finalidad de crear conciencia sobre los problemas que la afectación de la misma genera, y de erradicar los mitos existentes sobre el tema.

¹ La Organización Mundial de la Salud (**OMS**) define la salud mental como "(...) un estado de bienestar en el cual el individuo se da cuenta de sus propias aptitudes, puede afrontar presiones normales de la vida, puede trabajar productiva y fructíferamente y es capaz de hacer una contribución a su comunidad". Ver, Promoción de la Salud Mental. Informe Compendiado. Organización Mundial de la Salud Ginebra, 2004.





Teniendo en cuenta que los trabajadores no son ajenos a sufrir afecciones de su salud mental, nuestra legislación laboral vigente establece que los empleadores están obligados a desarrollar una serie de actividades para promover la salud mental y prevenir la afectación de la misma.

En este sentido, deben contar con planes y programas continuos de cuidado del personal, que promueva la nutrición y alimentación saludable, la actividad física, la gimnasia laboral y los cuidados ergonómicos, el acceso a servicios sociales y de salud, el manejo flexible del tiempo, el autocuidado, el buen trato y una vida libre de violencia, el respeto a la diversidad étnica, cultural y sexual, la prevención y sanción del hostigamiento sexual, la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares, especialmente si tienen familiares directos en situación de vulnerabilidad, la prevalencia del bienestar de la persona por encima de los intereses laborales, la identificación, evaluación, atención y protección ante el estrés laboral, acoso, malestar, desmotivación, desconfianza, agotamiento laboral, violencia institucional, entre otros factores que afecten la salud mental de los trabajadores.

A modo de comentario final, corresponde reconocer que la salud mental en la actual coyuntura, ha cobrado especial relevancia; que las políticas de compensación de las empresas han cambiado para adaptarse a las nuevas necesidades de trabajadores; que las empresas reconocen que el bienestar físico y emocional de los trabajadores es el “reto” más importante; y que las necesidades de apoyo psicosocial y de salud mental vienen aumentando de manera considerable, por lo es necesario invertir en programas de salud mental. En suma, la idea es que, la salud mental de trabajadores sea una preocupación permanente, y no solo el 10 de octubre de cada año.

Alertas

Jurisprudencia relevante

Casación Laboral N° 732-2025-Cajamarca

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 22 de julio del año 2026, recaída en la Casación Laboral N°732-2025-Cajamarca, considera que en las jornadas acumulativas o atípicas la duración del trabajo puede superar las ocho (8) horas diarias y las cuarenta y ocho (48) horas semanales, siempre que el promedio de horas trabajadas, calculado en un periodo de tres (3) semanas o uno menor, no exceda dichos límites.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema entiende que, la validez de una jornada acumulativa o atípica debe determinarse considerando el promedio de horas trabajadas en un periodo máximo de tres (3) semanas, por lo que no resulta ilegal por el solo hecho de contemplar jornadas diarias superiores a ocho (8) horas, siempre que dicho promedio no exceda las ocho (8) horas diarias o las cuarenta y ocho (48) horas semanales.

Casación Laboral N° 6376-2025-Callao

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 3 de agosto del año 2026, recaída en la Casación Laboral N° 6376-2025-Callao, considera que las faltas graves imputadas al trabajador como causa de despido deben ser acreditadas fehacientemente por el empleador mediante elementos objetivos, no pudiendo presumirse o deducirse.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema entiende que, la sola imputación de una falta grave no resulta suficiente para justificar válidamente un despido, correspondiendo al empleador acreditar objetivamente la conducta imputada, pues, de no demostrarse su existencia, el hecho sancionable deviene en falso y el cese puede configurarse como un despido fraudulento al carecer de una justificación real.

Apelación Laboral N° 23460-2025-Lima

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 19 de agosto del año 2026, recaída en la Apelación Laboral N°23460-2025-Lima, considera que, en un arbitraje laboral, los árbitros pueden atenuar la propuesta final seleccionada, ya sea disminuyéndola o elevándola cuando resulte extrema y, cuando una de las partes no presente propuesta final, podrán recoger y atenuar razonablemente la propuesta de la otra parte, sin que puedan establecer una solución distinta ni combinar las propuestas finales de ambas partes, criterio que es declarado además como doctrina jurisprudencial de obligatorio cumplimiento.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema entiende que, la facultad de atenuación permite a los árbitros modificar razonablemente la propuesta final elegida, reduciéndola o incrementándola cuando resulte extrema y, cuando una de las partes no presente propuesta final, recoger la propuesta de la otra parte y atenuarla razonablemente, sin que en ningún caso puedan establecer una solución distinta ni combinar los planteamientos de ambas partes.

Informativo

Resoluciones TF

Mediante Resolución N° 1109-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 15 de setiembre del año 2026, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** establece que la supervisión eficaz de la seguridad y salud en el trabajo no exige un control físico e ininterrumpido sobre los trabajadores, sino la implementación de una estructura organizativa preventiva; en consecuencia, el hecho de que un trabajador permanezca solo durante un determinado momento no permite, por sí mismo, concluir que existió falta de supervisión.

Mediante Resolución N° 1130-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 15 de setiembre del año 2026, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** establece que no existe impedimento legal para los trabajadores temporales por incremento de actividad puedan realizar labores vinculadas al giro principal del negocio, siempre que se acredite la causa objetiva de contratación.

Mediante Resolución N° 1148-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 22 de setiembre del año 2026, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** establece que la falta de conformidad del supervisor inspector sobre el contenido de la medida inspectiva de requerimiento determina la invalidez de dicho documento, en aplicación del principio de jerarquía previsto en el numeral 6) del artículo 2° de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.



Informativo

Normas Laborales

Decreto Supremo N° 014-2026-TR, que dispone medidas laborales para la participación ciudadana en las Elecciones Regionales y Municipales.

Publicado el 18 de setiembre del año 2026, en el Diario Oficial El Peruano

Mediante Decreto Supremo N° 014-2026-TR, se establecen facilidades laborales para garantizar la participación ciudadana en las Elecciones Regionales y Municipales del día 4 de octubre del año 2026, otorgando un día de descanso remunerado compensable a los trabajadores de los sectores público y privado que ejerzan efectivamente como miembros de mesa.

Asimismo, se autorizan permisos compensables de no laborar desde el viernes 2 hasta el lunes 5 de octubre del año 2026, para quienes deban trasladarse a zonas geográficas distintas para sufragar, y se establecen periodos de tolerancia sujetos a compensación para que los trabajadores cuyos turnos laborales coincidan con la fecha electoral puedan ejercer su derecho al voto.



Calendario Laboral

El 7 de octubre se conmemora la Jornada Mundial por el Trabajo Decente

Desde el año 2008, y a iniciativa de la Confederación Sindical Internacional - **CSI**, cada 7 de octubre se realiza la Jornada Mundial por el Trabajo Decente, actividad internacional que moviliza organizaciones sindicales de distintos países para promover la generación de trabajo decente.

El término “trabajo decente” fue creado y acuñado por la Organización Internacional del Trabajo – **OIT** en 1999, con la finalidad de impulsar la creación de un trabajo debidamente remunerado, seguro, con protección social, que respete derechos fundamentales en el entorno laboral, y que ofrezca posibilidades reales de desarrollo personal y de crecimiento profesional.

La relevancia del tema es incuestionable, pues la **OIT** ha convertido el trabajo decente en su eje de acción institucional, y ha destacado que la apuesta por el mismo no es un obstáculo para el crecimiento económico, sino uno de los motores del mismo.

El 8 de octubre (*Combate de Angamos*) es “feriado”

Los días feriados otorgan a los trabajadores derecho a descanso remunerado, por lo que durante los mismos los trabajadores están liberados de la obligación de prestar servicios, sin embargo, el empleador está obligado a pagar la remuneración que corresponda.

Los trabajadores que laboren en dichos días sin descanso sustitutorio, tienen derecho al pago de la remuneración correspondiente por la labor realizada, más una sobretasa de 100%.

Los empleadores podrán compensar el trabajo realizado en días feriados con un descanso sustitutorio, el cual podrá ser otorgado en cualquier momento, en cuyo caso quedará liberado del pago de la remuneración por el trabajo realizado y de la respectiva sobretasa.

El 10 de octubre se conmemora el Día de la Salud Mental

Desde el 1992, y a iniciativa de Federación Mundial para la Salud Mental, hoy Organización Mundial de la Salud - **OMS**, cada 10 de octubre se conmemora el Día Mundial de la Salud Mental, con la finalidad de generar conciencia sobre la importancia del tema, combatir el estigma de quienes sufren problemas de salud mental, y de promover servicios adecuados para tratarlos.

El espacio laboral no es ajeno a la salud mental, por lo que debe reconocerse que la obligación de los empleadores de contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ha permitido identificar y controlar factores que pueden afectar el bienestar y la salud mental de los trabajadores.

Apostar por la salud mental favorecerá la construcción de organizaciones que reconozcan condiciones laborales que permitan a los trabajadores cumplir sus actividades con seguridad, respeto y dignidad.

El 19 de octubre se conmemora el Día Internacional de la Lucha contra el Cáncer de Mama

Desde hace algunos años, cada 19 de octubre se conmemora el Día Internacional de la Lucha contra el cáncer de mama.

La relevancia del tema es innegable, pues las organizaciones no solo deben proteger a sus trabajadores de los riesgos del trabajo, sino, además, promover una cultura de respeto, prevención y solidaridad frente a situaciones de salud que pueden afectar a las personas, y especialmente a las mujeres trabajadoras. Y es que la lucha contra el cáncer de mama genera la oportunidad para fomentar la igualdad, no discriminación, privacidad y protección de la persona trabajadora.

En nuestro país, por expreso mandato legal, se reconoce a las mujeres trabajadoras de los sectores públicos y privados, el derecho a un día de licencia anual para la realización de exámenes de detección temprana del cáncer de mama y cuello uterino.



Noticias

Actualidad Laboral

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE**, anunció el incremento de la Remuneración Mínima Vital hasta S/1,300.00 (UN MIL TRESCIENTOS Y 00/100 SOLES), en dos (2) tramos, aplicándose el segundo incremento de manera posterior al fenómeno del niño, con la finalidad de cumplir con la promesa realizada durante el mensaje a la nación del pasado 28 de julio. [LINK](#)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE**, anunció que el Ministro de Trabajo se reunió con una delegación del Banco Mundial con la finalidad de articular esfuerzos para impulsar la empleabilidad de los peruanos, impulsando políticas que vinculen el desarrollo de habilidades con las necesidades reales del mercado laboral. [LINK](#)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE** y **ESSALUD**, realizaron visitas inopinadas a hospitales de Talara y Sullana con la finalidad de fortalecer acciones de prevención para anticiparse a los posibles efectos del Fenómeno El Niño y garantizar que los establecimientos de **ESSALUD** mantengan su capacidad de atención ante una eventual emergencia. [LINK](#)

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – **SUNAFIL**, realizó un operativo con la finalidad de brindar orientación a restaurantes en el distrito de San Isidro sobre discriminación étnico racial, en el que se recordó a los empleadores que está prohibido discriminar a los candidatos a puestos de trabajo por razón de rasgos físicos, color de piel, forma de hablar, vestimenta u otros. [LINK](#)

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – **SUNAFIL**, viene brindando asistencia técnica a más de 6,500 empresas en lo que va del año 2026, con la finalidad de brindar recomendaciones para evitar incumplimientos de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo, concretándose en la prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo. [LINK](#)

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – **SUNAFIL**, informó que de enero a setiembre del año 2026 se registraron 17,596 denuncias laborales a través de la aplicación “Sunafil en tus Manos”, de las cuales la mayoría corresponden a incumplimientos de pago de remuneraciones, de **CTS**, de gratificaciones, y de actos de hostigamiento y hostilidad. [LINK](#)

Empleabilidad y reputación digital

Por: Julio Olaechea

En la actualidad, buscar empleo no es preparar un buen currículum vitae, reunir certificados de estudios o demostrar experiencia laboral. Con mayor frecuencia, nuestra presencia en Internet también forma parte de la imagen que proyectamos y puede influir para bien o para mal, en nuestras posibilidades de conseguir empleo, cambiar de trabajo o acceder a mejores oportunidades profesionales.

Por ello, una pregunta importante que debemos hacernos periódicamente es la siguiente: **si un posible empleador revisara hoy mis redes sociales, ¿qué impresión se llevaría de mí?**

Esta pregunta no significa que debemos convertir todas nuestras redes en espacios exclusivamente profesionales, ni que debemos dejar de expresar nuestra personalidad. Antes bien, significa comprender que la información que publicamos, compartimos, comentamos o dejamos visible puede contribuir a construir nuestra reputación.

Las organizaciones buscan personas que, además de conocimientos, transmitan responsabilidad, confiabilidad, capacidad de comunicación, respeto y criterio. Así pues, algunos responsables de selección buscan información pública disponible sobre candidatos, especialmente para posiciones de responsabilidad, representación comercial, dirección, atención a clientes o manejo de información confidencial.

Cada fotografía, comentario, publicación o interacción que hacemos en redes (*sociales y profesionales*) contribuye a formar una percepción sobre nosotros. A este conjunto de información se le conoce comúnmente como “huella digital”.

Muchas personas creen que aquello que publicaron hace 5, 10, o más años ya no tiene importancia. Sin embargo, una publicación antigua puede permanecer visible o reaparecer. Por ello, revisar nuestra “huella digital” es imprescindible.

El primer paso es buscar nuestro propio nombre en Internet, así verás qué información puede encontrar cualquier persona, igual con nuestras redes sociales, observar qué fotografías son públicas, qué comentarios antiguos permanecen visibles y qué más estamos compartiendo.





Uno de los errores más frecuentes es pensar que las redes sociales personales no pueden tener consecuencias profesionales. Comentarios agresivos, insultos frecuentes, expresiones discriminatorias, ataques personales, información confidencial de empresas anteriores o críticas destructivas hacia antiguos jefes y compañeros de trabajo pueden afectar negativamente nuestra imagen profesional.

Por ello, debemos revisar las fotografías y videos que compartimos. Ahora bien, lo antes expuesto no significa que uno no pueda divertirse, viajar, asistir a reuniones sociales o mostrar aspectos de su vida personal. El problema se da cuando se transmite una imagen incompatible con la responsabilidad profesional que se pretende demostrar.

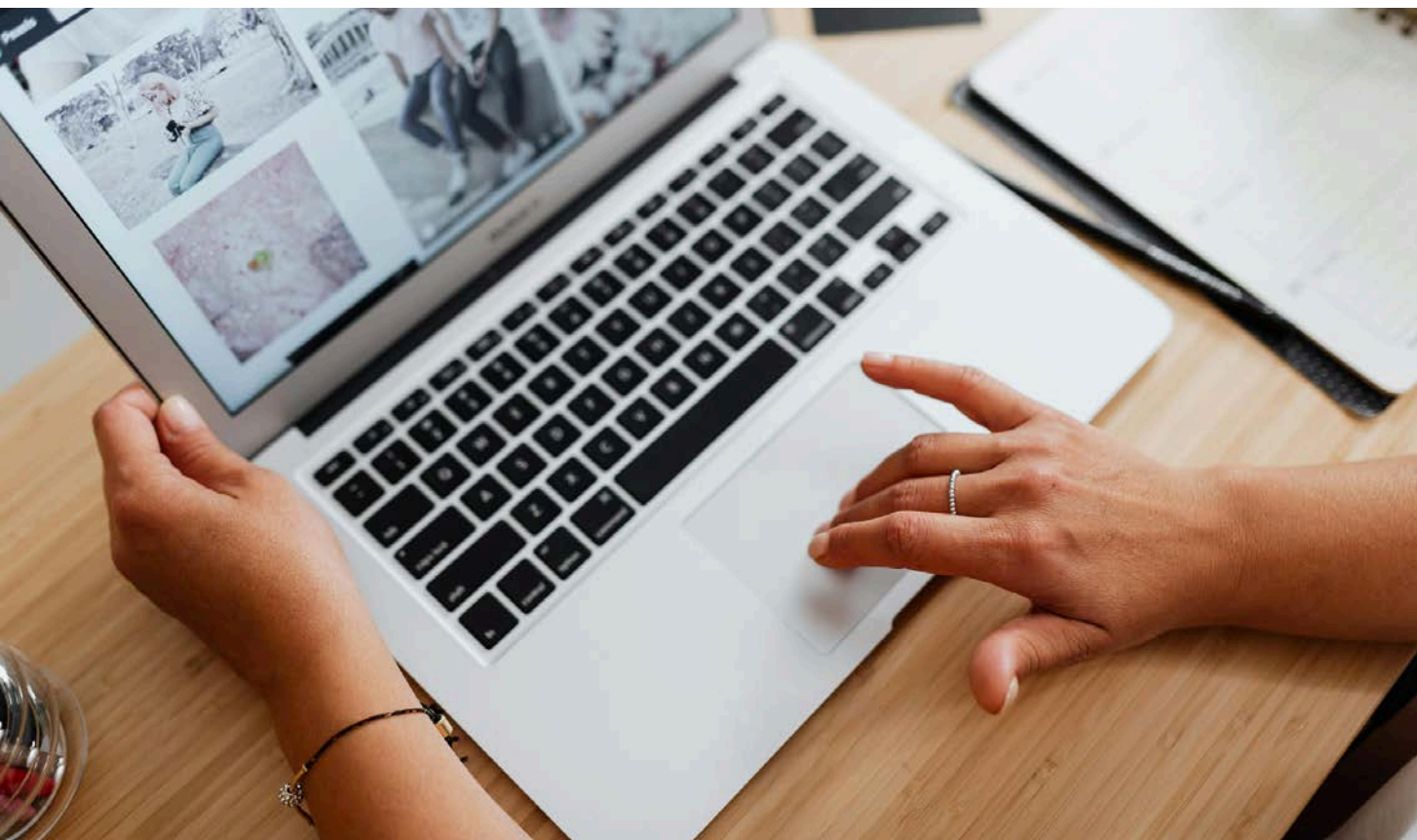
Otro punto es la discusión en redes sociales. Existen temas en los que tenemos opiniones diferentes. El inconveniente surge cuando la conversación se transforma en insultos, agresiones o ataques contra quienes piensan distinto. La capacidad para mantener una discrepancia respetuosa también dice mucho sobre nuestras habilidades de comunicación y convivencia.

Una persona puede utilizar sus redes sociales para compartir conocimientos relacionados con su profesión, comentar artículos interesantes, participar respetuosamente en conversaciones de su sector o mostrar actividades vinculadas con su capacitación y/o actualización.

De esta manera, las redes sociales dejan de ser solamente un espacio de entretenimiento, y empiezan también a convertirse en una vitrina de conocimientos, intereses y competencias.

En LinkedIn el perfil debe encontrarse actualizado, con una fotografía adecuada, una descripción de nuestra experiencia y una presentación sencilla de nuestras principales capacidades. Además, el referido perfil debería servir para compartir información de calidad, comentar aportes de otros profesionales y construir relaciones dentro de su sector.

Si una persona señala en su CV que posee excelentes capacidades de comunicación, pero sus publicaciones muestran constantes conflictos y ataques hacia otras personas, existe una contradicción.



Por supuesto, ninguna persona es perfecta. Todos hemos expresado alguna opinión de manera equivocada, y publicado algo que posteriormente reconsideramos. Por ello es que, con mayor razón debemos revisar nuestra presencia digital y corregir aquello que ya no nos representa.

Para mejorar nuestra huella digital es necesario demostrar curiosidad intelectual, compartir ocasionalmente un artículo interesante, una reflexión propia o una experiencia de aprendizaje que muestre que seguimos desarrollándonos.

Sin embargo, debemos evitar transformar nuestras redes profesionales en una permanente autopromoción.

Aunque no podemos controlar completamente la interpretación que otras personas hagan de nuestra información, sí podemos decidir qué publicamos, qué compartimos y cómo interactuamos.

A tal efecto, el mejor criterio es bastante sencillo: antes de publicar algo, preguntarte si estarías cómodo explicando personalmente tu publicación durante una entrevista de trabajo.

