

January 2017

Sobre el sentido del trabajo en la flexibilidad laboral en Medellín, Colombia

María Alejandra Gómez Vélez

Universidad Pontificia Bolivariana, alejandra.gomez@upb.edu.co

Follow this and additional works at: <https://ciencia.lasalle.edu.co/eq>

Citación recomendada

Gómez Vélez, M. A. (2017). Sobre el sentido del trabajo en la flexibilidad laboral en Medellín, Colombia. *Equidad y Desarrollo*, (29), 83-104. <https://doi.org/10.19052/ed.4152>

This Artículo de Investigación is brought to you for free and open access by the Revistas científicas at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in *Equidad y Desarrollo* by an authorized editor of Ciencia Unisalle. For more information, please contact ciencia@lasalle.edu.co.

Sobre el sentido del trabajo en la flexibilidad laboral en Medellín, Colombia*

María Alejandra Gómez Vélez**

83

Palabras clave

Motivación, precarización, trabajo informal

Clasificación JEL

J81, J01, J29

Resumen

Para la elaboración de este artículo se realizó una investigación cualitativa, mediante entrevistas a trabajadores, profesionales de las ciencias sociales y responsables de gestión humana. Se efectuó análisis de contenido y triangulación de la información. Como resultados se encontró que los trabajadores operativos perciben una mejora al pasar del sector informal al temporal formal; los profesionales señalan una pérdida en la certidumbre y nivel de vida esperado; señalan que el Estado se centra en la formalización del empleo enfocada en la sostenibilidad del sistema de protección social y generación del empleo, descuidando su calidad, con ineficiente regulación de la legislación laboral; las empresas utilizan la flexibilidad para ser competitivas, disminuir problemas de manejo de personal, sumado al desinterés por retener al personal y por los efectos adversos como la discriminación y cosificación de los trabajadores.

Cómo citar este artículo: Gómez Vélez, M. A. (2017). Sobre el sentido del trabajo en la flexibilidad laboral en Medellín, Colombia. *Equidad & Desarrollo* (29, suplemento), 83-104. doi: <http://dx.doi.org/10.19052/ed.4152>

Fecha de recepción: 1 de febrero de 2017 • Fecha de aceptación: 22 de julio de 2017

* Artículo derivado de la una tesis doctoral, que buscó indagar sobre el sentido del trabajo en el contexto de la flexibilidad laboral en Medellín, Colombia.

** PhD en Psicología. Magíster en Ciencias Sociales. Especialista en Psicología Organizacional y Psicóloga. Docente titular de la Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín, Colombia. Correo electrónico: alejandra.gomez@upb.edu.co

On the Meaning of Work in Labor Flexibility in Medellín, Colombia

Abstract

This article was developed based on a qualitative investigation through interviews to workers, professionals of social sciences and people in charge of human resources. A content analysis and a triangulation of data were also carried out. As a result, we found that operative workers perceive an improvement when going from the informal sector to a temporary formal sector; professionals indicate a loss in certainty and expected standard of living; they claim that the State focuses on the formalization of employment based on the sustainability of the social protection and job creation system, neglecting its quality, with an inefficient regulation of labor legislation; companies use the flexibility to be competitive, reduce staffing problems, coupled with a lack of interest in retaining employees and adverse effects such as discrimination and objectification of workers.

Keywords

Motivation, precarization, informal labor

Sobre o sentido do trabalho na flexibilidade de trabalho em Medellín, na Colômbia

Resumo

Para a elaboração deste artigo realizou-se uma pesquisa qualitativa, mediante entrevistas a trabalhadores, profissionais das ciências sociais e responsáveis de gestão humana. Efetuou-se uma análise de conteúdo e uma triangulação da informação. Como resultados foi possível constatar que os trabalhadores operativos percebem uma melhora ao passar do setor informal ao temporário formal; os profissionais sinalam uma perda na certeza e nível de vida esperado; indicam que o Estado se concentra na formalização do emprego enfocada na sustentabilidade do sistema de proteção social e geração do emprego, descuidando sua qualidade, com ineficiente regulação da legislação trabalhista; as empresas utilizam a flexibilidade para ser competitivas, diminuir problemas de manejo de pessoal, unido ao desinteresse por reter o pessoal e pelos efeitos adversos como a discriminação e coisificação dos trabalhadores.

Palavras chave

Motivação, precarização, trabalho informal

Introducción

Según Fernández (2006), el surgimiento de las políticas flexibilizadoras del mercado de trabajo se enmarcan dentro de las reformas de carácter neoliberal que se implementaron desde fines de los años setenta en los países desarrollados, con el objetivo de atender a los principales problemas que se tenían en el momento, como eran el desempleo, el déficit fiscal y la estanflación. Estas políticas trajeron transformaciones sustanciales en el escenario laboral y algunas de sus consecuencias han sido el deterioro de las condiciones de vida de los trabajadores, la pérdida de poder adquisitivo y una creciente percepción de inseguridad laboral de las condiciones de trabajo. Esto se aprecia en la generalización de contratación a tiempo parcial y en la disminución de los empleos seguros y estables. Para Fernández (2006), fue a finales de los años ochenta cuando varios gobiernos latinoamericanos emplearon políticas que se plantearon en lo que se denominó como el “Consenso de Washington”, en el que uno de los temas fue el de la desregulación de todos los mercados, incluido el mercado laboral. Su principal propósito ha sido el de modificar leyes que limitan al sector productivo en su búsqueda de lograr más eficiencia en el uso de recursos y, para este caso, es el recurso humano para el trabajo.

Farné y Nupía, citados en Isaza (2003), agregan que los empresarios para reducir los costos escogieron el aumento de la contratación temporal supliendo los contratos indefinidos, eliminando prestaciones extralegales y aumentando los incentivos a la productividad. Esto trajo una pérdida en las condiciones del trabajo que ha generado un debilitamiento en la calidad de vida de los trabajadores y en los nexos simbólicos que institucionalmente se habían logrado con las organizaciones en el pasado. Dichos vínculos significaban identidad, cohesión y mayor compromiso con los objetivos que se proponía la organización.

La flexibilización del mercado laboral en Colombia se inició con la Ley 50 de 1990 (Gómez, 2009; Isaza, 2003), la cual buscó facilitar la creación de nuevos empleos a través de hacer menos costosa la contratación y facilitar los despidos. Esto se sustentaba en que el régimen de cesantías anterior tenía unos sobrecostos que le hacían a las empresas inviable esta posibilidad. Así mismo, se convino la forma de los salarios integrales, es decir, aquellos de más de 10 salarios mínimos legales.

A finales de 1990, Colombia experimentó su más grande recesión en 70 años (Ministerio de la Protección Social, 2006). Desde una perspectiva macroeconómica, el déficit del sector público consolidado se incrementó del 3,8 % del producto

interno bruto (PIB) a mediados de la década de los noventa a 5,5 % del PIB en 1999 (p. 2). Además, la tasa de desempleo se incrementó 7% entre 1995 y 1999, a la vez que fenómenos como la violencia y la inseguridad no desaparecían (Ministerio de la Protección Social, 2006). Ante estas dinámicas, se creó la Ley 789 de 2002, que en primera instancia fusiona los ministerios de Trabajo y de Salud, para crear el Ministerio de la Protección Social, además de enfocarse en desregularizar el mercado de trabajo con el propósito de generar más empleo, con los ahorros en costos laborales que se producirían para los empresarios.

La Ley 789 de 2002, conocida también como la Ley de Empleabilidad y Protección Social, implantó de forma considerable la flexibilidad laboral en Colombia con la modificación de las horas extras, dominicales y jornada diurna (Isaza, 2003). Además, cuando se estableció esta norma se prometía garantizar una mayor equidad entre los colombianos, y se afirmó que se iban a generar 600.000 nuevos empleos en los siguientes cuatro años.

Parra (2012) explica que el porcentaje de empleo temporal en Colombia es alto al ser comparado con cifras internacionales y ubica a Colombia entre los países con mayor participación de empleo temporal. De acuerdo con las estadísticas de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) de 2010, en promedio el 9,89% de los trabajadores dependientes entre 25 y 55 años de edad de estos países son temporales. Dentro de los países de la OCDE resaltan con porcentajes altos España, con 24%; Polonia, con 23%; Portugal, con 20%, y Corea, con 18%. Para México, el único país latinoamericano registrado en estos estudios, el dato más reciente es de 18%, en 2004.

En Colombia se han generado formas de contratación que forman parte de la desregulación laboral. Entre ellas están los contratos por misión de las empresas temporales, el uso de las cooperativas de trabajo asociado, los contratos a término fijo, los contratos de obra labor y los contratos por prestación de servicios profesionales. Esto dio lugar a que los trabajadores formales se vieran afectados por la inestabilidad laboral, la discontinuidad en la seguridad social y los limitados ingresos económicos.

Sobre la definición del trabajo y la transformación de su escenario actual

Con relación a la mentalidad que se tiene acerca del trabajo (Durán, 2006; Meda, 2007), se considera que fue el resultado de un proceso histórico que se dio en el occidente de Europa en los siglos XVI y XVII, en medio de transformaciones sociopolíticas que dieron origen al mundo moderno. Anteriormente a estos siglos, las actividades productivas eran de carácter privado y no eran muchas. Las actividades y tareas se enfocaban en resolver las necesidades que surgían de los imperativos de la vida, por lo que las ocupaban posiciones inferiores en la sociedad. Por esta razón se afirma que en estas sociedades no hay un término concreto para referirse a esta parte de la realidad y a un campo singular de la experiencia humana, como se nombra hoy con el término *trabajo* (Durán, 2006).

Durante la era industrial de los siglos XVIII y XIX (Cassinelli, 2010), el trabajo del ser humano fue considerado una prolongación ineludible de la operación de la máquina, y se asumía como subordinación del ser humano a esta, en la que su esfuerzo físico rutinario era necesario para lograr la producción. Es por ello por lo que la acción del trabajador se reducía a ciertas tareas operativas, rutinarias y repetitivas en las que no se requerían la formación y capacitación. Así, en el marco de esta concepción, el trabajo quedaba subordinado a la forma de organización técnica de la producción. Según este paradigma de la división del trabajo y sus tareas, “se racionalizó al máximo la intervención humana, despojándola de su aporte emocional, intelectual y cognitivo. La preocupación estaba centrada en la rapidez” (p. 6).

Meda (2007) recalca que las sociedades actuales, tal como lo escribía Habermas, se fundan en el trabajo, por lo que su fundamento pasa a ser de orden social; el trabajo constituye el principal medio de subsistencia, una norma social, y por eso establece el lugar de las personas en la sociedad. Se vuelve al mismo tiempo la clave de la autonomía de las personas, y es gracias al propio trabajo que estas pueden obtener los medios para vivir; además, es lo que va a mejorar lo ya existente y le da al ser humano el respaldo para apropiárselo.

A partir de la Revolución Industrial (Veira y Romay, 1998) se redefine el valor del trabajo. En este contexto, la moral protestante y el capitalismo han contribuido de forma contundente con una nueva interpretación, en la que el trabajo “pasó a ser un indicador de status, a la vez que fuente de bienestar y prosperidad nacionales. El éxito y el bienestar sociales quedaron fijados al valor del trabajo” (p. 24).

De las sociedades fundadas sobre el trabajo (Meda, 2007), Adam Smith y sus contemporáneos o sus discípulos tomaron al trabajo principalmente como una unidad de medida, un cuadro de normalización de esfuerzos, un instrumento que permite que sean comparables las diversas mercancías. La noción de trabajo encuentra su unidad en las actividades que abarca, y pasa a ser construido, instrumental y abstracto; es mercantil y a la vez extraíble de las personas.

Iván Illich (citado en Beck, 2007) dice que la constitución del trabajo remunerado se volvió un medio eficaz para lidiar con la pobreza y el desorden social. De allí que la sociedad del trabajo también significa la sociedad del orden. Agrega que hasta el día de hoy sigue considerándose que quien trabaja somete a la pobreza, las adicciones y a la criminalidad, etc. De igual forma, la disciplina, los valores, la comprensión de la responsabilidad adquirida en el trabajo y la de trabajar con otras personas coinciden con una voluntad de mando por parte de los que tienen el poder, con relación a los trabajadores. De allí se ha revalorizado una visión antropológica del ser humano en la cual él logra identidad únicamente a través del trabajo.

La posmodernidad y la globalización (Cassinelli, 2010) se han caracterizado por una nueva forma de organización del tiempo y del espacio, lo cual ha traído grandes cambios sociales como el desarrollo de nuevas tecnologías y de las comunicaciones. En este contexto, las personas en la actualidad viven en un proceso de “saturación social” (p. 5), pues se da culto a la individualidad, a las innovaciones continuas, a las ambigüedades, a la falta de control y a una imposibilidad de predecir en torno al propio proyecto de vida.

Al trabajo (Veira y Romay, 1998) se le atribuye hoy un gran valor social, puesto que es relevante en prácticamente todas las sociedades investigadas. Por eso se puede hablar de una centralidad del valor trabajo, es decir, que este tiene una posición que se destaca en la jerarquía de los valores sociales de las sociedades.

Según Antunes (2001), en la década de los ochenta se dieron transformaciones significativas en el mundo del trabajo en los países capitalistas, en las formas de acceso e inserción en la estructura productiva, en las maneras de representación sindical y política. “*La clase-que vive-del-trabajo* sufrió la más aguda crisis de este siglo, que afectó no sólo su materialidad, sino que tuvo profundas repercusiones en su subjetividad y en la íntima interrelación de estos niveles, afectó su forma de ser” (p. 25).

Para Rifkin (1996), los trabajadores se encuentran en un estado de desconcierto con la decadencia del empleo, mientras se sigue escuchando hablar de unos mejores tiempos que vendrán desde la mirada de la economía. “Cada día las empresas

multinacionales anuncian su tendencia a ser más competitivas a nivel mundial. Nos dicen que los beneficios están aumentando regularmente. Además, al mismo tiempo, las empresas anuncian despidos masivos” (p. 17). Rifkin indica que actualmente el mundo ha estado tan preocupado en la forma en que funciona la economía del mercado que se ha olvidado de la necesidad de prestar una mayor atención a la economía social, tanto por parte del público en general como de los responsables de la función pública.

Castel (2010) considera que la sociedad se ha ido orientando a ser una sociedad de individuos en la que la incertidumbre prima en las relaciones, y esto sucede porque se hacen ausentes las regulaciones colectivas. Por ello hace referencia al ascenso de las incertidumbres que lleva a producir una sociedad del riesgo, que se hace omnipresente, es decir, que está presente en muchas situaciones y lugares. Por su parte, Beck (2002) plantea que la globalidad implica que todo lo que ocurra en el planeta estará afectado por lo que suceda localmente, se afectará a todo el mundo, lo que llevará a que todos en el planeta tendrán que reorientar y reorganizar sus vidas, su quehacer, sus organizaciones e instituciones:

Toda sociedad, por supuesto, ha experimentado peligros. Pero el régimen de riesgo es una función de un orden nuevo: no es nacional, sino global. [...]. Anteriormente, esas decisiones se tomaban con normas fijas de calculabilidad, ligando medios y fines o causas y efectos. La “sociedad del riesgo global” ha invalidado precisamente esas normas. (p. 5)

Por otro lado, Sennett (2000) afirma que las sociedades capitalistas llevan a que se modifique el carácter de las personas, con lo cual hace referencia a un cambio social que trae consecuencias de mayor sufrimiento para estas. Él expone que la identidad personal o individual basada en certezas derivadas de la rutina estable, la preparación y el estudio de una profesión pasa en la actualidad a un escenario flexible en el que los trabajadores afrontan una situación laboral regulada por las necesidades de corto plazo de las empresas. Estas circunstancias se dan también por las innovaciones tecnológicas, lo que lleva al recorte decidido de trabajadores, quienes se encuentran entre el desempleo y el empleo temporal, con unas prestaciones sociales precarias, con dificultades para planificar su vida y con vínculos frágiles de confianza y compromiso.

De igual forma, Sennett (2006) advierte que la desigualdad se ha convertido en la gran debilidad de la economía moderna, y la ejemplariza al decir que en la

actualidad hay una diferencia cada vez mayor entre la compensación que se da entre ejecutivos de muy alto nivel y los de la base de las organizaciones, así como un estancamiento de las capas medias de ingreso con relación al grupo más selecto.

En la modernidad hay una escisión en los vínculos humanos que se caracterizan por su precariedad y por la facilidad con la cual se rompen (Bauman, 2007a). La caracterización de la modernidad como un *tiempo líquido* (Bauman, 2007b) es una expresión que da cuenta del paso de una modernidad sólida, que es estable y repetitiva, a una líquida, que es flexible y voluble, y en la que las estructuras sociales ya no perduran el tiempo suficiente para consolidarse ni para ser marcos de referencia para los comportamientos de los seres humanos.

Bauman (2007b) señala que hay cinco aspectos que han influido en la configuración del actual y nuevo *escenario líquido*: 1) el paso de la modernidad sólida a una modernidad líquida, en la que las formas sociales ya no son referencia para las acciones humanas; 2) la separación entre la política y el poder, al darse un desplazamiento del poder hacia el espacio global; 3) la gradual y sistemática reducción de los seguros públicos, que despoja a la acción colectiva de su antiguo atractivo y socava los fundamentos de la solidaridad social; 4) el colapso del pensamiento, la planificación y la acción a largo plazo; 5) la responsabilidad del individuo de soportar las consecuencias de sus elecciones, y en la que tiene que orientarse por la flexibilidad, abandonar compromisos y lealtades sin remordimiento, con tal de beneficiarse de las oportunidades que se le presentan.

Otra realidad que atraviesa el mundo actual es la cultura del consumo incentivada por el discurso capitalista. Para Lacan (1991), las relaciones humanas están inspiradas en las necesidades primarias, pero no solamente en ello; hay además otros dispositivos que, en su interrelación y según el lugar que ocupen, van a provocar formas de lazo social, las cuales también se extienden al ámbito laboral. Lacan señala que el trabajo no es solo para producir objetos, sino que del mismo modo es un espacio social producido por un tipo de discurso. Según Foucault (1992), el discurso mismo llega a la sociedad y a la voluntad de poder, al deseo y a la moral, y pasa por el prejuicio y por la costumbre a la par que se modifica a sí mismo.

Fromm (2007) expresa que si el ser humano tiene acceso a sus propias fuerzas de desarrollo, su vida puede ser muy distinta a la que se aprecia en la vida del ser humano moderno, en la que la enajenación por las condiciones socioeconómicas de la cultura industrial lo hacen un consumidor y acumulador de objetos, y en la que él es también un objeto y pierde toda posibilidad de individualidad. Señala que el ser humano moderno cree que es libre, pero a la vez siente miedo de su libertad.

¿Por qué se trabaja?

Freud (1979a) considera que las razones por las cuales el ser humano trabaja van más allá de la necesidad de sobrevivencia. La cultura entera ofrece vías distintas para que el ser humano acceda a la dicha o a la evitación del displacer. Freud (1979b) valoriza el trabajo como la vía regia para la adquisición de la felicidad, pues se trata de una felicidad primero súbita, es decir, que no hay estado permanente de la felicidad. Define el trabajo como una técnica contra el sufrimiento y como un medio para alcanzar la satisfacción mediante la sublimación. Explica que en la mayoría de las personas la primera vía solo evita el sufrimiento del ser humano, de tal forma que esta senda es una vía solo para sobrevivir, y la segunda no es accesible sino a unos pocos privilegiados, a los creativos. Entonces, por ser esta vía privilegiada, a la gran mayoría de personas les queda la otra, la de la huida del displacer, dado que no tienen los medios y privilegios para acceder al trabajo creativo e investigativo. Su satisfacción está solamente asociada a las necesidades mínimas y a la poca seguridad que da el tener un empleo precario, mal retribuido, itinerante, inercial y repetitivo.

Freud (1979c) parte de un sacrificio individual para un beneficio colectivo, que en la práctica y ante la inequitativa distribución de los recursos queda en manos de unos pocos. Tal estancamiento de la cultura empuja ineludiblemente a su propia destrucción; la forma en la que está planteada no solo genera agresividad sino que tampoco la pacifica y contiene. Además, Freud (1979d) concibe al sujeto en una red de vínculos sociales, en la que el otro es un modelo que se debe seguir, un objeto para usar, un auxiliar para ayudar y un enemigo para sus agresiones. Cuando Freud (1979d) apunta que el otro cuenta como auxiliar, se ve en este tipo de vínculo aquel que ilustraría lo que sucede en el escenario laboral, un auxiliar en una tarea.

Maslow (1991) describe la dinámica de su propuesta explicativa sobre la motivación humana para trabajar en la jerarquía de las necesidades. Según él,

"A la gran mayoría de personas les queda la otra [vía], la de la huida del displacer, dado que no tienen los medios y privilegios para acceder al trabajo creativo e investigativo. Su satisfacción está solamente asociada a las necesidades mínimas y a la poca seguridad que da el tener un empleo precario, mal retribuido, itinerante, inercial y repetitivo".

cuando las necesidades fisiológicas están satisfechas, otras necesidades superiores van a cobrar importancia y urgencia. En la motivación es tan importante la *gratificación* como la *privación*, porque la primera libera al ser humano de la dominación de una necesidad más fisiológica, lo cual permite, una vez satisfecha, que surjan otros fines más sociales. Es importante señalar que Maslow consideraba que la consecuencia principal de satisfacer cualquier necesidad es que esta desaparece para surgir una necesidad nueva y superior, es decir, una de carácter social y cultural.

Una tesis relevante que aporta Maslow (2012) consiste en afirmar que los seres humanos comienzan a dirigirse hacia la autorrealización cuando quedan satisfechas sus necesidades más primarias, como el hambre. Además, este autor lleva más lejos a la psicología cuando explica la motivación porque considera que el ser humano está sano cuando se autorrealiza de forma creativa, es decir que va más allá de una psicología para la adaptación al medio ambiente; propone una psicología de la motivación más dinámica. Cabe decir que la expresividad creativa del ser humano se evidencia (Maslow, 2012) en lo que se denomina *experiencias cumbre*, las cuales se entienden como aquellos momentos en que el ser humano va más lejos de sí mismo a través de la vía intelectual, estética, erótica, religiosa e incluso cotidiana. Este punto de partida de la autorrealización presume un nuevo punto de partida para una psicología de la salud. Maslow (2012) explica que los términos *salud* y *enfermedad* se han relacionado más al determinismo biológico que a patrones axiológicos histórico-arbitrarios de culturas específicas.

Otro concepto que permite explicar los motivos por los cuales las personas trabajan es el de *contrato psicológico*. Este fue utilizado por primera vez en 1960 por Chris Argyris, para referirse a las condiciones que caracterizan las relaciones entre empleados y capataces. La función principal del contrato psicológico estaba en que si los capataces o supervisores respetaban las normas de la cultura informal de los trabajadores, es decir, que si utilizaban métodos flexibles de supervisión, salarios adecuados y garantía de un trabajo seguro, iban a lograr una alta productividad y menos cantidad de huelgas (Alcover de la Hera, 2002).

El contrato psicológico forma parte de un acuerdo implícito entre el nuevo empleado y la organización, en el que se utilizan unas condiciones y deberes que deben cumplir ambas partes, pero no se trata de un documento escrito. De acuerdo con Chiavenato (2004), el contrato psicológico “es un conjunto de expectativas, casi siempre poco definidas o aclaradas, pero importantes que, en caso de no ser cumplidas por una de las partes involucradas, pueden perjudicar la relación entre la organización y las personas” (p. 41).

Topa, Palací y Morales (2004) explican que sin confianza las personas no podrían trabajar juntas; por lo menos sería de mucha reserva y cautela. Añaden que paradójicamente el tiempo actual es un momento en el que la confianza es más necesaria para el logro de resultados de las organizaciones, pero que los cambios en las condiciones de las relaciones laborales han ido quebrantando dicha confianza.

Sobre la flexibilidad laboral y la precarización

La flexibilidad laboral es una estrategia de competitividad sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. Ibarra y González (2010) presentan tres formas de la flexibilidad laboral: 1) flexibilidad externa, numérica o cuantitativa; 2) flexibilidad interna, funcional o cualitativa; y 3) flexibilidad salarial. Estos autores explican que en la flexibilidad externa se pueden diferenciar varias formas, a su vez, como son la contratación de duración establecida, la subcontratación, la externalización o *outsourcing*, el uso de las empresas de trabajo temporal, los aprendices, la movilidad geográfica, los trabajadores independientes o por cuenta propia, etc. En consecuencia, una de las desventajas importantes, desde el punto de vista social, es que la precariedad del empleo se agudiza y se acentúa, lo que ocasiona mayor pobreza, además de que es un ingrediente de desmotivación para los trabajadores (Ibarra y González, 2010).

Por el lado de la flexibilidad interna, esta puede hacerse en consenso con los trabajadores y los sindicatos para evitar una pérdida del mercado interior (Ibarra y González, 2010). Es una forma en la que se da mayor empoderamiento a los trabajadores, y en la que se reorganizan y se estipulan diversas funciones según la necesidad de la empresa o el mercado. Con relación a la forma de flexibilidad salarial (Ibarra y González, 2010), esta se entiende como la capacidad que tiene la empresa de ajustar los salarios de acuerdo con su situación económica, de tal forma que en condiciones de baja producción se pueda disminuir los salarios, con el fin de evitar la pérdida de empleo. De igual forma, cuando la producción se incrementa se pueden aumentar los costos por salarios para retribuir a los trabajadores por su productividad, además de retenerlos.

Según Atkinson (citado por Batisstini y Montes, 2000), hay varios tipos de flexibilidad en la organización: 1) flexibilidad numérica, que permite a las empresas adaptar el número de trabajadores o el número de horas de trabajo a los cambios de la demanda; 2) flexibilidad funcional, como la capacidad de las empresas para

reorganizar los puestos de trabajo de forma tal que los empleados puedan ejercer sus calificaciones realizando un mayor número de tareas; 3) flexibilidad del distanciamiento, que hace referencia a las subcontrataciones; 4) las distintas formas de movilidad del colectivo de trabajo (geográfico, profesional y del empleo).

De la Garza (2000) señala que la flexibilidad laboral ha modificado la oferta y la demanda del trabajo, ha ido cambiando las formas de contratación y ha facilitado el despido de los trabajadores. Pero el cambio más sustantivo ha sido la sustitución del empleo de por vida por el contrato de tiempo parcial y eventual, fundamentalmente para abaratar los costos laborales (Añez, 2005). En los nuevos tipos de contrato no hay una continuidad laboral y disminuyen las obligaciones del empleador, lo que genera precariedad e incertidumbre al trabajador.

Con relación a la precarización laboral, asociada a la flexibilidad laboral, se hace referencia a una forma de contratación atípica en la que se encuentran restringidos los derechos legales y beneficios sociales relativos al empleo. Este tipo de contratos se caracterizan por niveles altos de inseguridad laboral, reducción de tiempo de permanencia de los trabajadores en sus empleos e ingresos bajos (Evans y Gibb, 2009). Es un empleo más incierto, impredecible y de mayor riesgo para el trabajador (Kalleberg, 2009). Igualmente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se refiere a trabajo precario para denominar a “las ocupaciones en relación de dependencia que presentan rasgos alejados del empleo pleno, es decir, aceptables condiciones de trabajo y de remuneración, de acuerdo a la legislación vigente en materia laboral y de la seguridad social” (2005, p. 6).

El trabajo precario como fenómeno se viene estudiando desde los años setenta a partir de los debates sobre la marginalización (De la Garza, 2009), efecto de las grandes migraciones del campo a las ciudades que formaron dos clases sociales diferenciadas: la rural, basada en la agricultura y considerada tradicional; y la industrializada y capitalista, que emergía con fuerza en donde se generaba una economía de servicios, para la que esta población no estaba preparada (Fogel y Quinlan, 2011; Neffa et al., 2008). Esta última dio pie para la contratación de una mano de obra no calificada y en cuyas condiciones laborales se daban privaciones, las cuales para la época y el contexto eran atípicas y sin garantías, por lo que se comenzó a hablar de trabajo precario (De la Garza, 2009). En América Latina comienza a hablarse de precariedad en la medida en que surgen empleos no cubiertos por la legislación laboral, que carecían de seguridad social y en los que se daba una desmejora en las relaciones laborales o ni siquiera existían (Salazar y Rivas, 2004).

De las políticas públicas de empleo

Sobre las políticas públicas de empleo que regulan la flexibilidad laboral en Colombia, afirman Santa María y Rojas (2001) que en las economías modernas, particularmente las menos desarrolladas, como la colombiana, con la creciente complejidad en el proceso productivo y social, en el que se ha incrementado la incertidumbre, se hace urgente un mayor uso de la creatividad y la capacidad de readaptarse a un mundo que vive cambios que se dan de forma inmediata. Señalan, asimismo, que dicho entorno económico requiere trabajadores calificados y con una alta capacidad de adaptación, así como expertos en las nuevas tecnologías y personas que estén en capacidad de manejar información y tomar decisiones rápidamente. Para lograr esto, Colombia tiene que realizar grandes cambios en los esquemas de educación y capacitación para el trabajo, además de una mayor agilidad en las formas contractuales, salariales y en la organización del tiempo de trabajo en las empresas. Agrega la OIT (2005) que la falta de oportunidades educativas y de trabajo decente a la juventud, que incluso proviene de hogares de bajos ingresos, perpetúa la pobreza y agudiza las brechas sociales ya existentes. Esto hace que solo puedan acceder a empleos precarios por su insuficiente educación, lo que lleva igualmente a menores oportunidades de acceso a una nutrición, salud, educación y trabajo decente adecuados. Así es como la transmisión de la pobreza se reproducirá de generación en generación, y con cada vez peor pronóstico.

Medellín (2004) opina que para entender las políticas públicas hay que hacerlo desde la perspectiva del tipo de régimen político y de la acción de gobierno en el que surgen. Señala que no son variables independientes que se puedan explicar de manera ajena al conjunto de otros factores políticos e institucionales en los que estas se estructuran.

Método

La investigación es cualitativa-fenomenológica. Se utilizó la entrevista semiestructurada individual a 50 participantes —entre los que se incluyen abogados, economistas, gerentes, responsables de las áreas de gestión humana, psicoanalistas, trabajadores operarios y profesionales— y se realizó una entrevista grupal con personal operario. Para el procesamiento de la información se determinó hacer un análisis de contenido de la información con el apoyo del *software* Atlas.ti 6.0.

Se indagó por temas relacionados con razones para trabajar; preparación para el trabajo; dificultad en la cotidianidad con trabajo o sin este; valoración de otros por el trabajo realizado; relación entre esfuerzo y recompensa; comportamiento de los trabajadores; tipos de contratos utilizados; razones de la organización para utilizar los contratos alternativos o atípicos; comportamiento con los trabajadores; capacitación; rotación; derecho al trabajo; precarización laboral; calidad del trabajo. Se realizó una triangulación de participantes que tuvo en cuenta tres ejes de estudio: trabajadores, empresa y Estado.

Resultados

Entre los resultados encontrados en la investigación, en la tabla 1 se presentan algunos extractos de las entrevistas que dan cuenta de categorías emergentes:

Tabla 1. Aportes de los participantes en la investigación sobre flexibilidad laboral

Categoría deductiva	Cita de participante	Categoría emergente
Razones para trabajar	“Ya de pronto de 28 para arriba ya tienen 2 o 3 hijos, entonces darle de comer a los hijos y la gente más adulta lo mismo, tener una familia, por lo menos darle el estudio a los hijos, darle lo que ellos no tuvieron [...], si ya son muy adultos pues como buscar pensionarse”.	Necesidad
	“[...] eso es terrible, porque no hay futuro, es que el trabajo es un elemento de futuro, o sea, lo que yo sé hacer, es lo que me va a permitir estar vivo hasta que me muera, [...], no tenés futuro, no estás construyendo nada, estás viviendo el día a día”.	Futuro
	¿Cuáles son los beneficios de tener un contrato indefinido?: La seguridad social ¿Por qué? Porque es continúa, por ejemplo en esta otra empresa cada año me desvinculaban entonces uno ahí está perdiendo semanas de aporte a la pensión.	Por la seguridad social
	¿Cómo voy? Muy mal, por eso quiero hacer mi maestría, porque yo digo: no, no me puedo quedar así, o sea, la vida laboral está muy dura y un pregrado es muy poco.	Desesperanza con las expectativas y las promesas
Nosotros mismos ya somos objetos de consumo, porque vos te ganás tanto pero vos que comprás objetos de consumo terminas consumido, tu salario termina consumido, no hay plata que alcance.	Para consumir	

Categoría deductiva	Cita de participante	Categoría emergente
	Ya no son los gobiernos, no son las naciones que regulan eso, sino que no hay regulación, es el capitalismo salvaje, es el mercado el que gobierna el mundo.	Inmersos en el discurso del capitalismo
Valoración de otros por el trabajo realizado	<p>“sí estoy aquí de paso, o sea, es lo mismo que le pasa al turista: llega, ensucia y se va. Entonces yo ¿por qué voy a tener identidad con [...] si no me está asegurando nada?”.</p> <p>“Entonces se te va a vencer el contrato, y vos en vez de estar trabajando estás pensando: ¿Qué voy a hacer? ¿Qué otro trabajo me voy a buscar?”.</p> <p>“Para mí es importante uno sentirse parte de una empresa. Yo digo que por eso también, el <i>freelance</i> a veces se desubica y se siente como ¿yo en qué mundo estoy? Yo le trabajo a todo el mundo, pero a nadie”.</p>	<p>Despersonalización</p> <p>Incertidumbre</p> <p>Distanciamiento y apatía</p>
Comportamiento de trabajadores	“Y la otra problemática es en que muchos de estos contratos, las cuantías económicas son tan pocas, que los abogados no llevan este tipo de casos, es que no es negocio”.	¿Demandar para qué?
Preparación para el trabajo	“En el momento que yo tengo un conocimiento muy especializado, yo puedo tener, de hecho existe, se da en la vida real, se da negociación de esas condiciones”.	Poder de negociación
Dificultad en la cotidianidad con trabajo o sin este	“Ahora el sentido del trabajo es de una soledad absoluta, yo los percibí así, como de un abandono total”.	Solo subsistencia y desamparo
Razones de la organización para utilizar los contratos alternativos o atípicos	“Básicamente para las empresas está muy orientado al tema económico, o sea de alguna forma es una manera de reducir costos laborales, porque se evitan muchos lastres, que tienen algunas empresas sobre todo por prestaciones extralegales”.	Disminuir en costos laborales
Comportamiento con los trabajadores	<p>“le dicen sencillamente: vea, es que hay mucho quien trabaje, o sea yo le estoy haciendo el favor a usted de tenerlo como trabajador”.</p> <p>“Y cuando pasa algo malo, no empiezan desde arriba sino desde el más bajo [...], primero los del aseó, ya después lo celadores y van subiendo, van subiendo pero nosotros somos los primeros”.</p> <p>“Si yo fuera una empleada de esa manera, que de alguna forma yo no tengo los mismos derechos que los que están contratados por la empresa y hay cierta inequidad, [...] porque de alguna manera contratar <i>outsourcing</i> para ellas significa que no son tan valiosas como los que yo contrato directo”.</p>	<p>Abusos</p> <p>Discriminación</p> <p>Inequidad</p>

Continúa

Categoría deductiva	Cita de participante	Categoría emergente
Rotación	“La empresa como tal no se fija en la carita, sino que simplemente nosotros somos como fichas. Por poner un ejemplo, somos como fichas: inmediatamente el compañero se va hoy a las tres de la tarde, a las ocho de la mañana ya está el otro reemplazo”.	¡Retiro sin un por qué!
Derecho al trabajo	“Tiende cada vez a ser más flexible para efectos de supuestamente generar más empleo, se va buscando el tema de la informalidad del derecho del trabajo. Entonces, eso hace que... ‘ah, relajémonos’ para que puedan seguir contratando, pero el futuro no es bueno”.	Legislación anacrónica
Precarización laboral	<p>“Es que no es una flexibilidad para mí como trabajador, es una flexibilidad para la empresa”.</p> <p>“Hoy por hoy los sindicatos están venidos a menos, entonces perdieron capacidad de negociación”.</p> <p>“Entonces, en Colombia también hay un problema grave de acceso a la justicia laboral, acá la inspección del trabajo no funciona muy bien”.</p> <p>“Y estas empresas, incluso el Estado, están pretendiendo que esa relación sea civil, ahorrándose indemnizaciones, aportes a la seguridad social y eso es ilegal”.</p>	<p>Objetivación del trabajador</p> <p>Sin voz ni representación</p> <p>Sin control</p> <p>Corrupción</p>

Fuente: adaptado de la tesis doctoral de Gómez Vélez (2016).

Discusión

La flexibilidad laboral plantea una paradoja en Medellín (Colombia), y muestra que el problema de la informalidad del empleo supera en dificultades a la flexibilidad laboral, así sea tal como se ha entendido y aplicado en el país y en dicha ciudad. El absurdo al que se hace referencia muestra el contraste de la percepción que tienen los trabajadores. Por un lado, los trabajadores operativos, que pasan de la informalidad del trabajo a la temporalidad formal, han encontrado en las formas de contratación flexibles itinerantes una posibilidad de mejoramiento por el acceso al trabajo formal, al sistema de seguridad social integral y a los servicios de la banca. En contraste, perciben una pérdida y aumento de la precarización del trabajo en los trabajadores profesionales, quienes sienten más dificultades de construcción de su proyecto de vida y una decepción porque no se cumple la expectativa tradicional que se basaba en que la educación es un garante del nivel

de vida pleno. Cabe señalar que Colombia, para 2013, tenía la segunda tasa mayor de informalidad del empleo entre países latinoamericanos, cercana al 60%, después de Bolivia (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2014). Además, la tasa de desempleo en Colombia, comparativamente con los países en Latinoamérica, sigue alta: es cercana al 10% para el 2015. En este sentido, es evidente que se requieren políticas públicas más contundentes.

La actual subjetividad de los trabajadores está permeada y configurada por el individualismo, la competitividad, la autogestión, la satisfacción de necesidades principalmente de sobrevivencia, la búsqueda cada vez más de seguridad social y la percepción de cosificación y desamparo con relación al vínculo que ofrecen las organizaciones. Esta percepción es coincidente con las argumentaciones que plantean Sennett (2000, 2006), Castel (2010), Bauman (2007a, 2007b) y Beck (2002, 2007), sobre lo que acontece en la modernidad, caracterizada por la incertidumbre, el individualismo, la falta de solidaridad y las transformaciones que se viven en el escenario económico.

Calderón, Naranjo y Álvarez (2011) afirman que la gestión humana moderna debe trascender los procesos de administración de personal y transformarse para mejorar las relaciones laborales en un sentido amplio, de una manera más holística, que se dirija al logro de los objetivos organizacionales, lo que contribuye al desarrollo de las personas y a la estrategia de la organización. En los resultados de la investigación, los entrevistados exhiben una percepción lejana a la definición de un área de la organización de la que se espera una mayor interlocución, liderazgo, argumentación y acción para construir organizaciones que respondan a objetivos de empresa y que a la vez sean saludables, articuladas a la sociedad, éticas, y que traten a los trabajadores como sujetos de derecho y deseo.

"La actual subjetividad de los trabajadores está permeada y configurada por el individualismo, la competitividad, la autogestión, la satisfacción de necesidades principalmente de sobrevivencia, la búsqueda cada vez más de seguridad social y la percepción de cosificación y desamparo con relación al vínculo que ofrecen las organizaciones".

Conclusiones

Desde la perspectiva del *trabajador*:

100

- Las personas trabajan para satisfacer necesidades de sobrevivencia, desarrollo, trascendencia y realización personal. Buscan mejores condiciones para el futuro propio y de sus hijos, así como acceso a la seguridad social. Los psicoanalistas y economistas señalaron que también se trabaja para poder consumir todo tipo de productos y servicios, en un contexto en que se incentiva el consumo y el endeudamiento.
- Los entrevistados perciben que en Colombia, dado que la educación es de difícil acceso, las personas no van a tener libertad de decisión y negociación de sus condiciones de trabajo. De igual forma, señalan que el sentido del trabajo actual es de individualismo, soledad, incertidumbre y angustia, en la que cada cual está por su cuenta. Algunos expertos entrevistados explican que la falta de educación imposibilita la justicia social porque propicia el abuso y la inequidad, en un escenario de libre mercado, en el que se está transfiriendo el pago de la seguridad social a los trabajadores.
- Los entrevistados de Medellín perciben que las formas de contratación con duración establecida no ofrecen seguridad y tranquilidad para el trabajador, lo que a su vez plantea relaciones de reciprocidad negativas también para la empresa. Cada vez más las organizaciones se desentienden de las necesidades de los trabajadores; tienen menos compromiso con ellos, y como respuesta el trabajador hace lo mismo en cuanto puede.
- Los trabajadores profesionales entrevistados perciben un escenario laboral más precario para ellos, en el que su formación técnica ya no los protege de la incertidumbre y los vaivenes de la desregulación, como esperaban.
- Los participantes en la investigación indican que en Colombia hay mucho trabajo informal y precario, lo cual se suma al desconocimiento de los trabajadores de sus derechos, lo que naturaliza la precarización laboral. Es así como las personas aceptan trabajar en dichas condiciones ante la urgencia de acceder al empleo.

Percepción acerca de las razones de la *empresa* para hacer uso de la flexibilidad laboral:

- Con relación a la perspectiva desde la empresa, los entrevistados señalan que el escenario actual es también incierto para la empresa. Añaden que las empresas en Colombia tienen muchas obligaciones tributarias y laborales, y que en el escenario actual, si las empresas quieren permanecer, tienen que ser competitivas. Para ello necesitan la libertad de elegir, suplir rápidamente los cargos requeridos en la organización y disminuir costos laborales.
- Sobre el papel que desempeñan las áreas de gestión humana, los entrevistados perciben que este es operativo y no estratégico. Afirman que dichas áreas no proponen estrategias para incluir a los tercerizados en procesos de desarrollo y bienestar, y que incluso usan la necesidad económica del trabajador para que acepte malas condiciones de trabajo.
- Muchos entrevistados afirman que la flexibilidad laboral en exceso favorece los abusos y la discriminación, y además que los trabajadores para las empresas son objetos de uso. Señalan que en el sector público colombiano se abusa de la contratación fija (de duración establecida) por razones de cuotas políticas, y se disfrazan contrataciones laborales con los contratos por prestación de servicios profesionales.

Percepción acerca de la perspectiva del *Estado*:

- Algunos expertos entrevistados señalan que Colombia es un país muy desigual y las políticas públicas se enfocan en la disminución de la inversión social y del derecho al trabajo, lo cual favorece al mercado. A esto se suma el hecho de que la legislación tiene vacíos que afectan la integridad del derecho al trabajo y que se mantiene rezagada frente a los cambios de la sociedad.
- Algunos de los entrevistados opinan que en Colombia los sindicatos no son vistos como interlocutores sociales válidos; no se reconoce ni se visibiliza su papel. Son estigmatizados incluso por los medios de comunicación. Además, afirman que hay una cultura antisindical en la que se percibe a los sindicatos como una amenaza para las empresas. Dicen que en Colombia se encuentran sindicatos que no se han renovado frente a los cambios del mundo y que en ellos también se ha encontrado corrupción.
- Para varios entrevistados la desregulación favorece un escenario de inseguridad en la que los empresarios abusan de las normas, y además la inspección de trabajo en Colombia no es efectiva. Recalcan que la flexibilidad se busca en el trabajador pero no en la empresa.

- En Colombia prima el trabajo informal, el trabajo infantil, los trabajadores familiares sin remuneración, los aprendices y los trabajadores por cuenta propia. Es así que pasar de la informalidad a la temporalidad se ve tanto para el Estado como para los trabajadores como una forma de mejoramiento: para el Estado, porque cotizan al sistema de seguridad social, y para los trabajadores que vienen del sector informal, porque acceden a la seguridad social pensional, seguridad de riesgos laborales y créditos financieros.

Recomendaciones

Un tema relevante que cabe preguntarse es el referido a las áreas de gestión humana: ¿cuál es su papel en el actual escenario laboral? ¿Cómo lograr que la acción de gestión humana sea significativa para las empresas y para los trabajadores?

Es necesario que la gestión de las personas supere la concepción de la administración de las personas, y pueda ser un área que contribuya a las organizaciones, pero sin desconocer la vida motivacional, social y vital de las personas y de la sociedad.

Referencias

Alcover de la Hera, C. (2002). *El contrato psicológico: El componente implícito de las relaciones laborales*. Málaga: Aljibe.

Antunes, R. (2001). *¿Adiós al trabajo?: Ensayo sobre las metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo*. Brasil: Cortez Editora.

Añez, C. (2005). El capital intelectual: nuevo enfoque de la flexibilización laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 10(30), 312-315.

Batisstini, O. y Montes, J. (2000). Flexibilización laboral en Argentina: Un cambio hacia la precarización y la desocupación. *Revista Venezolana de Gerencia*, 5(10), 63-89.

Bauman, Z. (2007a). *Vida de consumo*. México: Fondo de Cultura Económica.

Bauman, Z. (2007b). *Tiempos líquidos. Vivir en una época de incertidumbre*. Barcelona: Modus Vivendi.

Beck, U. (2002). *La sociedad del riesgo global*. Madrid: Siglo XXI.

Beck, U. (2007). *Un nuevo mundo feliz: La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.

Calderón, G., Naranjo, J. C. y Álvarez, C. M. (2011). *Gestión humana en Colombia: Roles, prácticas, retos y limitaciones*. Bogotá: Luna Libros

- Cassinelli, M. M. (2010). *El trabajo hoy: algunas incidencias en la subjetividad* (tesina). Departamento de Investigaciones, Universidad de Belgrado.
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres: Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Thompson.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2014). *Anuario estadístico de América Latina y el Caribe*. Recuperado de http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37647/S1420569_mu.pdf?sequence=1
- De la Garza, E. (2000). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México: Fondo de Cultura Económica.
- De la Garza, E. (2009). Los estudios laborales en América Latina al inicio del siglo XXI. *CIENCIA@UAQ*, 2(2), 3-24. Recuperado de http://www.uaq.mx/investigacion/revista_ciencia@uaq/ArchivosPDF/v2-n2/Estudios.pdf
- Durán, J. F. (2006). La construcción social del concepto moderno de trabajo. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 13(1). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18101317>
- Evans, J. y Gibb, E. (2009). *Global Union Research Network*. Recuperado de <http://www.gurn.info/en/discussion-papers/no13-dec09-moving-from-precarious-employment-to-decent-work>
- Fernández, L. (2006). *Flexibilización y precarización laboral*. Recuperado de <http://fegs.msinfo.info/fegs/archivos/pdf/FPL.PDF>
- Fogel, C. A. y Quinlan, A. (2011). Dancing naked: Precarious labour in the contemporary female strip trade. *Canadian Social Science*, 7(5), 51-56. Recuperado de <http://www.cscanada.net/index.php/css/article/view/J.css.1923669720110705.349/1961>
- Foucault, M. (1992). *El orden del discurso*. Buenos Aires: Tusquets.
- Freud, S. (1979a). *Pulsiones y destinos de pulsión* (tomo XIV). Buenos Aires: Amorrortu.
- Freud, S. (1979b). *El malestar en la cultura* (tomo XXI). Buenos Aires: Amorrortu.
- Freud, S. (1979c). *El porvenir de una ilusión* (tomo XXI). Buenos Aires: Amorrortu.
- Freud, S. (1979d). *Psicología de las masas y análisis del yo* (tomo XVIII). Buenos Aires: Amorrortu.
- Fromm, E. (2007). *El humanismo como utopía real*. Barcelona: Paidós.
- Gómez, J. R. (2009). Entorno laboral y empleo: propuestas solidarias para profundizar la democracia. *Revista de la Contraloría General de la República*, (328), 28-33.
- Gómez Vélez, M. A. (2016). *Sentidos del trabajo en el escenario laboral flexible de Medellín* (tesis doctoral). Buenos Aires: Universidad Católica Argentina. Recuperado de <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/tesis/sentidos-trabajo-escenario-laboral.pdf>
- Ibarra, M. A. y González, L. A. (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Contaduría y Administración*, (231), 33-52.
- Isaza, J. (2003). Flexibilización laboral: un análisis de sus efectos sociales para el caso colombiano. *Equidad & Desarrollo*, (1), 9-39.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22. doi: <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>

Lacan, J. (1991). *El reverso del psicoanálisis*. París: Paidós.

Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Díaz de Santos.

Maslow, A. (2012). *El hombre autorrealizado: Hacia una psicología del ser*. Barcelona: Kairós.

Meda, D. (2007). ¿Qué sabemos sobre el trabajo? *Revista de Trabajo*, 3(4), 17-32.

Medellín, P. (2004). *La política de las políticas públicas: Propuesta teórica y metodológica para el estudio de las políticas públicas en países de frágil institucionalidad*. Santiago de Chile: CEPAL-Naciones Unidas. Recuperado de http://www.eclac.org/publicaciones/xml/5/15555/sps93_lcl2170.pdf

Ministerio de la Protección Social. (2006). *El contexto de la Política de Empleo en Colombia*. Bogotá: autor. Recuperado de http://www.comunidadandina.org/camtandinos/CRAE%20III/Documentos/Empleo_Colombia.pdf

Neffa, J., Álvarez, S., Battistuzzi, A., Biaffore, E. y Suárez, A. (2008). *La informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado en la provincia de Buenos Aires*. Buenos Aires: CEIL-PIETTE. Recuperado de http://www.trabajo.gba.gov.ar/libro_conicet.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2005). *Construir futuro con trabajo decente: manual de formación para docentes*. Buenos Aires: autor.

Parra, M. (2012). *Trabajo temporal e indirecto: la pieza que faltaba para*

entender el mercado laboral colombiano. Recuperado de http://www.fedesarrollo.org.co/wp-content/uploads/2011/08/Trabajo-temporal-e-indirecto-M%C3%B3nica-Parra-Torrado-GBR_Nov2012-comp.pdf

Rifkin, J. (1996). *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Barcelona: Paidós.

Salazar, N. y Rivas, F. E. (2004). La precariedad laboral y su incidencia en las políticas sociales de la República: Una mirada especial a las misiones. *Visión Gerencial*, 3(1), 62-77.

Santa María, M. y Rojas Delgadillo, N. (2001). *Elementos para mejorar la adaptabilidad del mercado laboral colombiano*. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/estudios-e-investigaciones/1404-5-mercado-laboral.html>

Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter: Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.

Sennett, R. (2006). *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.

Topa, G., Palací, F. y Morales, J. F. (2004). La ruptura de contrato psicológico y las respuestas del trabajador: ¿Relaciones mediadas por la confianza organizacional? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20(1), 31-45.

Veira, J. L. y Romay, J. (1998). La cultura del trabajo y el cambio de valores. *Sociológica*, 3, 23-38.