

Gómez Vélez, María Alejandra

Sentidos del trabajo en el escenario laboral flexible de Medellín - Colombia

Tesis de Doctorado en Psicología
Facultad de Psicología y Psicopedagogía

Este documento está disponible en la Biblioteca Digital de la Universidad Católica Argentina, repositorio institucional desarrollado por la Biblioteca Central "San Benito Abad". Su objetivo es difundir y preservar la producción intelectual de la Institución.

La Biblioteca posee la autorización del autor para su divulgación en línea.

Cómo citar el documento:

Gómez Vélez, M. A. (2016). Sentidos del trabajo en el escenario laboral flexible de Medellín - Colombia [en línea]. Tesis de Doctorado en Psicología. Universidad Católica Argentina. Facultad de Psicología y Psicopedagogía. Disponible en: <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/tesis/sentidos-trabajo-escenario-laboral.pdf> [Fecha de consulta:...]

REPUBLICA ARGENTINA



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA
ARGENTINA
SANTA MARIA DE LOS BUENOS AIRES
Facultad de Psicología y Psicopedagogía

***“Sentidos del trabajo en el escenario laboral flexible de
Medellín - Colombia”***

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR
EN PSICOLOGÍA DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y
PSICOPEDAGOGÍA DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA
ARGENTINA**

DOCTORANDO: María Alejandra Gómez Vélez

DIRECTOR DE TESIS: Francisco López Gallego

AÑO: 2016

PÁGINA DE APROBACIÓN

Resumen

En Medellín-Colombia, la problemática de la precarización laboral existe desde la misma informalidad del trabajo, y aunque paradójicamente las formas de contratación flexible contribuyen a la formalización del empleo y a la percepción de mejoramiento de los trabajadores que provienen de la informalidad, no mejoran la precarización del universo del empleo colombiano. Se realizó una investigación de diseño cualitativo, tipo fenomenológico, para indagar sobre el sentido del trabajo en la flexibilidad laboral de Medellín – Colombia. Se realizaron 50 entrevistas semiestructuradas entre abogados, economistas, administradores, psicoanalistas, trabajadores profesionales, trabajadores operativos, responsables de gestión humana y personal de gestión de temporales; y una entrevista grupal a 25 trabajadores operativos. Se hizo análisis de contenido y la información se procesó con apoyo del software Atlas ti 6.0. Parte de los resultados se ilustraron con diagramas de racimo asociativo, en apoyo del programa CmapTools 6.01., y la triangulación de los entrevistados se analizó con base en tres ejes: trabajadores, empresas y gobierno. Entre los resultados están: los trabajadores operativos perciben una mejora en sus condiciones porque provienen del sector informal del empleo; en contraste, para los trabajadores profesionales la educación ya no les garantiza estabilidad y el nivel de vida esperado; la representación del trabajador, puesta en el sindicalismo, no tiene reconocimiento y credibilidad en Colombia. Los trabajadores perciben que las empresas se desligan más de ellos y los usan mientras los necesitan, para después desecharlos fácilmente, y el trabajador como respuesta recíproca negativa hace lo mismo en cuanto puede. La preocupación del gobierno colombiano se centra en la formalización del empleo para mejorar la sostenibilidad financiera del sistema de seguridad social y en la generación del empleo pero sin enfocarse en la calidad del mismo. El gobierno responde a las demandas del mercado y organismos internacionales flexibilizando la relación laboral y es ineficiente en la regulación de las leyes. Las empresas buscan ser competitivas, disminuir problemas de manejo de personal y obtener mayores ganancias económicas. En las empresas no hay preocupación por la retención de los trabajadores y los efectos adversos que producen la discriminación y cosificación de los trabajadores.

Palabras clave: Precarización laboral, trabajo decente, trabajo asalariado, discriminación laboral, motivación, necesidad.

Abstract

In summary, the precarization of Jobs in Medellín-Colombia begins with the very informality of employment at the lowest levels. Paradoxically, flexible forms of employment contribute to the Jobs formalization and improve the perception of stability for workers who come from the informal sector, but do not improve the precarization in the overall Colombian Jobs market. The author led factual qualitative research aimed to understand the meaning of work in the context of labor flexibility in Medellín-Colombia. The team interviewed 50 participants, including lawyers, economists, administrators, psychoanalysts, professional employees, blue collar employees, human resources staff and management of temporary staff. In addition, the team did a group interview with 25 blue collar employees. The team did the content analysis using the software Atlas ti 6.0. The results were partially illustrated with cluster association diagrams using CmapTools 6.01 program. The triangulation of respondents, answers was analyzed based on three axes: Employees, Government and Business. The study found out, among other results, that blue collar employees get an improvement in their working conditions, because they come from the informal sector of the economy. On the other hand, professional employees perceive worsening work conditions, and see that higher education no longer guarantees their stability and their expected level of life. Unionism, as the defense of employee's interests, has no recognition and credibility in Colombia. People work mainly for survival and aspire to higher education as a way to reach better living conditions. Employees perceive that companies have no ties or loyalty to them in the new practices of employment. They are used as needed and later, easily dismissed. The Government's concern focuses on the formalization of employment to improve the financial sustainability of the social security system. The Government pursues generation of employment but not with the quality of employment. But, the Government responds to market and international organizations demands for more flexible contracts of employment, thus becoming inefficient in regulating labor-related laws. Companies use labor flexibility to be competitive, to ease staff management issues and to achieve higher economic returns, without any concern for workforce retention and with adverse effects on discrimination and commodification of the workforce.

Key words: precarization of jobs, decent work, wage labor, employment discrimination, motivation, needs.

Dedicatoria

A todos los que han trabajado, a los que trabajan y a todos aquellos que queriendo no
pueden

Agradecimientos

Agradezco a los entrevistados por su participación; a mi director de tesis Francisco López Gallego por su orientación y entereza; a mis profesores por la formación brindada; a mis amigos por su apoyo incondicional; a mis compañeros de trabajo por sus aportes y escucha; a mi familia por su estímulo; y a las Universidades Pontificia Bolivariana (Medellín-Colombia) y Pontificia Católica de Argentina por su compromiso con mi formación.

Contenidos

Capítulo I: Introducción 1

- 1.1 Antecedentes 1
- 1.2 Planteamiento del problema 11
- 1.3 Propósito 26
- 1.4 Relevancia del estudio 27
- 1.5 Naturaleza del estudio 27
- 1.6 Objetivos 27
 - 1.6.1 Objetivo general 27
 - 1.6.2 Objetivos específicos 28
- 1.7 Marco conceptual 28
- 1.8 Supuestos 28
- 1.9 Limitaciones 29

Capítulo II: Marco Teórico 30

- 2.1 Insignificancia, centralidad y desaparición del trabajo 30
- 2.2 Sobre las transformaciones del trabajo en la modernidad 47
 - 2.2.1 Sobre la definición de flexibilidad laboral 47
 - 2.2.2 Las políticas públicas de empleo 56
 - 2.2.3 Acerca de la precarización laboral 70
- 2.3 La modernidad líquida y de incertidumbre 75
- 2.4 Discurso del capitalismo, discurso de consumo. 83
- 2.5 Freud: búsqueda de la felicidad y evitación del sufrimiento 89
- 2.6 Maslow: autorrealización y trascendencia 99
- 2.7 El contrato psicológico en las relaciones de trabajo 111

Capítulo III: Método 118

- 3.1 Introducción 118
- 3.2 Diseño de la investigación 120
- 3.4 Preguntas de la investigación 124
- 3.5 Población y participantes 125
- 3.6 Información sobre el consentimiento 127
- 3.7 Marco del muestreo 127
- 3.8 Confidencialidad y otras consideraciones éticas 128
- 3.9 Localización geográfica 130

3.10 Técnicas de recolección de datos	131
3.11 Recopilación de datos	131
3.12 Análisis de datos	134
3.13 Validez y confiabilidad	137
Capítulo IV: Resultados	139
4.1 Introducción	139
4.2. Representación gráfica de algunos temas claves aportados por los entrevistados	139
4.3 Triangulación de los participantes	147
Capítulo V: Discusión, Recomendaciones y Conclusiones	171
Discusión	171
Recomendaciones	189
Conclusiones	190
Referencias	198
Lista de Abreviaturas	214
Glosario	215
Apéndices	220
Apéndice A. Actividades de investigación y difusión a partir de la tesis doctoral	220
Apéndice B. Guía para entrevista semiestructurada	222
Apéndice C. Solicitud de Consentimiento	224
Apéndice D. Proceso de categorización para el eje: Trabajadores	225
Apéndice E. Proceso de categorización para el eje: Empresas	245
Apéndice F. Proceso de categorización para el eje: Gobierno	281

Lista de Tablas

Tabla 1. Consecuencias de las reformas en el empleo público argentino.	14
Tabla 2. Cantidad de Empresas Temporales Colombianas por Departamento.	18
Tabla 3. Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado.	22
Tabla 4. Etapas sobre los constructos elaborados acerca del trabajo en diferentes culturas y épocas.	34
Tabla 5. Esquema general del cambio social.	38
Tabla 6. Formas de flexibilidad laboral.	49
Tabla 7. Leyes que conciernen a la Flexibilización laboral en Colombia.	63
Tabla 8. Sobre la Jerarquía de necesidades básicas de Maslow.	104
Tabla 9. Definiciones de contrato psicológico.	112
Tabla 10. Del antiguo al nuevo acuerdo a cerca de las relaciones laborales.	113
Tabla 11. Participantes en entrevistas individual (I) y grupal (G).	126
Tabla 12. Códigos para actores sociales por tipo de entrevistados.	127
Tabla 13. Tipos de reducción fenomenológica y sus rasgos característicos.	137
Tabla 14. Categorías emergentes del objetivo 1.	147
Tabla 15. Categorías emergentes del objetivo 2.	148
Tabla 16. Categorías emergentes del objetivo 3.	149
Tabla 17. Categorías emergentes del objetivo 4.	149
Tabla 18. Principales áreas de estudio en los que se cursan los estudios de posgrado en psicología.	186

Lista de Figuras

Figura 1. Creación de empleo según categoría y tipo de contrato.	12
Figura 2. Proporción de empleo temporal OCDE y Colombia 2010.	18
Figura 3. Cooperativas de trabajo asociado creadas desde 1966 hasta 2008.	20
Figura 4. Tipos de flexibilidad laboral.	54
Figura 5. El policy cycle según Jones (1970).	61
Figura 6. Los componentes de las políticas públicas de empleo.	62
Figura 7. Tasa global de participación, ocupación y desempleo. Total nacional 2001 – 2012.	66
Figura 8. Tasa de subempleo objetivo y subjetivo. Total nacional 2001 – 2012.	67
Figura 9. Proporción de la población ocupada informal del total 13 y 23 ciudades y áreas. 2009 – 2015.	68
Figura 10. Diagrama de los sindicatos.	142
Figura 11. Diagrama del contrato psicológico desde la perspectiva de los responsables de gestión humana y el personal de gestión de temporales.	143
Figura 12. Diagrama del discurso capitalista en la modernidad desde la perspectiva de los psicoanalistas.	144
Figura 13. Diagrama de responsabilidad social desde la perspectiva de los psicoanalistas, administradores y economistas.	145
Figura 14. Diagrama de trabajo decente desde la perspectiva de los abogados y economistas.	146
Figura 15. Población urbana ocupada en el sector informal del mercado de trabajo de 2013.	173
Figura 16. Desempleo en América Latina.	173
Figura 17. Tasa de desempleo en Colombia de 1980 a 2014.	174
Figura 18. Si fuéramos 100 ¿qué nivel de formación tendríamos?	186

Capítulo I: Introducción

Lo que hoy tiene de particular la incertidumbre es que existe sin la amenaza de un desastre histórico; y en cambio está integrada en las prácticas cotidianas de un capitalismo vigoroso. La inestabilidad es algo normal [...]. Es posible que la corrosión del carácter sea una consecuencia inevitable. La consigna "nada a largo plazo" desorienta la acción planificada, disuelve los vínculos de confianza y separa la voluntad del comportamiento.

Richard Sennett - "La corrosión del carácter" (2005, p. 30)

1.1 Antecedentes

La investigación que se emprendió en el doctorado ha buscado comprender el sentido que se le da al trabajo, en el contexto de la flexibilidad laboral en la ciudad de Medellín-Colombia. El estudio se hace sobre la percepción que se tiene de tres ejes: trabajadores, empresas y gobierno; dada la interdependencia existente entre ellos, y la importancia que tiene hacer un acercamiento a cada uno para la comprensión de las lógicas con las que se relacionan y con base a las cuales actúan.

Para este estudio se ha realizado una investigación cualitativa, tipo fenomenológica, en la que se utilizó como técnica la entrevista semiestructurada y una entrevista grupal. Los participantes fueron trabajadores (tanto operativos como profesionales) y profesionales de varias disciplinas y cargos: abogados, economistas, administradores, psicoanalistas, responsables de gestión humana, y personal de gestión de trabajadores temporales. Cabe señalar que en los cargos que dirigen y gestionan las áreas de gestión humana, se encuentran psicólogos, trabajadores sociales, administradores de empresas, ingenieros, estudiantes de educación superior, bachilleres, etc.

Asimismo, durante el proceso de investigación doctoral se realizaron actividades de formación investigativa con estudiantes universitarios de pregrado y especialización, además de difusión y publicación sobre avances y temas relacionados a la investigación

doctoral: 5 Artículos (4 en revistas indexadas y 1 de divulgación científica); 7 Ponencias (5 internacionales y 2 nacionales); 4 Direcciones de trabajos de grado concluidos, de pregrado en psicología; y 1 investigación en curso. (Ver apéndice A).

Con relación al lugar en el que la investigación doctoral se lleva a cabo, es importante ubicar algunas características de Medellín, antes de dar paso a referirse a la transformación que se vive en el escenario del trabajo, en el mundo occidental.

Medellín ha sido una ciudad reconocida en Colombia por su liderazgo, emprendimiento, progreso e industrialización, pero también por la tragedia y dolor que ha traído el narcotráfico y sus consecuentes formas de violencia.

El historiador Jorge Orlando Melo (1993), afirma que en Medellín el crecimiento de su población fue producto de una gran migración de campesinos que llegaban de otros municipios del departamento de Antioquia, en búsqueda de mejores oportunidades y de educación, y a causa del ritmo de crecimiento no hubo tiempo para crear tradiciones, para convertir gradualmente partes substanciales de su estructura urbana en elementos de definición de la ciudad. Buena parte de los campesinos que migraron después de la década de los años cuarenta lo hicieron huyendo de la violencia y de la miseria.

Es importante señalar que la construcción de las representaciones propias de los habitantes de Medellín va dándose sobre la base de una población que siempre es nueva, lo que hace que muchos de los elementos de identificación de los habitantes de Medellín sean más bien los del antioqueño, comunes a campesinos y pobladores urbanos. Cada grupo generacional se apoya en memorias y contactos rurales, y va haciendo propios los elementos urbanos, las imágenes de lugares, la memoria de símbolos, emblemas, representaciones, acontecimientos, que van definiendo la trama de lo que cada uno vive como su ciudad. (Melo, 1993).

Para Mayor (1984), un elemento decisivo en este proceso de constitución del habitante de Medellín y de Antioquia, fueron los valores y tradiciones de tipo religioso, y lo que con la forma de manejo y dirección se dio en los lugares de trabajo, para lograr “un trabajador diligente y comprometido, sobrio y honrado, allí donde existía un material humano – con una larga tradición preindustrial de laboriosidad, en verdad -, pero caracterizado también por fuertes tendencias a la desorganización a la vida personal. (p. 251).

Con relación a los antioqueños es importante decir que se encuentran algunos elementos que refuerzan la solidaridad regional, uno de ellos es la valoración que se le

ha dado a lo propio del antioqueño en contraste con lo no antioqueño, esto ha sido un factor de cohesión y de identidad, que ha promovido un fuerte regionalismo. Desde el siglo XIX,

[...] los antioqueños, han sido definidos como particularmente trabajadores, sometidos a una ética de consumo austero, igualitarios, llenos de inventiva - "el antioqueño no se vara, probablemente muy antiguo, "los antioqueños podemos hacer más", propuesto en los sesentas-, abiertos y francos, auténticos, como lo sostuvo en un extenso estudio que contraponía a los antioqueños con los simuladores de otras regiones. Todo esto, como ocurre con estos estereotipos sociales, se apoya en conductas reales y las idealiza. (Melo, 1993).

Melo (1993), agrega que algunos se mantienen con energía en las conductas de los antioqueños y que otros “son ya sólo curiosidades nostálgicas”, pero ambos promueven elementos de la autodefinición del medellinense y del paisa. Añade que, otro factor tiene que ver con la magnitud de la tragedia que vivió Medellín en las últimas décadas, con todo el proceso de narcotráfico, y que ofrece un dramático contraste con el optimismo progresista que imperó hasta 1950 pero que no ha desaparecido del todo. “Era una ciudad en la que dominaba una ética exigente, que exigía la honradez, el cumplimiento de la palabra, el respeto al honor, y en la que la religión regulaba con provinciana rigidez la vida privada y pública”. (Melo, 1993).

Pero los habitantes de Medellín (Melo, 1993), no están dispuestos a admitir que el proyecto de ciudad que promovieron sus dirigentes ha fracasado del todo, porque buena parte de los factores de la crisis son externos a la ciudad y son también frecuentes a otras zonas del país y del mundo, en la que las formas de violencia ingresaron a hacer parte de la memoria urbana y a definir sus lugares. Esos rasgos que definían al antioqueño han cambiado, es decir, la familia tradicional, la religiosidad que controlaba la conducta, van a estar entreverados con el discurso histórico sobre el pasado reciente o con la argumentación sociológica y política.

Más allá de las formas de la violencia que ha vivido la ciudad en las últimas décadas, el empuje que ha caracterizado a los habitantes de la región por lograr protagonismo y desarrollo económico, hoy igualmente, se viven cambios en Medellín que contribuyen a diversos contrastes sociales que vienen dados por la globalización y las transformaciones del trabajo.

La globalización de la economía mundial y las transformaciones que esta ha causado, han determinado una nueva realidad para los actores sociales de casi todas las sociedades de la era moderna. En este cambio, los representantes de las empresas demandan nuevos elementos para aumentar la competitividad de sus organizaciones, y exigen para ello mayor flexibilidad en la reglamentación de los mercados laborales y en particular en la legislación laboral.

Con la globalización surge el concepto de la flexibilización laboral, el cual comenzó a principios de los años ochenta; identificándose con mecanismos jurídicos, reformas y estrategias, cuyo objetivo se ha centrado en quitar rigidez a la legislación laboral y proponer otras formas de trabajo no asalariado, con el fin de permitir que el trabajo se acomode y se adapte fácilmente a las necesidades y conveniencias del sistema productivo. Desde aquí se busca alcanzar mayores oportunidades de competitividad entre las empresas y, afirman los dirigentes del Estado, se logra una mayor generación de empleos.

La flexibilización del mercado laboral en Colombia dio el primer paso con la Ley 50 de 1990 (Isaza, 2003), la cual estuvo orientada a facilitar la creación de nuevos empleos porque hizo menos costosa la contratación y los despidos de los trabajadores. Y se propiciaron disposiciones para los contratos temporales y para el despido de quienes llevaban más de diez años en las organizaciones por los sobrecostos que le implicaban el régimen de cesantías anterior a las organizaciones, además se estipuló la forma de los contratos integrales, es decir aquellos de más de 10 salarios mínimos legales.

Para el año 2002, en Colombia, se sancionó la Ley 789 de 2002, conocida como la ley de Empleabilidad y protección social, que empezó a regir en el año 2003, y que prometía garantizar una mayor equidad entre los colombianos, con la cual se esperaba generar alrededor de 600.000 nuevos empleos en los siguientes cuatro años.

En Colombia se han generado formas de contratación que hacen parte de la desregulación laboral, entre ellas están los contratos por misión de las empresas temporales, los trabajos que realizan los asociados a las cooperativas de trabajo asociado, los contratos a término fijo, los contratos de obra labor y los contratos de 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 por limitados ingresos económicos.

Entre las investigaciones realizadas en Colombia, que se ocupan de comprender los sentidos de trabajo contruidos para vivir y afrontar las transformaciones del mundo del trabajo, se encuentran:

Rentería, García, Restrepo y Riascos (2007), presentan los resultados de un estudio en el que se realizaron entrevistas en profundidad con personas agrupadas por rangos de edad utilizando el análisis de contenido. Se observó que los sentidos de trabajo se configuran en el proceso discursivo a partir del uso de repertorios individuales. Las diferencias entre rangos de edad, atienden a los distintos lugares y momentos en los que se encuentran los individuos, los cuales se relacionan con intereses, expectativas y retribuciones valoradas provenientes del trabajo. Se discuten las dinámicas y tendencias en el mundo del trabajo y las organizaciones en términos de los cambios que se dan en las relaciones con el individuo y que confluyen en la objetivación de realidades y en la producción de subjetividades.

De igual forma, se halló de Rentería (2008), un trabajo en el que se discute la existencia de tipos de sujetos posibles desde lo psicosocial en las nuevas realidades del mundo del trabajo y las organizaciones. Rentería (2008) argumenta que existen sujetos cada vez más difusos y multifacéticos y que esta subjetividad encuentra una explicación en el trabajo de la modernidad líquida de Zigmunt Bauman, según la cual, actualmente no es posible esperar modelos consistentes. De igual forma señala que Pagès, Bonetti, Gaulejac y Descendre, ilustran la función de los sistemas de mediación simbólica en la configuración de subjetividades paradójicas que permiten la explicación de algunas formas de relación del ser humano con el trabajo. Igualmente introduce la discusión sobre la centralidad de la categoría trabajo y sus implicaciones psicosociales en la construcción de lo social y lo subjetivo.

Otro trabajo es el de García (2010), sobre la construcción de la subjetividad laboral en el contexto del trabajo contemporáneo y sus posibilidades de resistencia. En su ensayo hace una aproximación a la pregunta por la construcción de subjetividad laboral, pasando del contexto fordista, en el que las instituciones se caracterizaban por la solidez y la construcción de identidades estables, para pasar al contexto actual que se caracteriza por la flexibilidad y las crisis de las instituciones modernas, con su consecuente pérdida de referentes de estabilidad y construcción de identidad, realidades que se transforman desde la mirada de autores como Michael Hardt y Antonio Negri, en la posibilidad de resistencia.

Peralta (2012), en su trabajo doctoral y artículo relacionado al tema de interés, indaga sobre los significados conferidos a los cambios laborales y organizacionales actuales y sus implicaciones en la construcción de la subjetividad. Realizó entrevistas a 28 personas de la ciudad de Bogotá, quienes destacan los cambios que se han dado en la tecnología, la protección y desprotección laboral, la competencia y los valores éticos, propios de la actual visión socio laboral y su correlato en la subjetividad de los trabajadores, que hoy son configurados como individualistas, competitivos, disponibles y autoexigentes en su desempeño laboral.

En el estudio cualitativo descriptivo-interpretativo de Orejuela y Ramírez (2011), que tuvo por objetivo describir el sentido que le atribuyen al trabajo los trabajadores profesionales del mercado laboral colombiano, con diversos tipos de contratación, de las ciudades de Cali y Bogotá, y que actualmente está afectado por transformaciones que lo han fragmentado, lo hacen precario, inestable e inseguro. Entre los resultados señalan que los profesionales hacen una valoración positiva del trabajo y lo toman como una actividad social con sentido de la propia expresión y de desarrollo personal, opinan que el trabajo es un gran valor que solo es superado en importancia por la familia. El trabajo tiene un valor más que instrumental y es asumido con un sentido de compromiso, calidad y búsqueda de mejoramiento, además que esperan encontrar en el lugar de trabajo un trato respetuoso, remuneración equitativa y posibilidades de realización personal y profesional.

Pulido-Martínez (2012), presenta un trabajo sobre la identidad del trabajo en América Latina, como un ejercicio crítico acerca del mundo laboral. Él señala que la investigación sobre la identidad se establece como tema central en la psicología convencional del trabajo desde que el taylorismo y la Escuela de las Relaciones Humanas, las que se encontraron en los inicios del siglo XX. Y es desde ese momento que la investigación psicológica sobre la identidad ha realizado estudios con el objetivo fundamentalmente de ser útil a la gerencia y así pueda resolver sus prioridades administrativas de forma más eficiente, y situar a los trabajadores con la finalidad de llevarlos a aplicarse hacia el logro de los objetivos de las organizaciones.

Andrade (2013), hace una revisión documental en la que explora los aportes que ha hecho la psicología crítica al entendimiento de las dinámicas que se dan en el mundo del trabajo y de las organizaciones, y hace una crítica a la psicología organizacional y del trabajo moderno. Con relación al discurso psicológico, señala que este ha penetrado el mundo del trabajo y de las organizaciones, y favorece la construcción de las

subjetividades de quienes trabajan, y las formas de relación que se instauran en los escenarios organizacionales. La psicología crítica se apoya en los planteamientos de Foucault, quien señala que el ser humano se representa en el mundo a través de la aceptación y asunción de discursos que generalmente no son cuestionados. En el documento se argumenta y se propone estudiar la subjetividad porque es una temática trascendental que debe ser abordada desde las diversas disciplinas para comprender al ser humano y el mundo de lo social, en sus múltiples dimensiones, incluida la laboral.

Entre algunos estudios e investigaciones realizados en otros países latinoamericanos, se encuentran:

Neffa y De la Garza (2001), compilan un texto, que se construyó por la convocatoria del grupo de trabajo de CLACSO y el CEIL-PIETTE del CONICET, con el aporte de diversos investigadores latinoamericanos para reflexionar de forma crítica sobre la problemática del fin del trabajo, dada la diversidad de los puestos de trabajo a razón de los cambios ocurridos en el mercado de trabajo, el desempleo y la precariedad laboral, y que cuestionan la centralidad del trabajo dentro de las actuales relaciones sociales; además para revisar las tensiones de la teoría del valor del trabajo, la reducción del tiempo de trabajo y el resultado de una lucha de la clase obrera que ha venido perdiendo posibilidades y derechos desde los años ochenta, pérdida originada por el régimen de acumulación y por la crisis que vive el sindicalismo.

Otro trabajo aportante es el de Marín (2004), en el que presenta una serie de reflexiones acerca de la importancia central que tiene el trabajo en la subjetividad, fundamentalmente en la identidad. Analiza la concepción de autorrealización personal y social a través del trabajo, para señalar la ambivalencia que existe entre concepciones en apariencia emancipadoras que asumen la centralidad del trabajo en la vida de los seres humanos como una parte del proyecto racional de la modernidad y que libran otras áreas de la actividad humana, en la que la capacidad creativa ameritan liberarse del trabajo tradicional. Los cambios que se dan en las formas subjetivas actuales son examinados en el marco de las transformaciones económicas, políticas, y socio - culturales que se están dando en el mundo. De igual forma, se emprende la construcción actual de la identidad de los jóvenes de Argentina, en instantes en que se disipan las bases estructurantes de la subjetividad de las generaciones anteriores y en la que el trabajo pierde su capacidad de anclaje para la identidad y es suplido por las significaciones imaginarias que ofrece el capitalismo.

También Díaz, Godoy y Stecher (2005), presenta los resultados de dos estudios realizados entre 2003 y el 2005, en el que buscaron analizar los cambios que se dieron en Chile en las últimas décadas con las formas de organización de la producción. Estos autores se centraron en el análisis de las dimensiones subjetivas de dichos cambios y las implicaciones que ha tenido para la población. En el primer estudio, se describe y analiza como desde los años sesenta los cambios ocurridos en el mercado laboral vienen modificando el significado del trabajo en el referente identitario y el trabajo como espacio para la construcción de vínculos sociales. En el segundo estudio, se examina el modo en que los significados que las personas asalariadas le atribuyen a la experiencia de trabajar para dificultar o promover el ejercicio de la ciudadanía desde lo laboral.

En el estudio de Cimbalista (2006), explora las condiciones laborales que se conocen como sistema de producción flexible o toyotismo, en relación con los efectos que se producen en las dimensiones físicas y subjetivas del trabajador de la línea de ensamblaje de vehículos y de la industria de repuestos de partes para automóviles localizada en Curitiba-Brasil. Los testimonios de los trabajadores son interpretados con marcos conceptuales derivados de la sociología del trabajo y de autores que estudian el comportamiento organizacional. Entre los hallazgos se encuentran situaciones laborales que revelan diversas clases de sufrimiento físico y deterioro mental.

En el trabajo de Jacinto, Wolf, Bessega y Longo (2005), presentan los primeros abordajes sobre la problemática de la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo. Muestran que seguir la evolución de los datos estadísticos disponibles y relacionarlos con factores individuales asociados a los orígenes sociales de los jóvenes, los años de escolaridad, los niveles de empleo y los sectores del mercado de trabajo al que tienen acceso, permite vincular la precariedad con tramos etarios, con niveles educativos y socio-económicos. Señalan que los numerosos estudios sobre el tema coinciden en que el deterioro de la inserción laboral juvenil es más el resultado del empeoramiento general de los mercados de trabajo que una cuestión concretamente juvenil.

Soto (2008), presenta un libro que recoge los trabajos de varios estudiosos que exponen investigaciones de campo, reflexiones conceptuales, experiencias logradas de la práctica profesional y acciones concretas de las instituciones, principalmente en Chile. En estos trabajos se plantean la urgencia de comprender de forma psicosocial el empleo contemporáneo y la subjetividad en la flexibilidad laboral. En el texto se expone la participación necesaria al debate sobre el mundo del trabajo actual y la búsqueda apremiante de la equidad social.

Otro esfuerzo es el de Sisto (2009), que presenta un artículo sobre los actuales cambios en el trabajo, en la que la flexibilización laboral se ha establecido como una norma en los procesos de vinculación laboral en Chile, dejando al individuo como responsable de su propia inclusión social a través de la gestión de su propia capacidad de ser empleable. Sisto (2009) expone como el trabajo es uno de los principales mecanismos de integración social y argumenta que los cambios que se están dando requieren ser estudiados desde la exclusión y la inclusión social porque hay una gran urgencia de comprender y transformar lo que se está produciendo en la sociedad a través de este nuevo escenario del trabajo, en la que la identidad surge como un tema fundamental y que es a la vez un foco vital de trabajo para las ciencias sociales.

Por su parte Neffa, De la Garza y Muñiz Terra (2009), hacen una compilación en un libro de investigaciones y reflexiones de estudios de las realidades de Latinoamérica, sobre las difíciles transformaciones que se viven desde la década de los ochenta, cuando se produce un deterioro generalizado en las condiciones laborales de los trabajadores latinoamericanos. Es así que se ha incrementado la desocupación, la subocupación, la informalidad y la precarización laboral. Si bien no en todos los países estas realidades son del todo nuevas, lo que se evidencia es que hay una clara tendencia a que se profundicen las críticas situaciones laborales que ya han preexistido.

El estudio de Aimetta (2009), indaga las concepciones sobre el trabajo alrededor de la actividad laboral que se denomina el cuentapropia. La centralidad del trabajo en la vida de las personas es un aspecto dado particularmente en sectores de escasos recursos, en el que el trabajo es un componente primordial para la reproducción cotidiana, porque constituye la principal y muchas veces la única forma para contar con ingresos económicos. Aimetta (2009) muestra que es un fenómeno laboral en el que se constatan ambigüedades de diferente índole, conforman las sociedades y que también contribuye a definir el concepto de trabajo.

Da Rosa, Chalfin, Baasch y Cugnier (2010), realizan un análisis con base en las diferentes perspectivas epistemológicas en psicología, frente a los cambios que se vienen dando en el mundo del trabajo contemporáneo, componentes como globalización, desregulación, el desempleo, la precarización, etc. En ese contexto surgen interrogantes sobre la centralidad del trabajo en lo social y lo psicológico, y la significación del trabajo. Entre las diferentes perspectivas epistemológicas que aportan a entender los cambios que se están viviendo se identificaron: cognitivista, construccionista, socio-histórica, existencialista y la de estudios culturales.

Szlechter (2011), es un estudioso que investiga sobre el management y el rol de quienes dirigen las organizaciones. En este documento presenta una indagación sobre el trabajo gerencial y cómo lo abordan las ciencias sociales en general, la sociología del trabajo y de las organizaciones en particular, y otros aportes que se encuentran en este campo para tratar de esclarecer los tipos de subjetividad que propician las empresas en sus mandos gerenciales y qué implicaciones trae en su práctica de trabajo específica. Szlechter (2011), explica que quienes estudian el management o gerenciamiento se enmarcan en discusiones en torno a la transición del llamado "fordismo" hacia el "posfordismo" o también la llamada producción en masa a la producción flexible, y hacen debates que con frecuencia relegan a un papel secundario el tema de las transformaciones en la identidad y la subjetividad dentro del escenario de trabajo, el cual en sí mismo es fundamental para la conformación de la identidad. Afirma que considerar las cosas así, colocar al ámbito extralaboral como aquel que imprime su particularidad al mundo del trabajo aleja de un foco importante para comprenderlo. Szlechter (2011), presenta tres debates fundamentales que han hecho camino y que permiten dilucidar esta cuestión: la discusión sobre la calificación y las competencias, la configuración de la cultura laboral y, la teoría del capital humano.

También De la Garza (2005), compila el texto donde escriben además de él, otros autores como Héctor Palomino, Héctor Lucena, Juan Bernardo Rosado Duque, Macio Pochmann y Jeff Hermanson. Se encuentran reflexiones y revisiones sobre el concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado, sobre los sindicatos y los movimientos sociales emergentes en Argentina, la crisis política y sus repercusiones y respuestas del movimiento sindical en Venezuela, acerca del sindicalismo colombiano, como actor social en medio de la guerra y con el temor a la libertad, de la guerra del agua en Bolivia, los desafíos del sindicalismo brasileiro, y el corporativismo y las nuevas luchas en las maquilas en México.

En resumen, de la revisión de estudios y trabajos por investigadores colombianos, argentinos, chilenos, mexicanos, etc., se observa que hay un interés y preocupación por las transformaciones que se han dado en el escenario del trabajo por los efectos adversos en la sociedad y en la subjetividad de los trabajadores latinoamericanos. En esta revisión se observa que la flexibilidad laboral como se ha concebido y aplicado en estas últimas décadas, trae más precarización, adicional a la que ya se vive en los países latinoamericanos con la informalidad del empleo, y con ello la imposibilidad que se logre en el mediano y largo plazo mayor equidad y justicia social, al mismo tiempo que

ofrezca a las sociedades más posibilidades de convivencia, desarrollo humano y social, sostenible.

1.2 Planteamiento del problema

Los cambios producidos en el mundo generados con la globalización de la economía y la hiperconectividad, que se consolidan a partir de la década de los años ochenta, han traído formas nuevas de relacionarse, de valorar el vínculo laboral formal, de lidiar con la incertidumbre reinante, de identificarse temporariamente a una organización, de considerar la estabilidad laboral como un tema del pasado y de conceptualizar el trabajo como un medio esencialmente para la sobrevivencia, particularmente para aquellos que tienen menos nivel de empleabilidad, pero ya no solo para ellos.

Señala Fernández (2006), que 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 responder a los principales problemas que aquejaban a las sociedades de entonces, como eran el desempleo, el déficit fiscal y la estanflación. Estas políticas han llevado a transformaciones importantes en el escenario laboral, se pueden observar algunas de sus consecuencias en el deterioro de las condiciones de vida de los trabajadores, en la pérdida de poder adquisitivo, además de una creciente percepción de inseguridad laboral que se sostiene en la precarización de las condiciones de trabajo. Todo esto se observa en la generalización de contratación a tiempo parcial y en la disminución de los empleos seguros y estables. Fernández (2006) insiste en que fue a finales de los años ochenta, que muchos gobiernos latinoamericanos emplearon políticas que se caracterizaban por lo que se conoce como “Consenso de Washington” y uno de los temas que se plantean en este consenso fue el de la desregulación de todos los mercados, incluido el mercado laboral. El principal propósito ha sido el de eliminar las rigideces que no permitían una asignación más eficiente de los recursos, en este caso del recurso humano para el trabajo.

Farné y Nupía (citados por Isaza, 2003) agregan que los empresarios para disminuir sus costos optaron por el aumento de la contratación temporal sustituyendo los contratos indefinidos, eliminando las prestaciones extralegales y aumentando los estímulos a la productividad. Esta pérdida en el trabajo ha generado un debilitamiento en la calidad de vida de los trabajadores y también en los nexos simbólicos que institucionalmente se

habían logrado en el pasado por las mismas organizaciones de trabajo. Lazos que significaban identidad, cohesión y compromiso con los objetivos de la organización. Es así que la precarización se hace más presente en el escenario del trabajo.

Con la globalización surge el concepto de la flexibilización laboral, identificándose con mecanismos jurídicos, reformas y estrategias, y su objetivo se ha centrado en quitar rigidez a la legislación laboral, con el fin de permitir que el trabajo se adapte fácilmente a las necesidades y conveniencias del sistema productivo. Desde aquí se busca alcanzar mayores oportunidades de competitividad entre las empresas, pero paradójicamente se convierte en fuente de mayor frustración para los trabajadores que anhelan tener un empleo, estabilidad laboral y mejores beneficios laborales y sociales, es decir, aspiran a un trabajo decente.

En América latina, son varios los países en donde se observa la precariedad laboral como fenómeno, influido también por el crecimiento del empleo temporal (Pages-Serra, 2011). En la figura 1, se puede apreciar dicho crecimiento en algunos países latinoamericanos y que está asociado a menores inversiones en los trabajadores.

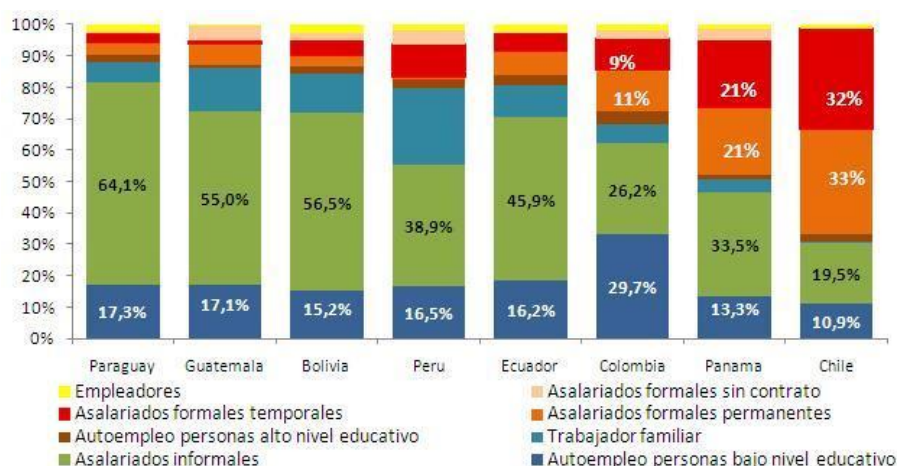


Figura 1. Creación de empleo según categoría y tipo de contrato.

Tomado de Banco Internacional de Desarrollo – BID (citado por Pages-Serra, 2011). Los datos que muestra la figura son calculados de las encuestas de hogares de un grupo de países, en los que en la mayoría los empleos generados están en el sector informal. También muestran que aproximadamente la mitad de los empleos formales, con contrato y derecho a la seguridad social, que se han creado en la región han sido de carácter temporal o a plazo fijo.

Ante las presiones del mundo globalizado, los Estados han realizado una serie de modificaciones a las leyes laborales que más allá de responder a las necesidades de las organizaciones han generado una pérdida significativa y cuantitativa de las posibilidades de protección social, estabilidad laboral e ingresos económicos para los trabajadores. Suárez, Adriani, Alvariz y Cotignola (2005) se refieren a lo sucedido con la flexibilidad laboral en Argentina, realidad muy cercana a lo que se está dando en Colombia:

[...] en forma gradual y más lentamente que las modificaciones producidas en el área económica, el Estado fue promoviendo una serie de cambios que eliminaron la estabilidad del empleo y parte de los beneficios que garantizaban la protección de los trabajadores. (p. 4).

Diana (2010), presenta el caso de Argentina, país en el que durante la década de los noventa, se efectuaron una serie de reformas que impactaron al sector público y que pueden ser extrapolables al privado, en donde se hizo una reducción de las plantillas, congelación de vacantes en la planta estable del Estado y el ingreso de personal.

Tabla 1

Consecuencias de las reformas en el empleo público argentino.

Consecuencias de las reformas en el empleo público argentino	
Falta de estabilidad en el empleo	Se crearon contratos que generaron una situación de desprotección al trabajador, no les cobijaba el derecho laboral, [...], los empleados en situación de precariedad en la que pueden tener diversos empleadores, lo que trae múltiples condiciones laborales.
Deterioro de las condiciones de trabajo	Se produce individualización de las condiciones de trabajo, donde las vacaciones, inasistencias, licencias por enfermedad, horarios, etc., están sujetas a las decisiones de cada coordinación, dependencia o jefe.
Incertidumbre e insuficiencia de ingresos	Los trabajadores sufrieron una rebaja en sus ingresos, y posteriores aumentos del mismo están supeditados a la voluntad del supervisor o jefe inmediato.
Reducción o inexistencia de la protección y seguridad social	Están desprotegidos de subsidios, protección social, seguros, etc., y otras obligaciones tributarias corren por cuenta del trabajador, lo cual deteriora sus ya rebajados ingresos.
Deterioro del reconocimiento práctico y simbólico	No existen concursos que permitan su ascenso o desarrollo de carrera dentro de la organización, y los premios asociados al desempeño laboral, se encuentran disponibles solo para la planta de trabajadores.
Inestabilidad política del vínculo contractual	Los trabajadores temporales, con cada cambio de administración política, ven amenazada su estabilidad laboral, no siendo así para los empleados vinculados.
El proceso de heterogenización e individualización de los colectivos del trabajo	Se establecen dos grupos diferenciados de trabajadores: los de planta y los contratistas, genera un punto de quiebre y conflicto, y genera unas dinámicas diferentes entre ambos colectivos, que dificulta los parámetros objetivos.
Falta de representación y cobertura sindical	No tienen representación sindical y les imposibilita para lograr acuerdos que les representen como colectivo y que busquen un trabajo digno para ellos.

Nota: tomada y ajustado de Diana (citado por Gómez y Restrepo, 2012).

La reforma en Argentina trajo como consecuencia, una serie de dinámicas que impactaron al empleo público argentino: falta de estabilidad en el empleo, deterioro de las condiciones de trabajo, incertidumbre e insuficiencia de ingresos, reducción o inexistencia de la protección y seguridad social, deterioro del reconocimiento práctico y simbólico, inestabilidad política del vínculo contractual, el proceso de heterogenización e individualización de los colectivos del trabajo y falta de representación y cobertura sindical. (Diana, 2010).

Otro ejemplo de precariedad laboral en América Latina, lo vive Venezuela, en el que a pesar de algunas disposiciones legales establecidas por la Ley del Trabajo del 1936, que plantea la garantía de derechos mínimos fundamentales al trabajador, no podrían ser modificados por autonomía de las partes, se evidencian notas de precariedad laboral, al constatarse que hay trabajadores que prestan sus servicios privados que se encuentran por fuera de la normatividad legal, y cuya remuneración, apenas llega al salario mínimo establecido (Salazar y Rivas, 2004). En Venezuela, según el Instituto Nacional de Estadística INE, el total de personas ocupadas, dentro del sector informal, para el periodo noviembre-diciembre del 2012, correspondía al 42% de su fuerza total de trabajo (Instituto Nacional de Estadística, 2012).

En lo que a Colombia respecta, la Ley 50 de 1990, corresponde a la primera de una serie de reformas laborales encaminadas a reducirles los costos a las empresas (Gómez, 2009). Luego, a raíz de la crisis económica experimentada por el país en 1997 - 1999, se implementó la ley 789 del 2002, que normatizó la flexibilidad laboral en Colombia y se modificaron los totales asociados a las horas extras, dominicales y jornada diurna (Isaza, 2003).

Para el período comprendido entre los años 2002 a 2007, la reforma laboral del 2002, generó una reducción en la informalidad laboral, la cual se ubicó en un 60%. No obstante, se logró una reducción en el índice de desempleo, el cual pasó de 16,1% a 12%, el empleo generado, según Farné y Vergara (2007), no fue de calidad.

Además, durante el período comprendido entre el 2002 y el 2006, solo la mitad de los asalariados, reportaron haber firmado un contrato de trabajo, siendo el 30% de las contrataciones firmadas de carácter temporal (Farné y Vergara, 2007). Asimismo, en este lapso los trabajadores asalariados, pasaron de ser 51,5 % en el 2005, a un 50,5 % en el 2006, a la vez que el volumen de empleados cuyos contratos eran temporales, siguió en aumento (Farné y Vergara, 2007). Mientras tanto, en el período comprendido

entre el año 2002 al 2006, en lo que respecta a condiciones salariales de los trabajadores en Colombia, el salario mínimo adquirió cierto poder adquisitivo, pero el de los profesionales, no solo se detuvo sino que además, sufrió un retroceso (Farné y Vergara, 2007).

Pese al hecho de que algunos sectores de la economía crezcan, no implica que los mismos sean generadores de empleo, señala Bula (2009). Por ejemplo, cuando se analizan las variaciones en el 2009, de las tasas de empleo el sector minero y financiero, el promedio del empleo generado fue de un 0.4%, y el de la construcción, con un 0.3%, el manufacturero se vio afectado, produjo un 0.5% (Bula, 2009). Es importante señalar, que muchos de estos empleos son de baja calidad, poca estabilidad y bajo valor agregado (Bula, 2009).

Asevera Bel Adell (1992) que desde la perspectiva económica, desde finales de los 80 se produce recuperación y reactivación de la economía pero las secuelas de las crisis implantadas traen nuevas formas de pobreza, marginación social, y una sociedad más desigual, en la que el sistema capitalista no da solución a los problemas viejos y tiene dificultades para los nuevos.

De otro lado, el sociólogo Fernando Urrea (citado por Legarda, 2009), afirma que entre el año 2002 y 2004 se registró un crecimiento desbordado de las Cooperativas de trabajo asociado, del año 2000 al 2005 pasaron de ser el 21% del total de cooperativas nacionales, al 46,1%. De 732 que existían en el año 2000 pasaron a 2.980 en el año 2005, con un crecimiento del 407%. En estos años el promedio de afiliación pasó de 75 a 160 socios promedio. De un total de 55.496 socios registrados por las Cooperativas de trabajo asociado en el año 2000 se pasó a 378.933 en 2005. Un incremento del 682,8%.

Las cooperativas de trabajo asociado se crearon con el objetivo de asociar un grupo de trabajadores en pro del mejoramiento de su calidad de vida mediante el ofrecimiento de su fuerza laboral, objetivo que se ha desdibujado completamente a tal punto que buena parte de las cooperativas de trabajo asociado se han convertido en una forma de explotación laboral. (Gerencie.com, 10 de septiembre de 2008).

Básicamente en Colombia se cuenta con empresas temporales, cooperativas de trabajo asociado, contratos por prestación de servicios, contratos de obra labor y contratos fijos, que buscan el fortalecimiento de las organizaciones. El aumento de estas modalidades de contratación laboral y comercial, o los outsourcing, se incrementa

cada año, y se pactan tanto para personal no calificado como para el calificado. Estudiar e investigar este tema es hoy una necesidad sentida por los efectos que sobre las condiciones de vida, el sentido que se le da al trabajo, las repercusiones que tiene para las personas, las sociedades y para las mismas organizaciones, implica para su presente y su futuro.

En Colombia, con relación a la contratación temporal, la normatividad colombiana reza en el artículo 71 de la Ley 50 de 1990, que una empresa de servicios temporales es aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios. Estas empresas están ubicadas dentro del derecho comercial, el cual refiere el derecho de las empresas. A las organizaciones que contratan con empresas de servicio temporal les conviene este tipo de contratación comercial porque disminuyen costos administrativos y no tienen que indemnizar a los trabajadores cuando toman la decisión de despedirlo sin justificación.

En la contratación temporal, la función primordial según la normatividad colombiana, sería la de cubrir las necesidades de personal que requieren las diferentes organizaciones, ya sea en los picos de producción, dado que el personal de planta no es suficiente para cubrir la producción, o para reemplazar algún empleado por incapacidad o licencia.

En términos generales las empresas denominadas temporales, son intermediarias entre las empresas que requieren personal y los ciudadanos que se encuentran disponibles en el mercado laboral. De igual forma en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 señala que las empresas usuarias (se denomina usuaria a toda persona natural o jurídica que contrate los servicios de las empresas de servicios temporales) solo podrán contar con personal temporal cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias; es decir, cuando se requiera reemplazar personal que se encuentra en vacaciones; en licencia por incapacidad de enfermedad o maternidad; para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías; en los períodos estacionales de cosechas y, en la prestación de servicios, por un término de seis meses, siendo prorrogable por seis meses más.

En la tabla 2, se presenta la cantidad de Empresas Temporales que hay en Colombia por Departamento, para el año 2013.

Tabla 2

Cantidad de Empresas Temporales Colombianas por Departamento.

Departamento	Sedes principales	Sucursales
Amazonas	1	
Antioquia	42	40
Arauca	1	
Atlántico	83	4
Bolívar	29	4
Boyacá	2	
Caldas	5	16
Caquetá	1	
Casanare	4	2
Cauca	3	
Cesar	15	7
Choco		2
Córdoba	12	6
Cundinamarca	261	24
Guajira	5	1
Huila	7	7
Magdalena	7	10
Meta	7	7
Nariño	5	1
Norte de Santander	10	3
Quindío	8	6
Risaralda	10	28
San Andrés Isla	2	1
Santander	20	13
Sucre	5	1
Tolima	8	22
Valle del Cauca	42	16
Total	595	221

Nota: Datos obtenidos del Registro Nacional de empresas de servicios temporales – junio 2013. Ministerio del Trabajo. República de Colombia (2013). En la tabla 2, se puede apreciar que la cantidad de empresas temporales totales en el país es de 595 con además 221 sucursales. El departamento que más tiene es Cundinamarca con 261 empresas y 24 sucursales (incluye la capital de país, Bogotá); le sigue Atlántico con 83 empresas y 4 sucursales, continua Antioquia (incluye su capital Medellín) con 42 empresas temporales y 20 sucursales; y Valle del Cauca con 42 empresas temporales y 16 sucursales.

En la figura 2, elaborada por Parra (2012), de la revisión del informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) de 2010, muestra las proporciones del empleo temporal en los países de la OCDE.

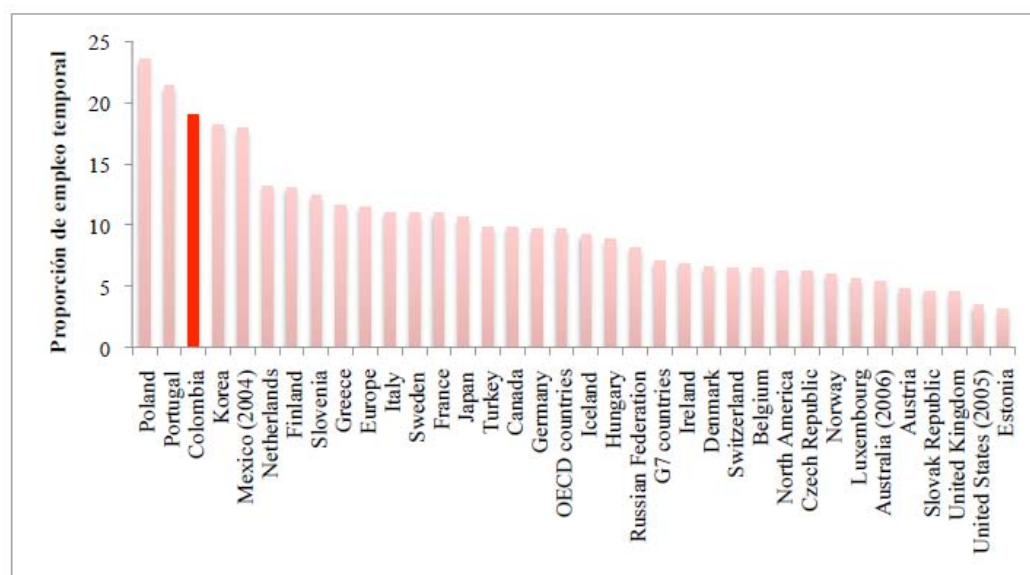


Figura 2. Proporción de empleo temporal OCDE y Colombia 2010. Tomado de Parra (2012, p. 4).

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 a las estadísticas de la 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 el crecimiento de las empresas de servicios temporales así como los trabajadores que laboran a través de ellas van en crecimiento, así lo muestran las cifras que presenta la Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales y que son difundidas por medios masivos de comunicación.

Durante 2011, 564.390 colombianos fueron contratados por empresas de servicios temporales, cifra que representa un incremento del 9.8% con respecto a 2010, cuando los colombianos que obtuvieron trabajo formal a través de esta vía fue de

514.190 personas. [...]. Las cifras son de la Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales (Acoset), que da cuenta de un incremento del 28% de los contratos suscritos con esos trabajadores entre esos dos años, toda vez que en 2010 hubo 1.138.000 contratos, ítem que subió a 1.462.586 en 2011. (RCN Radio, 2012)

El Gobierno definió la naturaleza de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado con la Ley 79 de 1988 (Ministerio de la Protección Social. República de Colombia, 2007). En el artículo 59 dice que las cooperativas de trabajo asociado en que los aportantes de capital son al mismo tiempo los trabajadores y gestores de la empresa, el régimen de trabajo, de previsión, seguridad social y compensación, será establecido en los estatutos y reglamentos en razón a que se originan en el acuerdo cooperativo y, por consiguiente, no estará sujeto a la legislación laboral aplicable a los trabajadores dependientes.

Otra forma de las formas de flexibilidad laboral expresada en la forma de contratación han sido las cooperativas de trabajo asociado, que se crearon diciendo que su objetivo era asociar a trabajadores para que ellos pudieran mejorar su calidad de vida a través de su fuerza laboral, objetivo cooperativo que se desdibujó porque buena parte de las cooperativas de trabajo asociado operó en función del lucro a través de la asociación laboral.

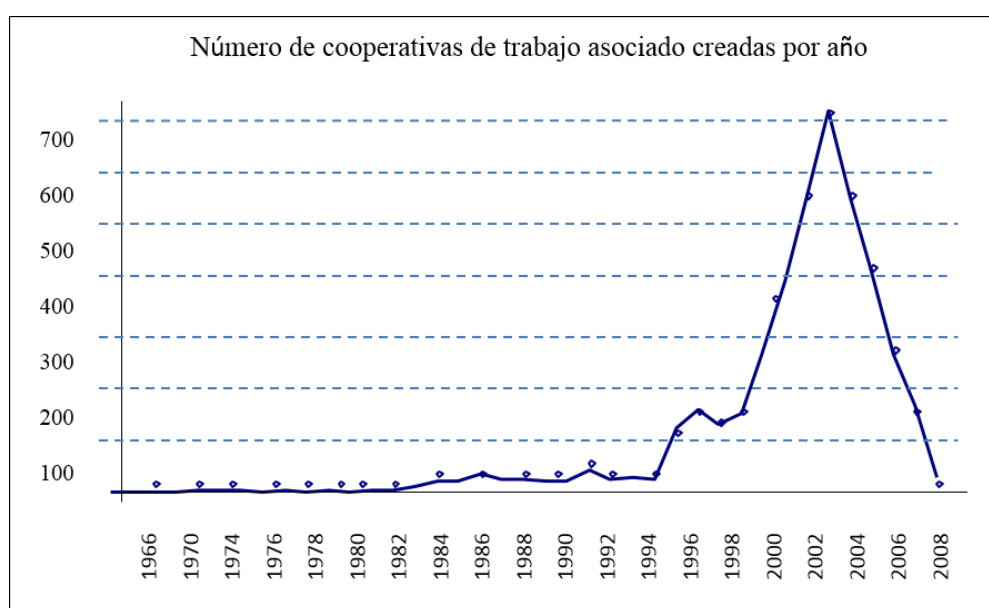


Figura 3. Cooperativas de trabajo asociado creadas desde 1966 hasta 2008. Tomado del Observatorio cooperativo. Coofecop (2009).

En la figura 3, se aprecia cómo hasta mediados de la década de los ochenta el número de cooperativas de trabajo asociado creadas por año no superaba el promedio de dos (2); y más adelante, desde mediados de la década de los noventa, el promedio de cooperativas establecidas subió a 20 por año y, para la segunda mitad de la década de los noventa el promedio se incrementó a 125 cooperativas por año. Para más adelante, en el año 2000, darse una proliferación con gran fuerza de las cooperativas de trabajo asociado, especialmente del año 2002 al 2004. (Observatorio cooperativo. Coofecop, 2009).

En el artículo 3 del Decreto 2879 de 2004, definió que constituye una práctica prohibida y no autorizada la prestación de servicios a terceros cuando una persona natural o jurídica, las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado o una Empresa Asociativa de Trabajo, presten servicios en los eventos específicamente previstos por el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, para las Empresas de Servicios Temporales.

El gobierno puso en vigencia la Ley 1233 de 2008, que reglamenta la actividad de las llamadas cooperativas y precooperativas de trabajo asociado con la pretensión de poner fin a la intermediación laboral que se estaba dando en el país a través de esta figura. Con la ley se busca que las cooperativas garanticen al asociado un ingreso mensual básico equivalente al menos al salario mínimo legal vigente y el pago de los aportes a la seguridad social de los trabajadores vinculados así como de las contribuciones parafiscales al Sistema Nacional de Aprendizaje - SENA, Instituto de Bienestar Familiar – ICBF y Cajas de Compensación.

En la tabla 3. Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, se aprecia el gran número de cooperativas y precooperativas de trabajo asociado que había para el año 2008, un total de 5.664; de las cuales 4.089 estaban en regla, 1.315 estaban en trámite para su funcionamiento y 76 habían sido objetadas. Cabe señalar que no se pudo obtener el dato sobre la cantidad de asociados que laboraban en las CTA.

Tabla 3

Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado.

Departamento	CTA	Resuelta	En trámite	Objetada
Amazonas	6	6	0	0
Antioquia	488	106	176	35
Arauca	21	21	0	0
Atlántico	374	276	94	4
Bolívar	98	83	14	1
Boyacá	102	75	27	0
Caldas	111	107	4	0
Caquetá	16	13	3	0
Casanare	30	30	0	0
Cauca	197	165	32	0
Cesar	146	128	1	17
Choco	18	18	0	0
Córdoba	79	53	26	0
Cundinamarca	1345	1063	275	0
Guainía	1	0	1	0
Guaviare	7	7	0	0
Guajira	41	41	0	0
Huila	195	181	14	0
Magdalena	115	100	15	0
Meta	194	166	22	0
Nariño	180	173	7	0
Norte de Santander	158	143	15	0
Putumayo	32	21	11	0
Quindío	71	67	4	0
Risaralda	116	98	18	0
San Andrés Isla	3	3	0	0
Santander	616	470	146	0
Sucre	48	35	11	2
Tolima	109	98	11	0
Valle del cauca	746	341	388	17
Vaupés	1	1	0	0
Total	5664	4089	1315	76

Nota: Información obtenida del Ministerio de Protección Social. República de Colombia (2007). Registro de cooperativas y precooperativas de trabajo asociado de 2007 y 2008.

En La República (noviembre 4 de 2010), explican que el Ministerio de la Protección Social y la Superintendencia de la Economía Solidaria, en la Circular 0067 del 2005, realizaron una distinción entre las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) y las Empresas de Servicios Temporales (EST), porque bajo la figura de Trabajo Asociado

se venían constituyendo una gran cantidad de cooperativas y precooperativas para desarrollar inapropiadamente su objeto social, ofreciendo actividades propias de las Empresas de Servicios Temporales o para operar como Agrupadoras en Salud. Esto era contrario a lo estipulado en la Ley 79 de 1988 y Decreto 468 de 1990; Ley 50 de 1990, Decretos 024 de 1998, 503 de 1998, 1703 y 2400 de 2002.

Esta circular tuvo por objeto hacer un llamado de atención para que se hiciera un uso apropiado de las Cooperativas de Trabajo Asociado, de acuerdo con su naturaleza y, que se evitara convertirlas en medios de evasión de impuestos, parafiscales y empobrecimiento de los trabajadores, además que su no cumplimiento acarrearía medidas administrativas y penales por violación a la ley.

A finales del año 2010, al acercarse las fechas de concertación entre el gobierno, las centrales obreras y los representantes de las empresas, para llegar a acuerdos para establecer el salario mínimo legal para el año 2011, el Vicepresidente de la República de ese período Sr. Angelino Garzón, quien había sido parte del sindicalismo en el pasado, enfatizó en la urgencia de eliminar las cooperativas de trabajo asociado dada la pérdida de seguridad social que se estaba dando en el país.

Bogotá. “Pido a la Comisión que revise el funcionamiento de las denominadas Cooperativas de Trabajo Asociado. Los principales violadores de los derechos laborales son estas cooperativas. Es injusto que los trabajadores que prestan servicios a través de éstas no estén protegidos por las leyes laborales, sino por el régimen comercial”, dijo. De acuerdo con el Vicepresidente, estas cooperativas de trabajo asociado “sólo sirven para facilitar empleos precarios”, llevando así a que en Colombia “haya un retroceso de más de doscientos años”. “Las cooperativas de trabajo asociado se han convertido en el mejor símbolo de la sobre-explotación de los trabajadores y de la violación de los derechos laborales en Colombia”, dijo el Vicepresidente. (La República, noviembre 4 de 2010).

Esta declaración que el vicepresidente le dio a este manejo que se daba en Colombia, fue importante para buscar cambios y ajustes que se enfocaran en políticas públicas que de igual forma protejan a los trabajadores socialmente, además de solo pensar en establecer políticas orientadas a la economía del país.

Otra forma de flexibilización relacionada con los tipos de contratos laborales, es el uso del contrato a término fijo. En esta el patrono o empleador contrata de forma directa y puede optar por no renovar el contrato aun cuando subsistan las causas que originaron

el contrato inicialmente, es decir, así necesite personal para desempeñar dicho cargo. Solo en algunos casos especiales y excepcionales, y en los que se pruebe que la no renovación del contrato obedece a una discriminación por su condición física, de salud o laboral, puede alegarse la ilegalidad de la decisión de no renovar el contrato. Es importante señalar que se aprecia una tendencia cada vez mayor a la utilización de contratos fijos sobre los indefinidos. En Colombia los contratos a término fijo pueden ser de una duración desde un día hasta 3 años.

En caída contratos de trabajadores a término indefinido. Al mismo tiempo, y como la otra cara de la moneda, los empleadores no se sienten animados a vincular trabajadores de manera indefinida, bien sea porque con otras modalidades les resultan más baratos -y mejoran su competitividad y su estado de pérdidas y ganancias- o porque las expectativas de un desempeño empresarial sostenido y creciente no son lo suficientemente altas. (Portafolio.co, Agosto 4 de 2008).

Otro es el de obra labor, que se caracteriza por servir a un fin, el de contratar para algo específico que no genera continuidad al no haber necesidad de seguir con el servicio. (Avance Jurídico, 12 de Julio de 2015, Art. 45, Código Sustantivo del Trabajo). El contrato por obra o labor solo opera cuando la obra o labor respecto de la cual se ha realizado el contrato se pueda identificar claramente, o por lo menos tenga cierta temporalidad que permita anticipar su terminación y fijarla claramente. Este tipo de contrato no necesita preaviso para darlo por terminado y tampoco se prorroga.

Aunque el contrato de obra o labor se puede considerar un contrato de trabajo a término fijo por cuanto no irá más allá de la terminación de la obra contratada, a este tipo de contrato no se le aplican las mismas reglas para la renovación del contrato de trabajo a término fijo que contempla el código laboral. En el contrato de trabajo a término fijo, el término pactado finaliza aunque el objeto que le dio origen persista; en el contrato de obra o labor, al concluir la obra o labor, la causa que le dio origen desaparece, por tal razón no se le pueden aplicar las reglas de renovación contempladas por el artículo 46 del Código sustantivo del trabajo. (Avance Jurídico, 12 de Julio de 2015).

En vista que a cada contrato de obra o labor corresponde necesariamente a una nueva obra, a un nuevo objeto, no existe ni el preaviso de 30 días como en el contrato fijo ni la duración máxima de tres años contemplada por el artículo 46 del código sustantivo del trabajo para el contrato fijo.

La modalidad de contrato que se viene utilizando para contratar con profesionales es la que se denomina contrato por prestación de servicios profesionales y, está regida por el código civil y no por el laboral. Se caracteriza porque el contratista presta el servicio contratado con plena autonomía financiera, administrativa y técnica, a cambio de una suma de dinero pagadera según pacten las partes, la forma de pago, las obligaciones de las partes, el término de duración, las causales de terminación, etc. El que contrata el servicio se denomina contratante y el que lo presta contratista. Pueden realizarse contratos de prestación de servicios con personas naturales, como en el caso del abogado, contador, etc.

Un testimonio que ejemplifica el uso que se le viene dando a este tipo de contrato con los profesionales en Colombia, donde se establece que no tiene horario ni jefe ni debe seguir instrucciones sino prestar un servicio, es el que presenta Hurtado (17 de septiembre de 2013).

Francisco Ochoa es uno de los 21 millones de trabajadores de este país. Tiene una experiencia de 20 años en el gremio de la construcción. Lleva un mes de trabajo en una inmobiliaria y debe cumplir un reglamento, horario y las órdenes de su jefe. Cuenta que a pesar de su experiencia firmó un contrato por prestación de servicios sabiendo que cada una de sus funciones no son permitidas ante la ley ya que según el código sustantivo del trabajo obligaciones como ir hasta la oficina, con horarios definidos y hasta con horas extras, están consideradas dentro de un contrato laboral. (párr. 1).

Sobre la modalidad de prestación de servicios, el Procurador Alejandro Ordoñez (El Colombiano, 14 de mayo de 2013) tuvo que mediar y pidió acatar las normas sobre este tipo de contratos por el mal uso que se le ha dado. El Ministerio Público citó la sentencia C-614 de 2009, de la Corte Constitucional, que argumentó que esto ha permitido incluso la existencia de nóminas paralelas. De igual forma el Procurador hizo referencia a la Sentencia C-171 de 2012, en la que señala que la Corte reafirma su jurisprudencia respecto de la protección al derecho fundamental al trabajo y del vínculo laboral con el Estado, en el cual está prohibido utilizar estas formas como intermediación laboral, de deslaboralización, o tercerización.

[...] a pesar de la prohibición de vincular mediante contratos de prestación de servicios a personas que desempeñan funciones permanentes en la administración

pública, se ha implantado como práctica usual en las relaciones laborales con el Estado la reducción de las plantas de personal, el aumento de contratos de prestación de servicios para el desempeño de funciones permanentes de la administración y la suscripción de “nóminas paralelas”, situación irregular y abiertamente contraria a la Constitución". (El Colombiano, 14 de mayo de 2013).

En este tipo de contratos se aprecia que aunque existe una legislación, para este caso no laboral sino civil, que obliga a las partes al cumplimiento de unos parámetros, pero en la práctica cotidiana se procede de forma perversa con el contratista, el cual es tratado como un trabajador dependiente pero sin derechos laborales, lo que incrementa la precarización laboral para los profesionales.

1.3 Propósito

El propósito de la investigación es comprender sobre el sentido del trabajo en el escenario actual de flexibilidad laboral en la ciudad de Medellín y sus inmediaciones al Valle de Aburrá. Es un estudio que aporta a quienes orientan y participan en diálogos sociales y empresariales, estudian, dirigen y deciden sobre el destino de las organizaciones en torno a las condiciones de trabajo.

La investigación constituye un aporte a profesionales de las áreas de gestión humana, así como a consultores, directivos de empresa, profesionales de los sistemas de responsabilidad social empresarial, por ser un estudio que ofrece información actual y relevante para la elaboración de planes de gestión y políticas relativas a la dirección de las personas en el trabajo.

Igualmente este estudio puede constituirse en un punto de referencia en el análisis académico próximo del tema del trabajo, que es de interés a una variedad de disciplinas que aportan desde su óptica al estudio del escenario laboral.

La investigación es de diseño cualitativo, se utilizó como técnica la entrevista semiestructurada y la entrevista grupal. Y el análisis de contenido se realizó sobre la percepción que tienen los entrevistados en tres ejes de estudio: trabajadores, empresas y gobierno; dada la interdependencia existente entre ellos, y lo significativo que es hacer un acercamiento a cada eje para la comprensión de las lógicas con las que opinan los entrevistados, se relacionan, y con base en las cuales, se infiere, actúan.

1.4 Relevancia del estudio

La presente investigación es de suma importancia para los profesionales de la psicología en el ámbito organizacional y social; asimismo para quienes desempeñan roles de administración y gestión, y para quienes sean de diversas disciplinas que su interés y ocupación sea el escenario del trabajo, ya que aporta en la comprensión del sentido de vida, del comportamiento laboral de los empleados y de las organizaciones, más allá de los intereses económicos y de la sobrevivencia, tanto de las personas como de las organizaciones. Con esta investigación se pretende además, un acercamiento a la concientización de profesionales y organizaciones hacia la importancia de comprender los efectos psicosociales que tiene la relación laboral en el sufrimiento y posibilidad de expresión de sus capacidades; sirviendo así como marco referencial tanto en Colombia como en otros países Latinoamericanos.

1.5 Naturaleza del estudio

Para el desarrollo de los objetivos de la investigación doctoral se optó por el diseño cualitativo, tipo fenomenológico. Se utilizó como técnica la entrevista semiestructurada individual, por grupos de actores sociales y se pudo solo realizar una entrevista grupal. Los participantes o actores sociales entrevistados fueron: trabajadores operativos, trabajadores profesionales, abogados, administradores, economistas, psicoanalistas, responsables de gestión humana y personal de gestión de temporales. Para el análisis de la información se determinó hacer un análisis de contenido de la información obtenida con el apoyo del software Atlas ti 6.0. Y para la presentación de resultados, para una primera parte, se elaboraron diagramas de racimo asociativo para representar algunos aportes significativos por grupos de actores sociales, con el apoyo del programa CmapTools, 6.01; la segunda parte de los resultados fue una triangulación por participantes, de la que se obtuvieron las categorías emergentes.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Comprender los sentidos del trabajo en el escenario actual de flexibilidad laboral en los trabajadores, organizaciones y en gobierno colombiano, de la ciudad de Medellín.

1.6.2 Objetivos específicos

1.6.2.1 Describir los sentidos que tiene el trabajador sobre el trabajo en el nuevo escenario laboral.

1.6.2.2 Describir los sentidos que dan las organizaciones a la flexibilidad laboral.

1.6.2.3 Caracterizar las formas utilizadas en las organizaciones para seleccionar, contratar y desvincular a los trabajadores, según los tipos de contratos utilizados por las mismas.

1.6.2.4 Describir el sentido que tiene el gobierno colombiano sobre el trabajo, la flexibilidad laboral y las razones por las cuales justifica la generación de leyes que flexibilizan las normas laborales.

1.7 Marco conceptual

En la perspectiva teórica ha sido fundamental trabajar con aportes de la sociología del trabajo, disciplina que ha sido muy esclarecedora y proponente de abordar las problemáticas que en el escenario de trabajo se han producido desde la revolución industrial. Se hace referencia a aportes realizados por algunos sociólogos como Zigmunt Bauman, Richard Sennett, Robert Castell, Ulrich Beck y Enrique de la Garza Toledo.

Igualmente desde la perspectiva de la psicología se han venido dando explicaciones que permiten comprender y explicar el lugar que tiene el trabajo en la relación de la vida de las personas y su inserción en las organizaciones. Entre las propuestas teóricas y explicativas sobre las que se inició la revisión conceptual se exploraron algunas de carácter sociológico proporcionadas por Sigmund Freud, Erich Fromm y Abraham Maslow.

Asimismo se revisó el concepto de discurso que aporta Michel Foucault y Jacques Lacan, para comprender las lógicas del capitalismo en las relaciones que amarran y fracturan las relaciones de los seres humanos en las actuales sociedades, fundamentalmente las occidentales.

1.8 Supuestos

Con relación a los supuestos con los que se dio inicio al proyecto e investigación, se emprendió con el presupuesto de que el trabajo en el escenario laboral en Medellín y sus cercanías con el Valle de Aburrá, en el que se utilizan formas de contratación temporal y tercerización, con contratos fijos, por obra labor, por prestación de servicios profesionales, generan sufrimiento.

Este presupuesto surge de la observación, experiencia laboral, narrativas de las personas de su vida cotidiana profesional y personal, y revisión de la literatura académica y de divulgación especializada y masiva, que hacen referencia a los aspectos psicosociales del desempleo, desprotección, dificultades para el acceso al trabajo, inequidad en la distribución de la riqueza, falta de oportunidades para la educación, permisividad del gobierno, discriminación y practicas laborales no éticas.

El sufrimiento es un fenómeno complejo que se vincula tanto con sensaciones de malestar o dolor físico así como con elementos emotivos, psíquicos y sociales. Hay situaciones de miedo, angustia, depresión, frustración, enojo, etc., que pueden alterar el equilibrio de las personas en mayor o menor grado, y manifestarse en dolores físicos, agotamiento, depresión, ansiedad, etc. Una definición de sufrimiento muy aceptada es: “Estado de severo estrés asociado con eventos amenazantes para la integridad de la persona”. (Cassell citado por Montoya Juárez; Schmidt Río-Valle; Prados Peña, 2006).

Otro propuesta la ofrece Dejours (1988), cuando explica que en el escenario laboral hay veces que se da espacio para la libertad que posibilita las negociaciones, las creaciones y las acciones en la forma en que se trabaja, las que se pueden adaptar a las propias necesidades, incluso, se las puede tomar acorde al deseo propio, pero cuando esa negociación es llevada al punto extremo, es cuando la relación hombre – trabajo se bloquea y comienza el dominio del sufrimiento, y a su vez, la lucha contra el sufrimiento, es decir, se pasa al terreno de las defensas contra el sufrimiento, porque el trabajador está en el lugar de la infelicidad “[...] el sufrimiento en el trabajo se inscribe en ruptura fundamental con la historia subjetiva cuando ésta no puede jugar un rol directo en el compromiso del operador con su tarea.” (p.6).

1.9 Limitaciones

La limitación significativa que se presentó para realizar el proyecto de investigación como se había planteado al iniciar, fue la de poder realizar grupos focales, dado que las personas preferían participar en entrevistas individuales, y expresaban que no querían arriesgarse a que no les renovaran su contrato de trabajo o a que no se los otorgaran, preferían no ser escuchados por pares o personas que pudieran comentar lo que pensaban.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1 Insignificancia, centralidad y desaparición del trabajo

Cuando se trata de conceptuar sobre el trabajo, se encuentra la gran dificultad de hacerlo, por la riqueza de un concepto complejo e interdisciplinario. En un corto recorrido se trata de señalar algunos momentos que han sido claves para una mayor comprensión del significado del trabajo en la vida del ser humano y en la vida social del mismo.

Señala Cassinelli (2010), que la definición y la valoración social del trabajo se puede hacer con base en parámetros culturales de un contexto histórico, político y social propio de un momento, por lo que ha de tener significados distintos para los individuos y los grupos, de acuerdo a la: “construcción elaborada al respecto en el imaginario social del medio cultural y época de que se trate”. (p. 5).

Con forma cercana Rieznik (2001) señala que el trabajo es la capacidad del ser humano convertir la naturaleza para crear las condiciones que “permitieron, primero, la acumulación original de capital y más tarde, el despliegue de la industria, la configuración de mercados compatibles con la extensión y los requerimientos de la circulación a escala nacional e internacional. (p. 1).

De la Garza (2010) considera que el concepto de trabajo ha cambiado históricamente, en la medida en que ha requerido que cambie su significado. Opina que el trabajo puede pensarse como un objeto que se transforma como resultado de la actividad humana que utiliza los medios de producción para crear un valor de uso y en ciertas condiciones con un valor de cambio. Sumado a que se realiza en la interacción con otros seres humanos, requiere metas y formas de lograrlas.

Para Pierre (1971) el trabajo responde a tres necesidades fundamentales: la necesidad de subsistir, que tiene una función económica, la de crear, cuya función es psicológica y la de colaborar, por la que la función es social. Esta tríada muestra la complementariedad y complejidad de las dimensiones de la individualidad y la vida colectiva en el mundo del trabajo.

Con relación a la mentalidad que se tiene acerca del trabajo (Durán, 2006; Meda, 2007), consideran que fue el resultado de un proceso histórico que se dio en el occidente de Europa en el siglo XVI y XVII, en medio de transformaciones socio-políticas 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 actividades ocupaban posiciones inferiores en la sociedad. Las actividades (Durán, 2006) que conferían reputación y distinción eran las que se distanciaban con respecto a las ocupaciones laborales, cabe decir que las ocupaciones laborales eran manifiestamente despreciadas por las élites sociales en las sociedades preindustriales. Por esta razón es que se habla de 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.

De igual forma, (Durán, 2006, Hopenhayn, 2002), tampoco se desarrolló en las sociedades preindustriales una mentalidad concretamente económica orientada a la producción continua de la riqueza, en la cual el trabajo fuera apreciado como un valor fundamental. Es así que la producción en estas sociedades, tenía por función principal la de abastecer a la sociedad de lo que le permitiera su conservación. En este contexto, las ocupaciones laborales eran una multiplicidad de oficios concretos que no contribuían a conceder prestigio a quienes los realizaban.

En las economías primitivas, como también en gran medida en el mundo medieval, en las corporaciones de artesanos y en sociedades agrarias con escasa integración al mercado, la vida social se regulaba por la tradición, la costumbre, las relaciones de parentesco, la jerarquía de la familia o de la comunidad. El hombre habitaba un mundo de sentidos definidos, posesiones delimitadas y hábitos fijados. (Hopenhayn, 2002, p. 338).

La Modernidad se da en Europa en el siglo XVI, a partir de una serie de sucesos, entre estos se encuentra: el ascenso paulatino de la burguesía, el Estado Moderno, la Reforma Protestante, la Nueva Ciencia y la filosofía cartesiana, y con estos acontecimientos se da una nueva mentalidad con respecto al trabajo. Se dio una inversión a la concepción de superioridad hasta esa época concebida entre la vida contemplativa y la vida activa. Se facilitó un cambio de actitud en dirección a que los seres humanos comenzarán a ser apreciados por los esfuerzos que realizaban para transformar la naturaleza en su propio beneficio y en el de la sociedad (Durán, 2006). Estos acontecimientos fueron clave incluso para la posterior mentalidad capitalista, en la que el surgimiento de los Estados “fue un hecho de primera magnitud, ya que sin su presencia difícilmente se podrían haber desarrollado las actividades económicas que

estarán en la base de lo que más tarde será la mentalidad capitalista.” (párr. 6). Con todo el proceso del surgimiento de los Estados y sus implicaciones sociales y económicas es que las actividades productivas van adquiriendo importancia, dado que son un instrumento indispensable para el acrecentamiento del Estado, y más adelante porque contribuyen al desarrollo de la economía de mercado (Durán, 2006).

La nueva actitud con relación al trabajo que comenzó a forjarse en la Época Moderna, también fue el resultado de la reforma protestante, la nueva ciencia y la filosofía racionalista y empirista, pues cuestionaron la verdad como algo ya dado por cierto, y buscaron otro tipo de verdad basada en la experimentación. Esta nueva orientación coincidió con el progreso gradual de un nuevo grupo social, la burguesía, que hizo de las actividades mercantiles y financieras, el principal criterio y razón para valorar a los seres humanos. Entonces en la mentalidad de la modernidad:

Las actividades laborales que contribuyan más eficazmente a la producción de estos objetos gozarán, por tanto, de la estima pública; lo contrario sucederá con aquellas otras que nada aportan en este sentido. A partir de este criterio, se establecerá una importante diferenciación entre el trabajo productivo, destinado a la generación de valores de uso, y aquel otro improductivo que resulta estéril desde esta perspectiva. (Durán, 2006, párr. 22).

Con relación a lo que se refiere al protestantismo (Durán, 2006), los creyentes se alejaron de los preceptos existentes por la inseguridad que les generaba la doctrina de la predestinación, por lo que se dedicaron a sus actividades cotidianas de una forma más planificada, racional y abstinenta, donde la búsqueda de la riqueza pasó a ser algo moralmente lícito, a condición de que fuese el resultado de una actitud más austera y que no terminara en la vanidad. Es así que la búsqueda de la riqueza pasó a ser más fomentada y perseguida.

El nuevo equilibrio (Durán, 2006) que se dio entre los Estados y la burguesía se mantuvo con numerosos vaivenes políticos, hasta que se rompió en medio de acontecimientos revolucionarios como el de Inglaterra con la Revolución de 1688, y más adelante con el de Francia en la Revolución de 1789. Fue así que la diferencia de intereses entre el Estado Absoluto y la burguesía “se resolvió finalmente en favor de esta última, que construirá un Estado Nacional que tendrá como una de sus principales funciones garantizar e impulsar la economía de mercado” (párr. 5). Es así que se pasa de sociedades donde las labores respondían a necesidades domésticas y privadas a

sociedades fundadas sobre el trabajo, en las que necesidades ya pasan a ser más colectivas y públicas, y buscan impulsar la producción y la riqueza, en la que el trabajo se convierte en una de las actividades públicas principales en las sociedades.

Es a partir de la Revolución Industrial (Veira y Romay,1998) que se redefine el valor del trabajo, y que la moral protestante y el capitalismo han contribuido de forma contundente a 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, toman al trabajo principalmente como una unidad de medida, un cuadro de normalización de esfuerzos, un instrumento que va a permitir 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.

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

Es esa capacidad de salir del estado natural, de mejorar, esa capacidad que pertenece a cada uno de nosotros y que se ejerce sobre otra cosa, que puede ejercerse espontáneamente o ser intercambiada contra salario, que funda la posibilidad para los individuos de salir de la relación de vasallaje, su capacidad a existir por ellos mismos. (p. 21).

Durante la era industrial de los siglos XVIII y XIX (Cassinelli, 2010), el trabajo del ser humano fue considerado como una prolongación ineludible de la operación de la máquina, y se asumía como subordinación del ser humano a la misma, en la que su esfuerzo físico rutinario era necesario para lograr la producción. Es por ello que la acción del trabajador se reducía a ciertas tareas operativas, rutinarias y repetitivas en las que la formación y capacitación no se requerían. Es así que bajo esta concepción, el trabajo quedaba subordinado a la forma de organización técnica de la producción. Bajo

este paradigma de la división del trabajo y sus tareas entonces “se racionalizó al máximo la intervención humana, despojándola de su aporte emocional, intelectual y cognitivo. La preocupación estaba centrada en la rapidez para lograr una producción determinada resultante del trabajo realizado.” (p. 6).

En la tabla 4, se presentan las etapas sobre los constructos elaborados acerca del trabajo en diferentes culturas y épocas (Hopenhayn citado por Cassinelli, 2010).

Tabla 4

Etapas sobre los constructos elaborados acerca del trabajo en diferentes culturas y épocas

Tipo de trabajo	Descripción
Trabajo familiar o doméstico	Se desarrolló en las sociedades primitivas hasta comienzos de la Edad Media. Los hombres formaban pequeños grupos autónomos de familias patriarcales, en las que el trabajo, que era físico, era realizado por los esclavos o siervos.
Trabajo Artesanal	Los artesanos, con instrumentos rudimentarios de trabajo, comenzaron a individualizarse y se constituyeron en los trabajadores ambulantes, que no estaban subordinados a ningún patrón. Con el paso del tiempo el artesano se estableció en su propio oficio, en el que ocupaba el lugar de maestro y recibía a personas más jóvenes de su familia, los que se llamaban aprendices. Ellos trabajaban por cuenta propia, por encargo y para un mercado reducido.
Trabajo asalariado	El trabajo asalariado se dio como resultado de la expansión de los mercados, en el que se incrementó la producción obligando a esta a independizarse de lo que era la comercialización. Y fue así que se creó la función de la intermediación. El intermediario le suministraba al artesano materia prima y le arrendaba cada vez más las herramientas de trabajo, por lo que con esta nueva forma emergente de organización el artesano se convierte en asalariado y el intermediario en patrón, dado que este último reunía a los artesanos en un mismo lugar de su propiedad.

Nota: Adaptación y tomado de Hopenhayn (citado por Cassinelli, 2010).

Es de allí, de la forma deshumanizada y subordinada, que (Cassinelli, 2010) surgió la concepción marxista acerca del trabajo, la que concebía el trabajo como un lugar de “degradación y alienación del hombre toda vez que el mismo no intervenía en el proceso global del producto terminado” (p. 6), él era entonces solo un engranaje más, y ofrecía su trabajo a cambio de un salario y no por otras razones en sí mismo.

Según Marx (González, 1991), la totalidad del modo de producción capitalista, se cimienta en una contradicción entre las fuerzas productivas y las relaciones sociales de producción, y en la medida que el capitalismo se expande se agudiza esa contradicción y el mal que trae consigo era el nacimiento de una clase social forzada a tolerar los inconvenientes de la sociedad sin gozar de todos sus beneficios, además, que sea excluida de la sociedad misma y obligada “a colocarse en la más resuelta contraposición a todas las demás clases; una clase que forma la mayoría de todos los miembros de la sociedad y de la que nace la consciencia de que es necesaria una revolución radical” (González cita a Marx, 1991, p. 198).

[...] para Marx, la praxis es la actividad humana fundamental, en virtud de la cual el hombre produce realidad histórica y se produce a sí mismo. En este sentido, la idea de praxis tiene una dimensión antropológica esencial. La praxis es justamente lo que define al hombre como tal. El hombre para Marx, es un *ser* de la *praxis*. (González Cita a Petrovic, 1991, p. 196).

González (1991), señala que esta noción de praxis permite que la actividad de Marx cobre sentido a partir de los objetivos que él se había propuesto: (a) conocer la lógica estructural del modo de producción capitalista; (b) Criticar los efectos deshumanizadores de la misma; y, (c) Proponer un proyecto de sociedad en el que se lograra superar la producción capitalista.

Toda actividad laboral se desarrolla dentro de un contexto histórico-social determinado (Cassinelli, 2010) y, para el momento actual, las personas están inmersas en un cambio cultural que es angustioso. La posmodernidad y la globalización se han caracterizado por una nueva forma de organización del tiempo y del espacio que han traído grandes cambios sociales como el desarrollo de nuevas tecnologías y de las comunicaciones. De esta forma “en este nuevo marco, las instituciones, trabajo, familia, género, pareja, y la vida cotidiana en general no escapan tanto a las ventajas como a las consecuencias de dichas transformaciones.” (p. 5). En este contexto, las personas actuales viven en un proceso de “saturación social” (p. 5) pues se da culto a la

individualidad, un replanteamiento a las verdades en las que anteriormente se descansa, innovaciones continuas, escenario de incertidumbres, ambigüedades, falta de control e imposibilidad de predecir sobre su proyecto de vida. (p. 5).

La concepción actual del trabajo parte del siglo XX (Cassinelli, 2010), en la que se busca obtener desempeños más eficaces en los trabajadores. Para ello se estudian las condiciones ambientales en las que se desarrollaba el trabajo, la motivación de los trabajadores, los variados estilos de liderazgo, pues estos aspectos explican y dan cuenta de las diferencias que se dan en el desempeño y los resultados de los trabajadores en su trabajo. En el momento actual coexiste un escenario de desarrollo de economías eficientes con el uso de tecnologías modernas de información y comunicación, a las que se les da un gran valor como fuente de crecimiento y competitividad. Es así que (Cassinelli, 2010) “esta nueva era de la información, tecnología y de conocimiento, cambió también la concepción del trabajo. (p. 6).

Al trabajo (Veira y Romay, 1998) se le atribuye hoy un gran valor social pues 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. En la tabla 5, se presentan una síntesis de los cambios económicos, ocupacionales y del uso de la tecnología en las sociedades preindustrial, industrial y posindustrial, (Bell, 1976).

Con fines analíticos Bell (1976) se presenta una división de las sociedades en preindustriales, industriales y postindustriales (ver tabla 5), para conocer las diferencias que las constituyen. En el proyecto de sociedad preindustrial los recursos proceden de las industrias extractivas y está sujeta a las leyes de los rendimientos decrecientes y de baja productividad; del proyecto de sociedad industrial indica que se centra en las relaciones hombre – máquina y utiliza la energía para transformar el medio ambiente natural a uno técnico; y el proyecto de sociedad postindustrial se basa en la información y surge junto a la tecnología de la máquina. Las consecuencias de estos proyectos de sociedad están la distribución de los sectores económicos y el radio de las ocupaciones. Adicionalmente, la metodología es diferente en cada sociedad y hay principios axiales diferentes en torno a los cuales se conforman las instituciones y los que regulan a la sociedad. El concepto de sociedad post-industrial, es una forma de hacer referencia a patrones ordenadores que permiten comprender los complejos cambios que se han dado en la estructura social occidental. (Bell, 1976).

En sentido amplio, el dilema más acuciante con el que se enfrenta cualquier

sociedad moderna es la burocratización, o el «gobierno de los gobiernos». Históricamente la burocratización fue un paso delante de la libertad. Contra el poder arbitrario y caprichoso, por ejemplo, de un señor feudal, la adopción de reglas impersonales creó una garantía de derechos. Pero cuando el mundo entero se impersonaliza, y las organizaciones burocráticas se mueven por reglas mecánicas (y con frecuencia por el beneficio y la conveniencia del personal burocrático), entonces el principio se ha extralimitado inevitablemente. (p. 145).

Tabla 5

Esquema general del cambio social.

	Pre-industrial	Industrial	Post-industrial	
Regiones:	Asia África América Latina	Europa Occidental Unión Soviética Japón	Estados Unidos	
Sector económico:	Primaria Extractiva: Agricultura Minería Pesca Madera	Secundaria Productores de mercancías: Manufacturas Elaboración de materias primas	Terciarios	Cuaternarios
			Transporte Servicio Público	Comercio Finanzas Seguros Bienes raíces
			Quinarios Salud Educación Investigación Gobierno Ocio	
Ocupacional:	Agricultor Minero Pescador Trabajador no especializado	Trabajador semi-especializado Ingeniero	Profesionales y técnicos científicos	
Tecnología:	Materias primas	Energía	Información	
Proyecto:	Juego contra la naturaleza	Juego contra la naturaleza fabricada	Juego entre personas	
Metodología:	El sentido común La Experiencia	Empirismo Experimentación	Teoría abstracta: modelos, modelos reducidos, teoría de la decisión, análisis de sistemas	
Perspectivas temporales:	Orientación hacia el pasado Respuestas ad hoc	Proyectos adaptativos ad hoc	Orientación del futuro Prognosis	
Principio axial:	Tradicionalismo: Tierra/limitación de recursos	Desarrollo económico: Control estatal o privado de las decisiones de inversión	Centralidad y codificación del conocimiento teórico	

Nota: Tomado de Daniel Bell (1976, p. 144).

En las últimas décadas (Veira y Romay, 1998) se considera como trabajo a una gran variedad de actividades humanas, pero que en el contexto laboral, se refieren a la actividad humana remunerada y reconocida legalmente en el mercado laboral de una sociedad determinada, es decir, es lo que se reseña como *trabajo formal*. Y como *trabajo informal*, el que consiste “en todas aquellas actividades excluidas del sistema de trabajo legalmente establecido”. (p. 23). También se entiende por trabajo, una amplia gama de actividades según su modo y cuantía de la remuneración o no remuneración, tal es el caso del trabajo doméstico o aficiones que se realizan por placer. (Veira y Romay, 998).

Es así que los cambios y transformaciones que se viven actualmente, en lo económico, político y social, vigorizan las lógicas del mercado más allá de los fundamentos de las sociedades, para propiciar patrones de relación y acción, que favorecen la agudización de la deshumanización ya existente.

Para Beck (2007) históricamente, se identifican tres épocas en la que se presentan tres modelos con relación al trabajo y la libertad o al trabajo y la acción política. Como primero señala, la polis griega; de segundo a la democracia laboral de la primera modernidad, la que únicamente se llevó a la práctica en Europa después de la Segunda Guerra Mundial; y, como tercer modelo, se refiere al modelo que lo presenta con una pregunta “cómo es posible la libertad y la política más allá de la sociedad laboral”. (p. 21).

De la polis griega, en la Grecia y Roma clásicas (Beck, 2007), el que trabajaba no era libre y tampoco era miembro de la sociedad. La sociedad surgía de la acción política en público. Es así como la sociedad se define como un mundo que se opone al trabajo.

La polis suponía la asunción de la necesidad de la sociedad esclavista extrahumana y del sometimiento de la mujer. La libertad de unos pocos se construía sobre la falta de libertad, o exclusión de la sociedad, de una gran mayoría de individuos. (p. 22).

En el segundo modelo, de la democracia laboral moderna, el cambio fundamental consiste en que es a través del trabajo que se incluye a los individuos a la sociedad, convirtiéndose el trabajo en un valor integrador y central, y sin alternativa. Este cambio en la escala de valores se da en el marco de la Reforma, de la Revolución Burguesa y de la economía política. “El individuo trabajador empezó a demonizar al individuo

ocioso y a defender la ideología del crecimiento.” (p. 23). Es a partir de este modelo que los individuos se definen por medio del trabajo remunerado.

Ivan Illich (citado por Beck, 2007) dice que la implantación 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 domina la pobreza, las adicciones y la criminalidad, etc. De igual forma, la disciplina, los valores, la comprensión de la responsabilidad adquirida en el trabajo y la de trabajar con otros, 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.

En la Edad Moderna, nace la idea de la democracia como democracia del trabajo, en el sentido de que la democracia viva presupone (en Europa y Estados Unidos principalmente) el participar activamente en el trabajo remunerado. El ciudadano no se concibe si no es como ciudadano trabajador. [...]. El ciudadano trabajador debe ganar dinero de una y otra manera para llenar de contenido su derecho a la libertad. El derecho a una remuneración funda constantemente no solo la existencia privada, sino también la política. (p. 25).

En el tercer modelo (Beck, 2007), se trata del futuro político y de la democracia, “no se trata «sólo» de los millones de parados ni del Estado asistencial ni de la manera de evitar la pobreza y la marginación” (p. 25). La interrelación entre el capitalismo, los derechos fundamentales políticos, sociales y económicos de Occidente, no se podrían entender como “favor social” (p. 25), que se deja para después cuando sea ya un drama humano.

El capitalismo socialmente amortiguado es, más bien, un caso de la Ilustración aplicada. Se apoya en la convicción de que sólo quienes tienen una vivienda y un puesto de trabajo seguro, y por ende un futuro material garantizado, son (o pueden devenir en) ciudadanos capaces de apropiarse de la democracia y de tornarla viva. El meollo de la cuestión se reduce, pues, a lo siguiente: Sin seguridad material no existe libertad política ni, por tanto, democracia propiamente tal, sino más bien una situación de riesgo y amenaza generalizada por parte de regímenes e ideologías de corte totalitario. (p. 25).

Y (Beck, 2007) el mercado puede ser totalitario. Beck (2007) señala que hay una paradoja para el desarrollo de los que ha sido la sociedad laboral, por un lado considerar al trabajo como un eje de la sociedad y a la vez, que “no se escatimó en borrarlo del mapa. Toda productividad que se precie sigue significando supresión de trabajo humano.” (p. 26). Es así que la productividad también significa supresión, destrucción y pérdida del trabajo humano.

Gorz (2001) en su ensayo *Adiós al proletariado*, dice que el trabajo no ha existido siempre en el sentido como se entiende en la actualidad, señala que surgió con los capitalistas y los proletarios. Agrega que hace referencia a una actividad que se lleva a cabo por: “1) por cuenta de terceros; 2) a cambio de un salario; 3) según formas y horarios fijados por el que paga; 4) orientada a fines que no ha elegido por sí misma.” (p. 9).

Para Gorz (2001), todo trabajo supone una aportación de los trabajadores y si estos rechazan su trabajo, entonces se detiene. Señala que esta libertad del trabajador es necesaria para el funcionamiento del lugar del trabajo, pero a la vez es negada y reprimida por la organización del trabajo. Por esta razón es que es necesario liberarse *en* el trabajo, además, *del* trabajo.

De igual forma Gorz (2001), considera que el trabajo es percibido por la mayoría de las personas que buscan acceder a él o que no lo tienen, como una venta de tiempo en el que lo que hay que hacer importa poco, su contenido no es la prioridad sino el ingreso económico, después vendrá el contenido del mismo. Es así que el trabajo que no permite la libertad es un trabajo que en su finalidad vital es destruido.

Se «tiene» un buen o un mal trabajo, en primer lugar, según lo que se gane, a continuación solamente según la naturaleza de las tareas y las condiciones en que estas han de realizarse. [...]. Por esta razón, para el asalariado como para el patrón, el trabajo no es más que un medio de ganar dinero, no una actividad que tiene en sí misma su propia finalidad; no es la libertad. (p. 9).

En el libro *¿Adiós al trabajo?* Antunes (2001) trata de contestar a la tesis que defendían el fin de la *centralidad del trabajo* en el mundo capitalista actual. Dice que le interesa confrontar lo dicho por André Gorz, de 1980: *Adiós al proletariado*, y para ello establece cinco tesis centrales:

1) nada permite concluir que el trabajo haya perdido centralidad; 2) tampoco puede comprobarse la extinción del trabajo social como creador de valores de uso; 3) aun

reconociendo que el mundo del trabajo se haya vuelto más heterogéneo, complejo y fragmentado, la emancipación humana tiene al mundo del trabajo como su principal protagonista; 4) las nuevas características que está asumiendo el mundo del trabajo no apuntan a la extinción de la *clase-que-vive-del-trabajo*, ni hacen imposible su acción conjunta, y 5) frente a los que pregonan que los nuevos métodos de organización de la producción elimina el extrañamiento, la alineación. Antunes sostiene que éstas persisten y crecen. (p. 9).

Especialmente en las últimas décadas (Antunes, 2005), la sociedad moderna viene viviendo transformaciones significativas, tanto en las formas de materialidad como en las de la subjetividad, dadas las relaciones complejas entre las formas de ser y de existir de la interacción humana. Para Antunes (2001), una característica propia del sistema de producción actual es que el saber científico y el laboral se ajustan más, por eso no habrá sustitución de las máquinas inteligentes por los trabajadores, por el contrario se va a requerir más del trabajo intelectual del trabajador, que en la interacción con la máquina va a transferir parte de sus atributos intelectuales. Para Antunes (2001) el proceso interactivo entre trabajo y ciencia productiva, no podrá llevar a la extinción del trabajo, Antunes (2001) es de la opinión que actualmente se requiere de una fuerza de trabajo más compleja para ser explotada en los sectores productivos que tienen un mayor contenido tecnológico. La otra característica que denota Antunes (2001) es que hay una:

[...] creciente imbricación entre trabajo *material* e *inmaterial*, en la medida en que también se está dando una expansión del trabajo que esté dotado de una mayor dimensión intelectual, [...], sea en el sector de servicios o en el de las comunicaciones. (p. 17).

Antunes (2001) reconoce que en la década de los años 1980, se dieron transformaciones significativas en el mundo del trabajo en las países capitalistas, en las formas de acceso e inserción en la estructura productiva, en la maneras de representación sindical y política y han sido tan reveladoras que afirma: “*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).

Rifkin (1996) plantea en el libro: *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era.*, un análisis sobre las consecuencias de la innovación tecnológica sobre el empleo y sobre el futuro del sistema capitalista. Hace un repaso de la historia y evolución de la producción y el desempleo en Estados Unidos, desde la primera, segunda y tercera revolución industrial, para llegar hasta la modernidad.

Señala Rifkin (1996) que la aplicación de nuevos procesos productivos produciría, en todo el mundo, un desempleo estructural que no tiene solución con las formas tradicionales. Esta situación de paro estructural, tanto para la clase trabajadora clásica como para los sectores muy cualificados por lo que se dará una sobreproducción constante y globalizada que no podrá ser controlable para los Estados tradicionales. Dice Rifkin (1996) que la situación tiende a empeorar con la utilización de procesos de alta reingeniería en los procesos productivos y el control horizontal de las estructuras organizacionales; además de verse afectados los trabajadores operativos o poco calificados, de igual forma los trabajadores calificados serán objeto de la destrucción del trabajo remunerado y asalariado.

Expone Rifkin (1996) que el mundo está en una época que está llegando a su fin. Y ante los problemas derivados de la destrucción de puestos de trabajo y el consecuente paro o desempleo estructural, todavía no hay respuestas por parte del capitalismo, ni tampoco por las estructuras fundamentales de la sociedad actual que la conforman tanto el Estado como el mercado, lo que se observa es una incapacidad de dar respuestas reales y contundentes al desempleo estructural que se avecina cada vez más.

Para Rifkin (1996) mientras se sigue oyendo hablar de unos mejores tiempos que vendrán desde la mirada de la economía, en diferentes partes del mundo los trabajadores se quedan desconcertados por el proceso de decadencia del empleo. “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.” (Rifkin, 1996, p. 17).

Afirma Rifkin (1996) que los índices de desempleo y subempleo se incrementan diariamente en los países desarrollados, incluso lo que él denomina como “desempleo tecnológico” (p. 25), porque las empresas multinacionales buscan métodos productivos basados en las últimas tecnologías, generando millones de trabajadores que “no puedan competir con la reducción de los gastos, el control de calidad y la rapidez de entrega garantizados por los sistemas de producción automatizados.” (p. 25). Esto hace que un

gran número de personas cada vez, estén preocupados por su presente y futuro. Sobre esto afirma que “Los jóvenes están empezando a manifestar sus frustraciones y su rabia, desembocando en un comportamiento antisocial.” (p. 25). Y con relación a las personas de más edad, señala: “Los trabajadores de mayor edad, atrapados entre un próspero pasado y un futuro incierto, parecen resignarse a estar condicionados por una serie de componentes sociales sobre los que poco o nada pueden hacer.” (p. 25). Rifkin (1996) expresa que en el mundo actual se tiene un sentimiento que crece acerca de que hay un cambio tan grande del cual no se es capaz de visualizar el impacto final.

Enfatiza Rifkin (1996) que los trabajadores temporales y el uso que se hace de la subcontratación actual hace parte de la masa laboral eventual e itinerante, cuyo trabajo se puede tomar, usar y tirar al momento, a un valor mucho menor que el que se le da a la personas que tienen una relación de trabajo más continua y permanente. Su existencia permite la reducción en los niveles salariales de los otros trabajadores, a tiempo completo. Y los empresarios, utilizan cada vez más la amenaza de contratar de forma temporal y de subcontratación con la finalidad de lograr menores exigencias con relación a salarios por parte de los sindicatos, una tendencia para se incrementará cada vez más.

Para Rifkin (1996), los bajos salariales y las cada vez mayores diferencias de ingresos entre los que tienen y los que no, la mayor velocidad del trabajo en los puestos de trabajo, el incremento del trabajo eventual a tiempo parcial, el incremento del desempleo en el largo plazo a razón del uso e implementación cada vez más de la tecnología, y la reducción de la clase media, son elementos críticos que generan un gran estrés en la clase trabajadora americana. En oposición y de forma paradójica, se observó un optimismo que impulsó a las generaciones de inmigrantes a trabajar duro con la convicción de que su trabajo les iba a permitir acceder a una vida mejor para ellos y sus familias, ahora se ha venido a tierra, y lo que se observa es un: “creciente desengaño ante el poder empresarial y un cada vez mayor recelo hacia hombres y mujeres que controlan todo el mercado mundial.

La mayoría de los americanos se sienten atrapados por las nuevas prácticas de los sistemas racionalizados de producción y por las sofisticadas tecnologías de automatización, sin saber cómo y cuándo la reingeniería les afectará en su propia oficina o en su puesto de trabajo; de esta manera lo que, en un momento dado, pensaron podía ser un puesto de trabajo seguro se convertirá en una parte más del

ejército de reserva de trabajadores eventuales o, peor aún, de trabajadores en paro. (p. 233).

Marx (citado por Rifkin, 1996) advertía en el primer volumen de *El Capital* (publicado en 1867) que los fabricantes ya buscaban continuamente reducir los costos laborales y tener un mayor control sobre los medios de producción por medio de la sustitución de los seres humanos por máquinas y tecnología. Marx (citado por Rifkin, 1996) indicaba que los beneficios de los capitalistas provenían además de una mayor productividad, de la reducción en los costos, del mayor control sobre los puestos de trabajo, y de: “la creación de un amplio abanico de trabajadores desempleados disponibles, cuya capacidad de trabajo potencial está en condiciones de ser utilizada en algún otro lugar de la economía.” (p. 38).

En contraste Marx (citado por Rifkin, 1996), enfatiza que el esfuerzo realizado por los fabricantes para lograr el reemplazo del trabajo humano por las máquinas, afectará también a los fabricantes, porque por medio de la destrucción directa del trabajo humano del proceso de producción y de la creación de desempleados y empleados con ingresos reducidos, “los capitalistas podían estar inconscientemente cavando su propia tumba, puesto que serían cada vez menos los consumidores con suficiente nivel adquisitivo para comprar sus productos.” (p. 39).

Rifkin (1996) señala que el término de consumo en su forma original significaba “destruir, saquear, someter, acabar o terminar. Es una palabra forjada a partir de un concepto de violencia y, hasta el presente siglo, tenía tan sólo connotaciones negativas” (p. 41) y finales de la segunda guerra mundial se dio una mutación del concepto que pasó de ser considerado un vicio a una virtud. “El fenómeno del consumo de masas no se produjo de forma espontánea, ni fue tampoco la consecuencia inevitable de una insaciable naturaleza humana” (p. 41). Se da a partir de que los economistas del fin del siglo prestaron atención a que los trabajadores eran conformes con ganar lo que requerían para vivir y darse algunos básicos lujos, además que preferían tener más tiempo de ocio más que ingresos a partir de mayores horas de trabajo.

De acuerdo con los economistas de la época, como, por ejemplo, Stanley Trevor y John Bates Clark, a medida que los ingresos de las personas se incrementaban, su empleo era cada vez menor, provocando, por lo tanto, que cada uno de estos incrementos fuese menos deseable. El hecho de que los trabajadores prefiriesen cambiar horas adicionales de trabajo por horas adicionales de ocio se convirtió en

una gran preocupación para los hombres de negocios cuyos inventarios de bienes se hacinaban rápidamente en sus plantas de fabricación y en sus almacenes por toda la nación. (p. 41).

Entonces es así que los empresarios empezaron a buscar nuevas formas de orientar la psicología de las personas, y es cuando surge lo que Edward Cowdrick (citado por Rifkin, 1996) nombró como: el nuevo evangelio económico del consumo. Los empresarios se propusieron cambiar esta psicología por una del placer inmediato que da el consumo. (Rifkin, 1996). Y buscaron convertir a los trabajadores americanos que tenían una perspectiva de invertir en su futuro, a la de consumidores en el presente. Fue así que los empresarios entendieron que para lograr que las personas quisieran tener cosas, debían crear la figura del «consumidor insatisfecho». (p. 42).

La transformación del americano medio de una psicología basada en el ahorro a una basada en el consumo, se mostró tarea ardua y difícil. La ética protestante del trabajo, que había dominado el comportamiento del americano de frontera, estaba profundamente enraizada en el comportamiento general. La moderación y el sentido del ahorro eran piedras angulares en el estilo de vida americano, parte fundamental de la inicial tradición *yankee* que había servido como guía maestra para varias generaciones de americanos, así como elemento de anclaje y de arraigo para los inmigrantes recién llegados decididos a lograr un mejor nivel de vida para sus hijos. (p. 42).

Thomas T. Cottle, un sociólogo y psicólogo norteamericano (citado por Rifkin, 1996) que ha realizado entrevistas a personas desempleadas en situación precaria, quien afirma que en su mayoría las personas después de estar casi un año desempleados, empiezan a interiorizar su rabia y pensando que nunca podrán ser capaces de encontrar un nuevo trabajo y se empiezan a autoinculpar de su situación. Además porque desarrollan un enorme sentimiento de lástima y de inutilidad, lo que paulatinamente los lleva a una pérdida de vitalidad. Es así que la rabia y el enojo se va sustituyendo por resignación y agotamiento. Según Cottle, muchos de estos desempleados abandonan a sus familias “«Su virilidad y fuerza se han agotado, se muestran avergonzados, infantiles, como si merecieran ser los personajes invisibles y solitarios en que se han convertido.» (p. 235). Agrega Rifkin (1996):

A la muerte psicológica a menudo le sigue la muerte real. Incapaces de sobrellevar este tipo de situaciones, sintiéndose como una carga para sus familias, sus amigos y la sociedad en general, muchos terminan quitándose la vida. (p. 236).

Rifkin (1996) indica que actualmente el mundo ha estado muy preocupado en la forma en que funciona la economía del mercado, tanto 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 y en especial, por los responsables de la función pública. Esgrime que esto deberá cambiar sustantivamente en los próximos años, en la medida en que se haga cada vez más evidente que un sector de voluntarios transformado ofrezca un único medio viable para regularizar, el excedente de trabajadores que estarán marginados por el mercado global. Señala que:

Entramos en una nueva etapa de mercados mundiales y de procesos productivos automatizados. El camino hacia una economía prácticamente sin trabajo ya está a la vista. El que nos conduzca a un lugar seguro o a un terrible abismo dependerá de cómo la civilización se prepare para la era posterior a la actual, aquella que será consecuencia inmediata de los planteamientos de la tercera revolución industrial. (p. 335).

2.2 Sobre las transformaciones del trabajo en la modernidad

2.2.1 Sobre la definición de flexibilidad laboral

Explica Guevara (2003), que la flexibilización laboral consiste en que la fuerza laboral, sus horas de trabajo y la estructura salarial se acomodan a las condiciones económicas inconsistentes y fluctuantes.

La flexibilización laboral accede a un fácil ajuste de las relaciones en el trabajo, ya que, dicho fenómeno nace por la necesidad de acomodar las diferentes variaciones de la producción, en un mercado que constantemente está cambiando y que es bastante dinámico, donde se puede satisfacer las exigencias que se imponen en el marco de una economía mundial globalizada. Según lo expresado anteriormente, puede decirse que la flexibilización laboral está compuesta por unos mecanismos que permiten aprovechar los recursos tecnológicos, físicos y económicos de la empresa, al servicio de la producción.

Otro punto importante (Pérez, 2009) es la tendencia legislativa frente a este tema, pues actualmente ha sido aceptada por los países que tienen un sistema jurídico avanzado, pero rechazada por defensores tradicionales del derecho del trabajo, para quienes cualquier alteración normativa implica una regresión al considerar que carece de sentido alterar el orden establecido si el beneficio no es totalmente positivo. A la flexibilización la consideran un experimento carente de legalización.

[...] producto de una estrategia vacilante construida a retazos y carente de legitimización externa e interna para llevar a cabo una completa operación reformadora. Colocan a la flexibilización en una etapa particular de las reformas socialistas, que sin dejar de tener virtualidad didáctica, se opone a la lógica racionalizadora del derecho del trabajo. (p. 52).

Con lo anterior se podría decir que las alternativas están enfocadas en un marco jurídico de la legislación del trabajo el cual tiene por objeto regular aquellos hechos sociales del trabajo, donde se involucran la constitución y su reglamento, porque se trata de buscar la vía más indicada para evitar y limitar los efectos negativos que pudieran tener para el trabajador ciertas interpretaciones y aplicaciones de la flexibilización en el trabajo, pues el énfasis del beneficio está puesto hacia las organizaciones.

Por su parte Yáñez (1999), define a la flexibilidad laboral:

[...] en términos generales, es la capacidad de adaptación a situaciones cambiantes internas y externas a la empresa. Bajo flexibilización productiva y laboral, se entiende, a su vez, el conjunto de las medidas adoptadas para que las empresas puedan responder al constante proceso de cambio, dando una respuesta en forma oportuna en tiempo, calidad y costo a fines de aumentar la eficiencia económica. (p. 86).

La flexibilidad laboral es una estrategia de competitividad sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. En la tabla 6 se aprecian tres formas de la flexibilidad laboral: (a) Flexibilidad externa, numérica o cuantitativa; (b) Flexibilidad interna, funcional o cualitativa; y (c) Flexibilidad salarial. (Ibarra y González, 2010).

Tabla 6

Formas de flexibilidad laboral

Flexibilidad externa, numérica o cuantitativa	Flexibilidad interna, funcional o cualitativa	Flexibilidad salarial
Subcontratación	Polivalencia	Política de moderación salarial
Empresas trabajo temporal	Rotación de personal	Eliminación del salario mínimo
Contratos de formación y aprendizaje	Horas extras	Eliminación de prestaciones por desempleo
Empleo temporal	Modificación jornada laboral	Modificación de escalas salariales
Movilidad geográfica	Trabajo tiempo parcial Teletrabajo	

Nota: Tabla construida por Ibarra y González (2010, p. 40).

La flexibilidad externa para Fina, citada por Ibarra y González (2010), es una capacidad que tiene la organización para aumentar o disminuir los trabajadores sin acometer grandes costos y sin tener mayores obstáculos de carácter normativo, pero esta forma si puede afectar el rendimiento de la empresa porque estos trabajadores no tienen la oportunidad de desarrollarse profesionalmente porque son subcontratados únicamente para llevar a cabo unas labores determinadas, pero cuando la empresa lo determine da por terminado el contrato. Las empresas que deciden usar esta forma de flexibilidad también deciden no invertir en la capacidad intelectual de los trabajadores, por la incertidumbre de la continuidad y duración de los contratos.

Ibarra y González (2010) explican que en la flexibilidad externa se puede diferenciar varias formas a su vez, como son: la contratación de duración establecida, la subcontratación, la externalización o también llamado outsourcing; el uso de las empresas de trabajo temporal, los aprendices, la movilidad geográfica, los trabajadores independientes o por cuenta propia, etc. Y una de las desventajas importantes, en consecuencia desde el punto de vista social (Ibarra y González, 2010), es que la

precariedad del empleo se enfatiza y se acentúa, lo que ocasiona mayores niveles de pobreza, además que es un ingrediente de desmotivación para los trabajadores.

Para Uribe, Garrido y Rodríguez (2011), la flexibilidad laboral son formas de organización del trabajo que son el resultado de nuevos modelos de desarrollo laboral, que impone formas de trabajo individualizado y sectorizado, que llevan a subcontratación y a los trabajos temporales.

La flexibilidad externa que es también llamada flexibilidad del mercado del trabajo. Para Abramo (2001) la flexibilidad “significa aumentar la capacidad de las empresas para emplear y desemplear de acuerdo con las necesidades de la producción, a través básicamente de la disminución de los costos de la contratación y el despido” (p. 150). Para Yáñez (1999) esta flexibilidad “opera sobre la base, por un lado, de contrataciones atípicas, tales como contratos a plazo fijo, temporales, eventuales y a honorarios (flexibilidad externa numérica) y, por otro lado, de la externalización y subcontratación de actividades (flexibilidad externa funcional)” (p. 4).

Ovando y Rodríguez (2013) señalan que el tipo de contrato temporal puede contribuir a la discriminación, porque las personas que están en tercerización, son de alguna manera excluidas en la organización donde prestan directamente su servicio, y al no estar contratados directamente, además de no tener los mismos derechos que los trabajadores permanentes también se les limitan las relaciones con el empleador de la empresa en que la se desempeñan dado que tienen un intermediario laboral. Y otra de las desventajas y discriminación que tienen es la falta de capacitación en salud y seguridad ocupacional, lo que acarrea un mayor riesgo de accidentes y enfermedades laborales. (CSA-CSI, GTAS, Grupo de trabajo sobre la autorreforma sindical, 2013)

Los trabajadores cedidos por agencias frecuentemente reciben una remuneración muy inferior a la de los trabajadores de plantilla que realizan la misma tarea. A menudo estos trabajadores tampoco tienen derecho a los mismos niveles de protección social, como la jubilación, la indemnización por desempleo, prestaciones por enfermedad o licencia de maternidad. Por lo general los empleadores no invierten lo suficiente en la formación ni en la capacitación de los trabajadores cedidos por agencias. La formación y capacitación inadecuadas pueden socavar la calidad de los servicios suministrados por los trabajadores cedidos por agencias, en tanto que la falta de capacitación en materia de salud y seguridad aumenta el riesgo de accidentes laborales y enfermedades profesionales. (CSA-CSI, GTAS, Grupo de trabajo sobre la autorreforma sindical, 2013, p. 11)

Otra forma de flexibilidad laboral externa es el contrato de aprendizaje. Para Núñez (2005) este tipo de contrato que utilizan las empresas con estudiantes en formación laboral y profesional, en la que reciben un sostenimiento económico mensual, les reduce el pago del salario al 50% en la fase lectiva y al 75% en la práctica, pero no se efectúa el pago de cotización a pensiones ni prestaciones, solo salud y ARL (Núñez, 2005), lo que es una evidencia de la disminución de los derechos laborales para los profesionales que entran en formación práctica. Incluso en algunas organizaciones, únicamente se les ofrecen auxilio de transporte y, los aprendices terminan sometiéndose a estas condiciones precarias, por acceder a la oportunidad de tener un empleo para fortalecer su conocimiento y conseguir experiencia.

Existen otras formas de flexibilidad como la flexibilidad interna. Estas pueden hacerse en consenso con los trabajadores y los sindicatos y así evitar la pérdida del mercado interior, no obstante en Europa, Estados Unidos y en países latinoamericanos la tendencia de la flexibilidad se enfoca más a la forma externa que a la interna (Ibarra y González, 2010).

En la forma interna, los trabajadores pueden tener mayor empoderamiento, se reorganizan o se estipulan diversas funciones según la necesidad de la empresa o el mercado. Esta se clasifica según Echavarría (citado por Ibarra y González, 2008) como:

cambios en el tiempo de trabajo; rotación de personal en diferentes puestos y tareas por realizar, así como polivalencia de actividades; uso de horas extras; trabajos en turno, en fines de semana, pausas en la jornada diaria y semanas de trabajo comprimidas; redistribución de los permisos anuales (permisos sabáticos, por maternidad); el teletrabajo y el trabajo a tiempo parcial. (p. 44).

La flexibilidad interna o del insumo de trabajo (Yáñez, 1999), es vista como una forma de equilibrar los efectos negativos de la flexibilidad externa. Para este autor las organizaciones funcionan con base en los cambios de jornada laboral y con la intensidad del trabajo (flexibilidad interna numérica), y con las modificaciones en el ejercicio de las tareas por medio de la calificación, polivalencia, trabajo en equipo, etc., (flexibilidad interna funcional). Para Abramo (2001) la flexibilidad interna emerge como “las posibilidades de introducir variabilidad en los horarios de trabajo” (p.150), y entre las formas más comunes están: el horario flexible, el teletrabajo y el tiempo parcial.

En el estudio de Creade, realizado en España se evidenció que la práctica flexible interna más utilizada es la del horario flexible (Luis Carnicer, Martínez, Pérez y Vela, 2002). Con relación al uso del horario flexible existe una relación positiva con el aumento de la productividad y la moral en el trabajo, así como una reducción del nivel de estrés (Galinsky y Bond citados por Luis Carnicer et al., 2002).

En el horario flexible, según Luis Carnicer et al., (2002), los trabajadores pueden decidir la hora en que comienzan a trabajar y a qué hora terminan la jornada laboral, esto les genera una cierta autonomía en su toma de decisiones relativas al trabajo, lo cual se convierte en un incentivo para permanecer en la organización.

El horario flexible, es una forma de flexibilidad interna que afecta positivamente al trabajador, por la posibilidad de compartir más tiempo con su familia, al igual que para la organización es conveniente por el ahorro de infraestructura y locaciones.

Luis Carnicer et al., (2002) también definen el teletrabajo como una forma en la que los trabajadores cuentan con las tecnologías de información y comunicación necesarias y pueden laborar por fuera de la empresa y hacerlo desde el hogar, con lo que se evitan largos desplazamientos y dificultades en el transporte para ir y regresar al trabajo.

Luis Carnicer et al., (2002), advierten que si bien el teletrabajo puede impactar positivamente al empleado, en la medida en que puede ahorrar tiempo en desplazamientos y organizar actividades, también puede resultar negativo cuando hay obstáculos para realizar las actividades y colocan el ejemplo de: cuando hay niños pequeños en el hogar.

Con relación al tiempo parcial (Luis Carnicer et al., (2002), es una forma en la que los trabajadores pueden laborar media jornada u otro tipo de dedicación inferior a la jornada completa. Esta es una opción para el trabajador de organizar su jornada de trabajo, lo que genera autonomía y mejor toma de decisiones, y se puede considerar como una forma de equilibrar su vida laboral y personal. Este tipo de formas en el manejo de la jornada laboral, puede generar valoraciones positivas para quienes pueden adquirir este manejo en la organización de su tiempo, ya que el trabajador puede articular su horario con otras actividades que realiza fuera del trabajo, según su beneficio. Finalmente, afirma Luis Carnicer et al., (2002) que las prácticas de la flexibilidad interna tiene efectos muy positivos en torno a la calidad de vida del trabajador y a la productividad en el trabajo, porque generan percepciones positivas respecto al entorno del trabajo.

Con relación a la forma de flexibilidad salarial, Ibarra y González (2010) explican que estas se entienden como la capacidad que tiene la empresa de ajustar los salarios de acuerdo con su situación económica, de tal forma que en situaciones de baja producción, pueda disminuir los salarios con el fin de evitar la pérdida de empleo. De igual forma, cuando la producción se incrementa, entonces se pueden aumentar los costos por salarios para retribuir a los trabajadores por su productividad, además de también retenerlos.

El ajuste de los salarios con relación a la situación económica de las empresas (Ibarra y González, 2010) es una de las ventajas que quieren los empresarios, en términos de reducción de costos para no tener que despedir a los trabajadores, porque los salarios los podrían ajustar a la baja, y de esa forma mantener todo el grupo de trabajo. Otra de las ventajas relacionadas, es la de alcanzar un mayor nivel de competitividad porque pueden ofrecer bienes y servicios a un precio más competitivo. Entre las desventajas se observan: “la resistencia por parte de los trabajadores sindicalizados a una baja en los salarios, los cuales pueden en muchas ocasiones provocar actos de sabotaje...” (p. 47). Otra desventaja, es la afectación de la motivación de los trabajadores, porque pueden disminuir su impulso y reducir su productividad. Un elemento más a considerar es que esta forma de flexibilización laboral incrementa la precarización porque se ve comprometida la calidad de vida del trabajador y su familia y puede llevar a “una migración del sector formal de la economía al informal.” (p. 48).

De la Garza (2000) señala que la flexibilidad laboral ha modificado la oferta y la demanda del trabajo y 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 (Añez, 2005) para abaratar los costos laborales. 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.

En una investigación de Battistini y Montes (2000), describen de acuerdo con lo propuesto por varios autores explican una definición de flexibilidad laboral. Según Atkinson, citado por Battistini y Montes (2000), se encuentran varios tipos de flexibilidad en la organización: (a) 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. (b) 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. (c) Flexibilidad del distanciamiento, el cual hace referencia a las subcontrataciones. (d) Las distintas formas de movilidad del colectivo de trabajo (geográfico, profesional y del empleo).

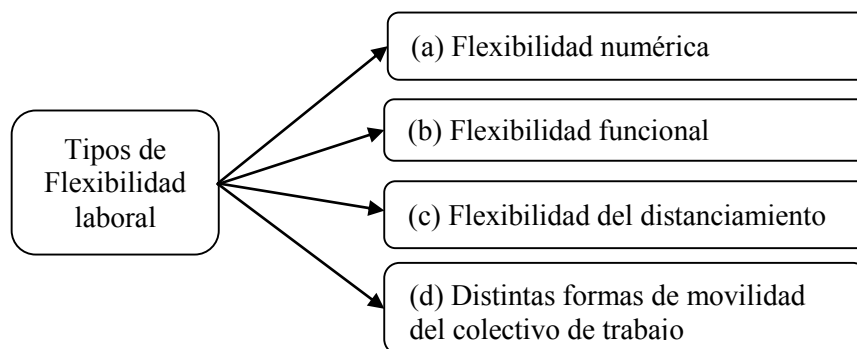


Figura 4. Tipos de flexibilidad laboral. Construcción a partir Battistini y Montes (2000), quienes citan a Atkinson.

La flexibilización del mercado de trabajo está generando una empresa en la que el proceso de trabajo se organice en distintos espacios geográficos y con empleadores diferentes; es decir, no se tiene una estabilidad laboral como en el modelo Taylorista, el mercado de hoy necesita de personal cada vez más capacitado y competitivo, con mayor capacidad de creatividad para dar solución a los problemas de la cotidianidad. Como señala Romero citado por Añez (2005) el proceso de globalización obliga a prepararse ante las nuevas dinámicas del mercado moderno para competir y desarrollar ventajas comparativas y competitivas en su búsqueda y urgencia de no ser excluidos del mercado nacional e internacional.

De esta manera se empezaron a dar cambios en las organizaciones del trabajo, propiamente en las relaciones laborales que apuntaron a la reducción del tamaño de las mismas, a nuevas formas de contratación y de condiciones laborales. Dice Romero (citado por Añez, 2005), que indefectiblemente la transformación económica que se lleva a cabo en la mayor parte de los países y que supone la incorporación de nuevas tecnologías, la transformación de los procesos productivos y organizacionales afecta significativamente la naturaleza y el contenido de las relaciones laborales. Aparecen nuevas formas de contrato con la finalidad de instaurar la polivalencia, eliminando los beneficios sociales. La reducción de costos laborales y la flexibilización del trabajo son el único camino que facilita la adaptación de la empresa a un entorno cambiante y

competitivo. De lo anterior se puede inferir que la globalización delimita las relaciones laborales en el sentido de que apunta a una disminución del trabajo, lo que implica utilizar una mano de obra más flexible, contratada por un límite de tiempo, sin protección alguna.

Haciendo un paralelo entre la forma de ver la flexibilidad laboral y la actualidad organizacional existe una investigación de Figueroa (2006), acerca de la flexibilidad laboral y el derecho internacional, en la que se planteó la importancia de la revalorización de los tratados comerciales en función de resaltar el trabajo desde el derecho como una actividad propia de los seres humanos y no visto directamente con un carácter netamente económico. El autor desarrolla la investigación a partir de dos corrientes del derecho: la del derecho del trabajo, en la que incluye un contenido ético, porque busca asegurar la protección del trabajador y el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de producción, sobre la base de la experiencia de otros países, se dice que dentro de este deberían aparecer el desarrollo social como uno de sus primordiales objetivos; y el derecho comparado, que es el más utilizado en normatividad internacional porque tiende al conocimiento y acercamiento de las instituciones jurídicas de distintos países, con frecuencia para facilitar las relaciones internacionales. Luego concluye que para que se pueda presentar las legislaciones a manera internacional, hay que conocer las limitaciones de los países subdesarrollados en relación con los desarrollados, ya que en esto residen los problemas del desequilibrio y no entre lo económico y social. Lo que lleva a repensar sobre la importancia de la reflexión en los mecanismos que no operan en la norma, que quizás no sean producto del infractor sino más bien de los sistemas flexibles del trabajo que se manifiestan y funcionan de manera distinta en algunas sociedades.

Es posible diferenciar dos fuerzas (Paz y Piedrahita, 2005) cuando de la flexibilidad laboral se trata, una que predomina y que atribuye efectos positivos a toda propuesta que tiene por propósito la adaptación empresarial que consiste en la supresión de normas sobre el trabajo asalariado, de las cuales se dice que son rígidas y le quitan el movimiento que deben tener las empresas para ganar y poder sobrevivir. Esto muestra, dicen los autores, que la existencia de normas supone un obstáculo para la utilización de las empresas del recurso humano, a su vez, que le atribuyen costos sociales que no permiten la contratación laboral, es decir, como sí la protección legal perjudicara a los trabajadores. Esta es la opción de la ideología de la desregulación, que interpreta a la desregulación como la forma de lograr el bienestar social. La otra fuerza, señalan, invita

a reflexionar sobre las nuevas formas de crear normas para el trabajo asalariado, es decir, que de lo que se trata es de plantear normas que sean versátiles con las necesidades de éxito y sobrevivencia de las empresas pero no por ello que supriman los derechos de los trabajadores.

El trabajador concebido a partir de lo mencionado, sería un ser capaz de asumir multiplicidad de tareas, requiriéndose que realice un trabajo complejo, capaz de responder con precisión a las expectativas de la empresa frente a la producción y siempre por un mismo costo, visualizándose así una precariedad laboral que lleva al empleado a trabajar simplemente por obtener la satisfacción de sus necesidades básicas sin brindar nivel alguno de otras satisfacciones.

La fase inicial de los cambios que dirigen a una nueva visión del trabajo, establece la desaparición de tareas repetitivas y fijadas por la empresa. Las nuevas exigencias organizacionales tienen como objetivo la innovación, la gestión del conocimiento y el capital intelectual conformado por el factor humano de la organización el cual representa el conocimiento, la habilidad y la capacidad empresarial. (Añez, 2005, p. 315).

Con lo anterior la economía se propone crear organizaciones inteligentes basadas en el conocimiento del trabajador el cual genera efectividad, eficiencia y productividad para la empresa. El foco está puesto en esta lógica del discurso de la competitividad de la organización, pero ¿Cuáles son las consecuencias para los trabajadores de esta dinámica de relación laboral?

La flexibilidad laboral se ha propuesto como una salida a las preocupaciones de las organizaciones por su competitividad y viabilidad económica a partir de la globalización de la economía. Desde 1980 la flexibilidad laboral es una forma de relacionarse cada vez más entre organizaciones y trabajadores, y los efectos recién se empiezan a estudiar en Colombia.

2.2.2 Las políticas públicas de empleo

Afirma Rodríguez (2007), que La ley 789 de 2002, es una parte primordial de la política de flexibilización laboral y que está relacionada con las tendencias generadas por la globalización y la firme internacionalización de la economía, la cual implantó cambios importantes en las relaciones laborales, al hacer una reducción de las

indemnizaciones por despido injusto, reducir el pago de horas extras y disminuir los recargos por festivos y dominicales.

Ante la problemática del desempleo y sus consecuencias sociales adversas, y la urgencia de las organizaciones de ser más competitivas, es que se sancionó la Ley 789 de 2002, conocida como la ley de Empleabilidad y protección social, que empezó a regir en el año 2003 y que prometía garantizar una mayor equidad entre los colombianos y con la cual se esperaba generar alrededor de 600.000 nuevos empleos en los siguientes cuatro años.

Esta reforma laboral finalmente introdujo cambios en la normatividad laboral en beneficio de las empresas pero con miras también a incrementar el empleo. La reforma modificó la jornada de trabajo para que esta fuera más flexible a las necesidades del empleador; asimismo lo que se considera trabajo ordinario y nocturno, pues se extendió el horario diurno hasta las 10 p.m., para que el empleador no pague recargo nocturno de las 6:00 a las 10 p.m.; se modificó el recargo por el trabajo de domingos y festivos; además se disminuyeron los costos para las organizaciones con relación a las indemnizaciones por despido sin justa causa. Cabe señalar que pasados cuatro años de haber sido generada esta Ley, se realizaron estudios que llevaron a decir que dicha reforma no incrementó el empleo y sí precarizó el trabajo.

El estudio más reciente sobre la reforma laboral de 2002, fue publicado en abril de 2007, por el Centro de Investigaciones para el Desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional. Su diagnóstico señala que no existen pruebas convincentes de que los movimientos de la tasa de desempleo hacia la baja hayan sido ocasionados por una demanda laboral, y que tampoco es cierto que se aprecie una tendencia sostenida en el aumento del empleo informal. En otras palabras, no hay indicadores que demuestren que la reforma produjo cambios en el mercado. (El Espectador, 22 de febrero de 2008).

En contraste dice Rodríguez (2007) haciendo referencia a los tratados de libre comercio –TLC, que viene buscando Colombia establecer con otros países, es claro que el aspecto laboral y la observancia de los estándares laborales internacionales, tienen cada vez mayor peso dentro de las negociaciones, como ya se evidenció en el proceso para lograr un TLC con Estados Unidos. Señala que de estos acuerdos e instrumentos creados en el ámbito internacional es que se ha planteado una estandarización de la

normatividad laboral con base en las disposiciones de la OIT, de la cual Colombia tendrá que acogerse.

En los últimos años en Colombia se trabajó por lograr firmar un tratado de libre comercio - TLC con Estados Unidos, y una de las exigencias que hizo el presidente de éste país, fue la de revisar los derechos laborales, el Presidente Santos expresó su compromiso para poder firmar a futuro el tratado de libre comercio - TLC.

El presidente estadounidense, Barack Obama, recibe este jueves a su homólogo colombiano Juan Manuel Santos en la Casa Blanca para darle un nuevo impulso a las relaciones bilaterales y despejar el camino al Tratado de Libre Comercio (TLC), pendiente entre ambos países.” [...] ”En su segundo encuentro desde que Santos asumió el poder, ambos presidentes anunciarán un plan para reforzar los derechos laborales en Colombia, uno de los países donde se cometen más asesinatos de sindicalistas en el mundo.”. (El Espectador, abril 7 de 2011).

La flexibilización laboral en el contexto colombiano ha traído consecuencias contraproducentes para los trabajadores, e incluso para el ambiente laboral de las organizaciones, pues la inequidad es parte del ambiente de trabajo, ejemplo de ello es que no todos quienes trabajan en una organización, sean trabajadores directos o externalizados, acceden a la capacitación, auxilios, bonificaciones, estabilidad u otros servicios, así compartan los mismos lugares de labor.

Afirman Farné y Vergara (2007), que en Colombia se han incrementado las formas de regulación laboral que liberan a los empleadores de toda responsabilidad con sus colaboradores y desplazan por completo el costo de la responsabilidad social sobre el trabajador o sobre unos terceros intermediarios. Además enfatizan, que el crecimiento económico del país en los últimos años no ha sido capaz de reducir la informalidad urbana por debajo del 60% y tampoco ha logrado un impacto potente sobre la calidad del trabajo para los colombianos. Igualmente expresa Rodríguez (2007), que se viene presentando una relajación en las relaciones de trabajo a razón del aumento en la subcontratación, la temporalidad y el trabajo relacionado a las cooperativas y a los intermediarios o outsourcing, porque por estas vías las empresas han entregado sus obligaciones laborales a terceros y en otros casos, a los mismos trabajadores.

Agrega Rodríguez (2007) que para muchas empresas, la observancia de los estándares laborales se convierte cada vez más en un factor de competitividad decisivo y lleva a una revisión de muchas de las medidas de flexibilización implementadas, para

garantizar una mejor inserción en los mercados internacionales. Es decir, que todo no está dicho y concluido en este escenario de relaciones laborales, las consecuencias de la normatividad y de los controles establecidos y aplicados, posibilitarán una revisión y ajuste a partir de los análisis de las realidades que permitan la argumentos agudos que favorezcan nuevas propuestas que evolucionen a un escenario al que le urge considerar además de las necesidades y urgencias de las organizaciones, las de quienes las constituyen, las crean y las mantienen, ya como trabajadores o como quienes también hacen uso de ellas por sus servicios o productos, porque si ellos no tienen acceso al trabajo o empleo de calidad ¿cómo será posible que “consuman” sus productos o servicios?.

Sobre las políticas públicas de empleo que regulan la flexibilidad laboral en Colombia, afirma Santa María y Rojas (2001) que en las economías modernas, particularmente las economías 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 rápidamente. Señalan asimismo, que dicho entorno económico amerita trabajadores calificados y con una alta capacidad de adaptación, así como también se requieren expertos en las nuevas tecnologías y personas que estén en capacidad de manejar información y tomar decisiones rápidamente. Esto, señalan, significa para Colombia realizar grandes cambios en los esquemas de educación y capacitación para el trabajo, así como una mayor agilidad en las formas contractuales, salariales y en la organización del tiempo de trabajo al interior de las empresas. Además consideran que esto debe hacerse, con el fin de asegurar que tanto los trabajadores como los empresarios puedan responder a las condiciones de continuo cambio del mercado laboral, y que permita acercar la oferta y la demanda laboral.

Asimismo (Santa María y Rojas, 2001) las nuevas condiciones económicas exigen una nueva forma de participación de los trabajadores en la sociedad, lo que significa diferentes formas de negociación entre trabajadores y empresarios. Estos autores enfatizan que en un mundo “tan agitado y dinámico como el de hoy se necesitan estructuras más ágiles de contratación, que permitan al aparato productivo adaptarse y enfrentar exitosamente la competencia y el ciclo económico.” (p. 3). Ellos van a señalar que la protección al empleo, además de proteger los intereses sectoriales, significa fortalecer la seguridad social, el sistema de educación formal, la capacitación, con la

finalidad de lograr oportunidades para toda la población en general. (Santa María y Rojas, 2001). Esto necesariamente remite al fortalecimiento o creación de políticas públicas de empleo.

Para hablar de políticas públicas de empleo, es importante entender que una *Política Pública* “es la actividad, el curso de acción puesto en marcha por autoridades, gubernamentales en particular” (Roth, 2010, p. 18) también son entendidas como “...el conjunto de sucesivas iniciativas, decisiones y acciones del régimen político frente a situaciones socialmente problemáticas que buscan resolución de las mismas o llevarlas a niveles manejables”. (Vargas citado en Roth, 2010, p. 21).

Para Roth (2002), una Política Pública es “un conjunto conformado por uno o varios objetivos colectivos considerados necesarios o deseables y por medios o acciones que son tratados por lo menos parcialmente, por una institución u organización gubernamental con la finalidad de orientar el comportamiento de actores individuales o colectivos para modificar una situación percibida como insatisfactoria” (p. 27).

Cardona (citado en Escuela de Gobierno y Políticas Públicas, 2008) señala que las políticas públicas son guías de pensamiento y de acción con relación a lo público, que buscan orientar el proceso metodológico con la participación de la ciudadanía con miras a que los recursos estatales sean destinados en forma eficiente y eficaz; además, de que logren dar solución al mayor número de necesidades básicas insatisfechas y lograr un mayor desarrollo social.

Una política pública tiene cuatro elementos básicos: implicación del gobierno, percepción de una dinámica o situación como problema, establecimiento de objetivos y procesos. Dichos elementos en conjunto componen lo que se denomina *El Policy Cycle* (Roth, 2002, p. 27), presentado en la figura 5.

Fase I Identificación de un problema	Fase II Formulación de soluciones o acciones	Fase III Toma de decisión	Fase IV Implementaci ón	Fase V Evaluació n
Apreciación de los acontecimientos.				
Definición de un problema.	Elaboración de respuestas.	Creación de una	Ejecución.	Reaccione s a la
Agregado de intereses.	Estudio de soluciones.	coalición.	Gestión y administració n.	acción.
Organización de las demandas.	Adecuación de los	Legitimiza ción de	Producción de efectos.	Juicio sobre los efectos.
Representación y acceso ante las autoridades públicas.	criterios.	elegida.		Expresión
Demanda de la acción política	Propuesta de una respuesta	Política efectiva de acción	Impacto sobre el terreno	Acción política o reajuste

Figura 5. El Policy cycle Según Jones (1970).

Tomado de Meny Thoening (citado en Roth, 2002, p. 50). Así, en la primera fase se identifica un problema por los actores sociales y políticos, problemática que es llevada a discusión por los partidos políticos, sindicatos o gremios, los cuales solicitan una acción pública y se agenda el problema; luego, en una segunda fase se proponen soluciones al problema; seguidamente las instituciones legitimadas para ello toman la decisión sobre cuál es la respuesta más adecuada; consecutivamente se implementa la acción, y finalmente los actores sociales y políticos evalúan el impacto de dicha política, pudiéndose dar pie a una reformulación de la misma o a su eliminación (Roth, 2002, p. 49).

Además, las políticas públicas pueden ser clasificadas dentro de un conjunto macro en función de su naturaleza, categorizándolas en términos de características, metodologías o instrumentos de análisis a una política pública en particular. (Bello, 2008, p.195).

Es así que la Política Pública de Empleo, se entiende como todos aquellos dispositivos tales como proyectos, leyes y programas, que buscan impactar directamente en las variables asociadas al empleo en una nación, como los tipos de contratación, subsidios al desempleo, a la formación para el empleo, prestaciones, y demás variables que el cuerpo legislativo considere necesarias para beneficiar a los ciudadanos.

Las Políticas Públicas de Empleo, tienen cuatro componentes (figura 6) a saber: un componente *macroeconómico*, que se orienta a fortalecer la dinámica económica, con el fin de garantizar la creación de puestos de trabajo; un componente de *empleabilidad* que busca adecuar la normatividad laboral para aumentar el grado de inserción laboral de la oferta de trabajo; otro componente de *intervención social*, que tiene por objeto el propiciar la atención a la población afectada por los ciclos económicos y demás fenómenos sociales mediante la entrega de subsidios a la demanda y oferta de trabajo, y un componente de *acuerdos regionales*, que están enfocados a unir esfuerzos entre sectores (privado, público y comunitario), para así generar programas de empleo que cubran la población más vulnerable del país (Ministerio de la Protección Social. República de Colombia, 2006).

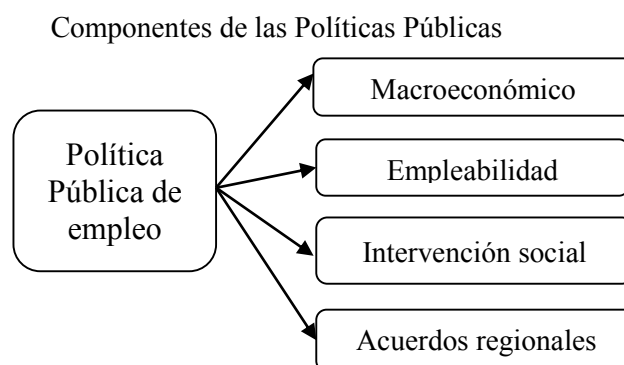


Figura 6. Los componentes de las políticas públicas de empleo

A finales de 1990, Colombia experimentó su más grande recesión en 70 años. (Ministerio de la Protección Social. República de Colombia, 2006). Desde una perspectiva macroeconómica, el déficit del sector público consolidado, se incrementó del 3.8% del PIB a mediados de la década de 1990 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 (p.2).

Ante estas dinámicas, se crea 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.

En la tabla 7. Leyes que conciernen a la Flexibilidad laboral en Colombia, se presenta las principales leyes que se relacionan con la desregulación de las relaciones laborales para lograr flexibilizar las relaciones laborales con miras a incrementar el empleo.

Tabla 7

Leyes que conciernen a la Flexibilización laboral en Colombia

Ley	Objetivo de la Ley
50 de 1990	Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.
789 de 2002	Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.
1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. (Se sanciona solo hasta abril de 2012 con el Decreto 0884)
1429 de 2010	Por la cual se expide la ley de formalización y generación de empleo.

Para los programas de generación de empleo en Colombia se proponen tres marcos generales que contienen los programas de generación de empleo: CONPES 3199-Septiembre de 2002 "Empleo: Un reto de Cooperación"; Plan Nacional de Desarrollo (2002-2006) Hacia un Estado Comunitario: Capítulo II, Punto 9: Generación de Empleo; y la Ley 789 del 2002 (Ministerio de la Protección Social. República de Colombia, 2006, p.4).

Una de las preocupaciones principales recogidas en el CONPES 3199, es la promoción del empleo y en el proyecto de ley “Para promover la empleabilidad y Desarrollar la Protección Social”, crean una serie de instrumentos para no solo adaptar de una mejor manera el mercado laboral, sino además, establecer unas directrices de

protección social, con el fin de promover la empleabilidad y fortalecer la cooperación social (Ministerio de Trabajo y la Seguridad Social. República de Colombia, 2002, p. 5).

Adicionalmente, se implementaron otro conjunto de herramientas que buscaban fortalecer los mecanismos de solidaridad y protección social, como por ejemplo un programa de protección al cesante “que buscaba devolverle la intención inicial que tenían las cesantías” que era la de contar con unos recursos económicos al momento de no contar con empleo (Ministerio de Trabajo y la Seguridad Social. República de Colombia, 2002, p. 8). Así, como otras disposiciones para proteger a los desempleados por medio de las Cajas de compensación y el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, estos programas darían capacitación a cerca de 110.000 desempleados por año y financiarían entre 8.000 y 10.000 pequeños empresarios.

Sobre las formas de evaluar el impacto y efecto de las acciones políticas, afirma Roth (2009) que dichas acciones públicas, referidas estas a tanto las instituciones como a las políticas públicas, cada vez toman más importancia en América latina. Señala que en Colombia a partir de la reforma del Estado en 1980, que llevó a una nueva constitución en 1991, se ha ido produciendo una necesidad de evaluar los impactos del accionar público.

Se pretende instaurar una cultura de la evaluación que permitiría, entre otras cosas, conocer mejor el desempeño institucional y los efectos de las políticas y programas, limitar la corrupción, aumentar la transparencia y, ante todo, dar elementos para mejorar la acción pública e informar a la ciudadanía (legitimación) y a las instituciones públicas de la eficacia y eficiencia de ésta. (Roth, 2009, p. 1).

Roth (2009) señala con relación a la evaluación de las políticas públicas, que esta debe orientar las decisiones públicas que se tomen, pero que además se debe hacer tanto con una perspectiva técnica (la cual actualmente predomina) como con una perspectiva ética. Agrega que la política pública en este sentido, es el lugar de intersección entre la perspectiva tradicional que privilegia la lógica causa-efecto o comando-control y la perspectiva práctica.

En la página web del Departamento Nacional de Planeación (DNP), cuando se refiere al Sistema Nacional de Evaluación de Gestión y Resultados, señala que el programa de Empleo en Acción, es un programa que tiene por propósito ser un complemento al ingreso de la población más pobre, de las zonas urbanas, ofreciendo

ocupación transitoria a desempleados que pertenezcan al nivel 1 y 2 del SISBEN. Señala que dicho programa genera empleos transitorios a través de la financiación de proyectos de infraestructura urbana y social con mano de obra no calificada, los cuales son realizados en localidades y barrios en situación de pobreza.

En la publicación que presenta una síntesis de los resultados de la Evaluación de Impactos del Programa Empleo en Acción desarrollado por la Presidencia de la República de Colombia entre los años 2002 y 2004, llevada a cabo por el Departamento Nacional de Planeación mediante un contrato de consultoría con la Unión Temporal Institute of Fiscal Studies – Econometría Consultores y Sistemas Especializados de Información, señala que:

Los programas de empleo temporal son en general programas de empleo en obras públicas o servicios sociales que encierran dos aspectos: primero, los beneficios del empleo para un grupo bien focalizado de individuos que lo necesiten; y segundo, el posible valor para la comunidad de las obras realizadas o los servicios prestados, componente incluida en programas como Empleo en Acción. (Departamento Nacional de Planeación. República de Colombia, s.f., p. 26).

Acerca de los resultados obtenidos de estas políticas públicas de empleo en Colombia, en el informe del Programa Empleo en Acción: Impacto del Programa sobre los beneficiarios y sus familias se afirma que dicho programa: (a) estuvo bien focalizado, porque sus beneficiarios se caracterizaron por tener condiciones de pobreza asociada a factores como el empleo y los ingresos laborales; (b) el programa redujo en forma importante la proporción de beneficiarios desempleados en 3.57 puntos porcentuales, porque sin el proyecto el desempleo hubiera sido de 12.9%; (c) el ingreso de los beneficiarios hubiese sido 15.5% menor si no hubieran participado en el programa y atenuó la caída en el consumo de los hogares beneficiarios; (d) en relación a la percepción de las comunidades que se beneficiaron, se observó un aumento en la recreación y las prácticas deportivas de los niños y los jóvenes, además de la seguridad en la zona y los barrios intervenidos. (Departamento para la Prosperidad Social y Departamento Nacional de Planeación. República de Colombia, 2012).

Señala Roth (2009) que si bien el programa Empleo en Acción - Proyectos Comunitarios buscaba atenuar el impacto provocado por la crisis económica y que se evidenció en el desempleo y la posterior caída de los ingresos de la población de los niveles 1 y 2 del Sisbén en zonas urbanas del país, este programa lo que generaba era

empleos transitorios, de una duración no mayor a cinco meses, en pequeños proyectos de construcción de infraestructura urbana y social, los que se ejecutaban en las localidades y barrios más deprimidos de algunos municipios. Lo que enfatiza Roth (2009), es que lo que finalmente se buscaba era reducir temporalmente el desempleo, a la vez que se buscaba aportar en las soluciones a las necesidades de infraestructura de las comunidades más pobres. Cabe señalar que dichos proyectos fueron financiados entre la Nación y los municipios.

En Colombia, la tasa de desempleo para Enero de 2012, se posicionó en el 12,5% dos dígitos por encima del promedio que alcanzó para el mes de Diciembre del 2011, lo que representa un descenso del 1 % respecto de 2010, la cifra más baja de la última década para un año completo. (El Herald, 21 de febrero de 2012)

A continuación se presenta la figura 7. Tasa global de participación, ocupación y desempleo: Total nacional, la cual muestra el comportamiento del mercado laboral colombiano del 2001 al 2012. En dicha figura se relacionan tres variables: La Tasa General de Participación, la Tasa de Ocupación y la Tasa de Desempleo.

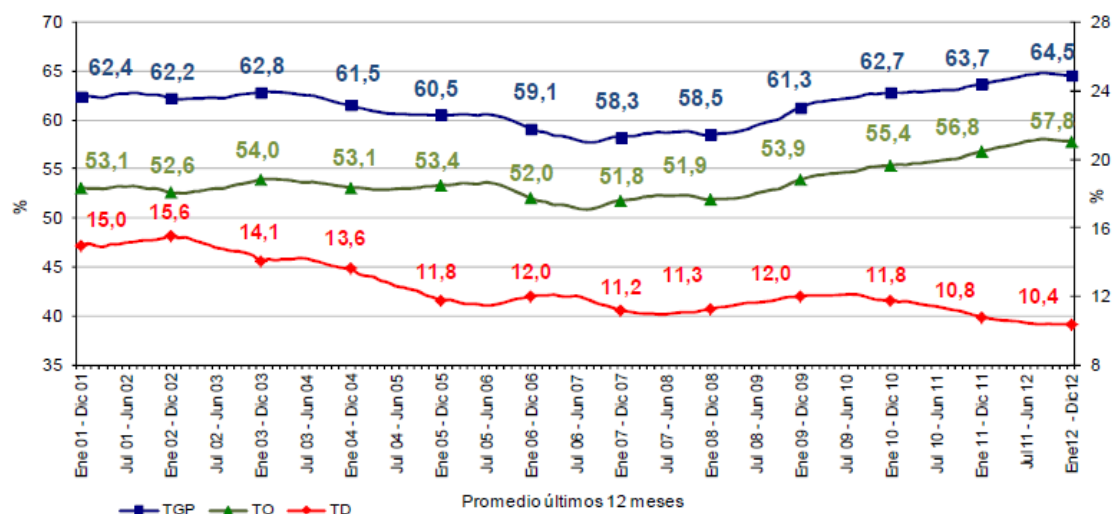


Figura 7. Tasa global de participación, ocupación y desempleo. Total nacional 2001 – 2012 (Enero – diciembre). Tomado del Departamento Nacional de Estadística. República de Colombia, 2013).

Al observar la figura 7, se aprecia que la política de empleo abrió nuevas posibilidades de ocupación, se podría decir que la política mitigó la tasa de desempleo, pero esto no alivia al gobierno de una preocupación con relación al alza de la Tasa general de ocupación, porque en ella se observa que cada vez hay más personas

buscando empleo. El trabajo formal no da respuesta a la tasa alcista de esta tasa, de hecho muchas de las personas no van a ser absorbidas por la demanda del mercado de trabajo, teniendo como presente que se incrementa el trabajo, lo que puede indicar que muchas personas “rebusquen” y pasen a ser trabajadores independientes o se ubiquen en el trabajo informal. Hay preguntas que hay que realizarse para buscar soluciones integrales a la complejidad del mundo del trabajo que nos asiste en el momento actual, tales como: ¿Cuál es el empleo que se está generando? ¿Cuál es su calidad? ¿Cuáles son las condiciones de la vida laboral de estas personas?, pues lo que se plantea hoy son más dudas que satisfacciones de estas políticas, además, que de paso las políticas como su implementación deben buscar reducir las desigualdades que se viven en Colombia. En la figura 8, se presenta la tasa de subempleo objetivo y subjetivo.

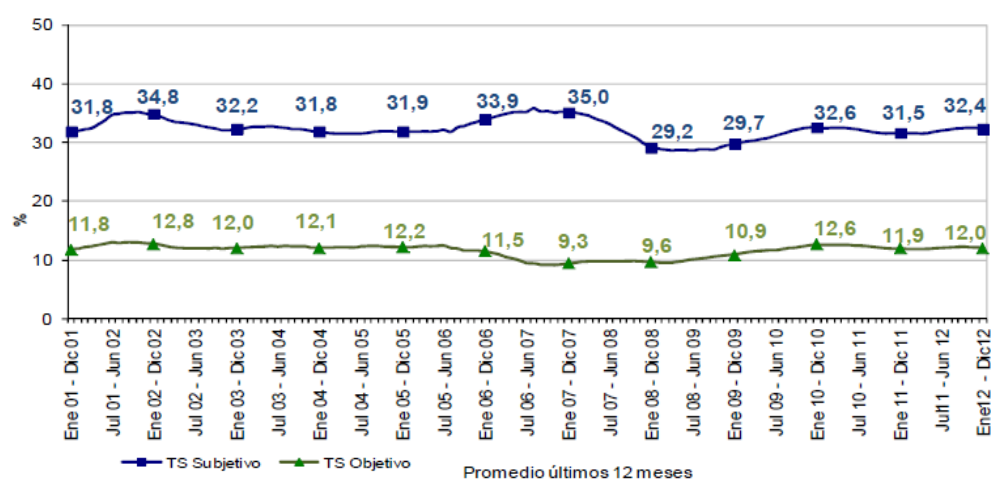


Figura 8. Tasa de subempleo objetivo y subjetivo. Total nacional 2001 – 2012 (Enero – diciembre). Tomado del Departamento Administrativo Nacional de Estadística. República de Colombia, 2013).

En la figura 8 se observa una brecha significativa existente entre la tasa de subempleo subjetivo y la tasa de subempleo objetivo, además que es una brecha que se mantiene con prácticamente ningún cambio desde el año 2001 al 2012.

En la figura 9. Proporción de población ocupada informal, se aprecia el porcentaje de población empleada que se encuentra en situación de informalidad laboral, desde noviembre del 2009 a abril de 2015. (Departamento Administrativo Nacional de Estadística. República de Colombia, 2015).

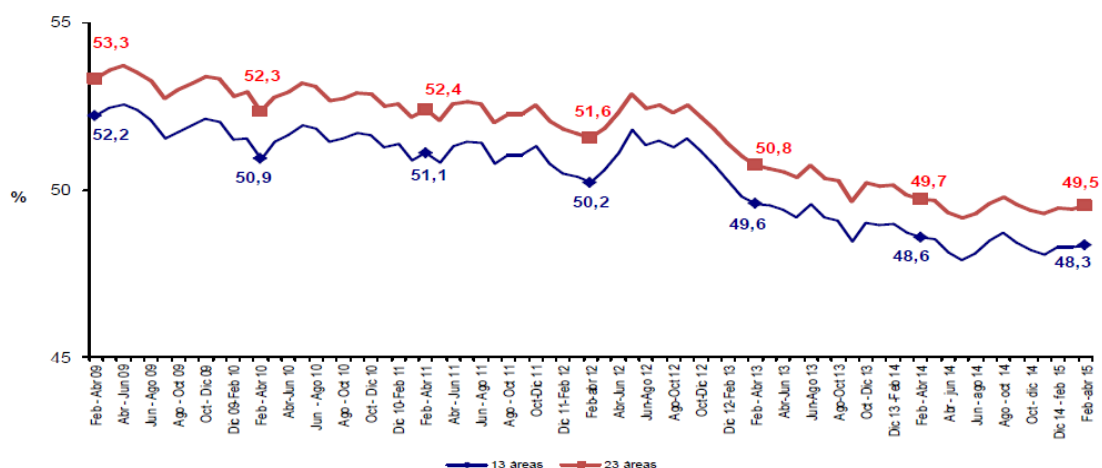


Figura 9. Proporción de la población ocupada informal del total 13 y 23 ciudades y áreas. 2009 – 2015.

En la figura 9. Proporción de población ocupada informal, las cifras permiten plantear preguntas con relación a la proporción de la población ocupada informal, ¿cuál es la calidad del empleo?, casi el 50% son trabajos informales, además, como ha expresado la OCDE¹, Colombia debe ocuparse de la desigualdad, de la educación, etc., como lo dice:

Un mejor desempeño en el mercado laboral ayudará a reducir la desigualdad de los ingresos. La tasa de desempleo ha disminuido. Sin embargo, sigue siendo alta entre los países de la OCDE y de América Latina y la mayoría de personas que trabajan lo hacen en la economía informal y a menudo en ocupaciones de baja productividad. Los trabajadores desempleados e informales tienen pocas posibilidades de encontrar un empleo formal y la segmentación del mercado de trabajo exacerba la desigualdad de los ingresos. Sería necesario mejorar los resultados en materia de educación para todos y los programas de capacitación para contribuir a incrementar la oferta de trabajo y la productividad. (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2013).

Cabe señalar que entre estas necesidades están particularmente las de los jóvenes y mucho más las de las mujeres jóvenes, como señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el 2005:

¹ La OCDE es una organización internacional con sede en París, que se especializa en realizar estudios, analizar políticas y hacer recomendaciones generales de política. Su objetivo principal es promover políticas tendientes a realizar la mayor expansión posible de la economía y el empleo, y un progreso en el nivel de vida dentro de los países miembros, manteniendo la estabilidad financiera y contribuyendo así al desarrollo de la economía mundial.

En casi todo el mundo los jóvenes han sido especialmente afectados por la crisis del empleo. En el IV Informe de la 93ª Conferencia Internacional del Trabajo se indica que la tasa de desempleo juvenil es, en el mundo, del 47%, alcanzando a 88 millones de jóvenes. Estas tasas de desempleo son aún mayores para las mujeres jóvenes que para los varones. En el informe, también se menciona que la gran mayoría de los jóvenes del mundo trabaja en la economía informal (el 93% de los nuevos puestos de trabajo creados en África y casi todos los puestos creados en América latina pertenecen a la economía informal). Se trata de trabajos precarios. Esto quiere decir que jóvenes hombres y mujeres trabajan durante muchas horas por salarios muy bajos, en condiciones deficientes y sin acceso a una protección social o a la posibilidad de organización sindical o negociación colectiva. (p. 14).

Además agrega la OIT (2005), que la falta de oportunidades educativas y de trabajo decente a la juventud, quienes además provienen 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 adecuada nutrición, salud, educación y trabajo decente. Es así que la transmisión de la pobreza se reproducirá de generación en generación, y con cada vez peor pronóstico.

En el estudio realizado por Pedro Medellín (2004), para la CEPAL, que busca ofrecer un modelo teórico y metodológico para el estudio de las políticas públicas en países “con frágil desarrollo político e institucional” (p. 5), el autor afirma que la política de las políticas públicas significa realizar un acercamiento a los principios y a la dinámica que rigen en un país la relación entre la dimensión política y la acción pública, por eso señala que:

Una observación desprevenida de las especificidades en la estructuración de las políticas en países como Bolivia, Colombia, Venezuela o Perú, revela como rasgos característicos la resistencia institucional a la planeación y la evaluación de políticas públicas; la desconexión entre los procesos de planeación y los de presupuestación; la existencia de rígidos sistemas de control que obstaculizan la acción del aparato gubernamental; la excesiva concentración del poder y la usurpación de funciones en unas determinadas entidades y organismos públicos; la inestabilidad en los altos cargos ministeriales, que se expresa en una inestabilidad de las políticas públicas (cada vez que cambia un ministro, cambian las políticas); y finalmente, la tendencia

a elaborar las agendas públicas en función de los deseos de quien gobierna. Todo en el contexto de una precariedad política evidente y una informalidad institucional generalizada. (Medellín, 2004, p. 7).

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.

Sobre el régimen político, dice Medellín (2004) que este marca los límites y las posibilidades de los procesos de estructuración de las políticas públicas, además porque define la naturaleza y el carácter democrático o autoritario con el que nacen y se despliegan las políticas en los ámbitos determinados, así como las condiciones en las que la gestión presidencial y el trámite parlamentario determinan su ciclo de existencia. Acerca del gobierno va a decir que, este es un proceso de conducción política e institucional de las sociedades y los Estados, en el cual el gobierno se establece en un factor clave que articula los regímenes políticos y las políticas públicas.

Las necesidades con relación al empleo y al trabajo requieren análisis de los sectores empresarial, académico y gubernamental en conjunto, además de voluntades políticas, empresariales y económicas, para dar respuestas más ajustadas a las realidades sociales de la época.

2.2.3 Acerca de la precarización laboral

La precarización laboral 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 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” (Organización Internacional del Trabajo, 2005).

El trabajo precario como fenómeno, es estudiado desde los años 70, a partir de los debates sobre la marginalización (De la Garza, 2007), 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 otra industrializada, capitalista y que emergía con fuerza, en donde se generaba una economía de servicios, para la que esta población, no estaba preparada (Neffa, Álvarez, Battistuzzi, Biaffore, y Suárez, 2008; Fogel y Quinlan, 2011), y que dio pie para la contratación de una mano de obra no calificada y en cuyas condiciones laborales se daban privaciones, que para la época y el contexto, eran atípicas y sin garantías, por lo que se comenzó a hablar de trabajo precario (De la Garza, 2007). El concepto de empleo típico, hace referencia al trabajo que se encuentra regulado dentro de un marco jurídico y que se caracteriza por tener una jornada de labor definida, una seguridad social y que se ejercía bajo la subordinación de jefes (Salazar y Rivas, 2004). Cabe señalar que para el mundo académico, el concepto de precariedad surge por la sociología francesa en los años 80 (Bourdieu y Accardo; Castel citados por Choi y Mattoni, 2010, p. 215).

En América Latina, comienza a hablarse de precariedad en la medida en que surgen empleos no cubiertos por la legislación laboral y que carecían de seguridad social y en donde se daba una desmejora en las relaciones laborales o donde ni siquiera existían. (Salazar y Rivas, 2004).

[...] la situación actual está marcada por una conmoción que recientemente ha afectado a la condición salarial: el desempleo masivo y la precarización de las situaciones de trabajo, la inadecuación de los sistemas clásicos de protección para cubrir estos estados, la multiplicación de los individuos que ocupan en la sociedad una posición de supernumerarios, "inempleables", desempleados o empleados de manera precaria, intermitente. (Castel, 1997, p.13)

Es importante señalar que cuando se habla de precarización en el empleo, este es el resultado de la interacción de varias dinámicas, tanto de orden económico, como político. Cabe enfatizar que con el transcurrir de las décadas, para 1970, a causa del crecimiento económico de naciones europeas, el número de empresas se incrementó y con ello la competencia se fue haciendo más fuerte (Levionnois, 1992). Más adelante, para 1980, se encontraron dos fenómenos: la desaceleración de la economía europea y

la polarización de la geopolítica mundial, con la Guerra fría, la cual enfrentaba a dos bloques con diferencias políticas y económicas bastante marcadas entre sí: el bloque Soviético y el bloque occidental, en cabeza de Estados Unidos y del cual hacía parte Europa Occidental.

El bloque liderado por Estados Unidos, el cual respaldaba un sistema económico y político regulado por las leyes del libre mercado, de la oferta y la demanda, y en general en la vida de sus ciudadanos. Y en el que Estados Unidos veía en la Unión Soviética, una amenaza, por lo que comenzó en los años 80 un proceso de integración comercial con otros países Europeos, para estandarizar los sistemas económicos, con normas comerciales que regulaban la producción, la venta y compra de productos y servicios. (Levionnois, 1992). Así, se da comienzo a la consolidación del neoliberalismo como un modelo de desarrollo para Occidente, en donde se considera al trabajo como un bien que ha de ser regulado por la oferta y la demanda del mercado (Paz y Piedrahíta 2006), y dadas las condiciones de libre competencia que ya prevalecían en estas economías, se veía como un impedimento para la rentabilidad y consecuente desarrollo económico de las naciones, las intervenciones y regulaciones que el Estado efectuaba sobre las leyes laborales (Montoya, 2011), por lo que se propuso que dichos costos laborales, se redujeran, para hacer más rentables, competitivas y productivas a las organizaciones, quienes podrían generar más empleo, el cual provocaría un mayor crecimiento económico y social de los países (Paz, y Piedrahíta 2006; Montoya, 2011). Ante esta situación, se inicia un proceso para quitar beneficios asociados al trabajo y que constituían unos “sobrecostos” para las organizaciones (Montoya, 2011).

Durante este tiempo, América Latina, no podía saldar lo que le adeudaba a Estados Unidos y al Fondo Monetario Internacional (Martínez y Soto-Reyes, 2012), y Estados Unidos, les va a plantear a los países un cambio de su paradigma de desarrollo, pues las dificultades de las mismas se consideraba como un exceso de intervención del Estado en la economía y se consideraba que el sector público era ineficiente y provocaba inflación debido a un déficit fiscal por el excesivo gasto público y una poca carga tributaria (Moreno, Pérez y Ruíz, 2004).

Es así como a mediados de 1980, se efectuaron una serie de políticas macroeconómicas orientadas a eliminar los subsidios, privatizar las empresas estatales, y a colocar al sector privado como el motor del desarrollo, a la vez que se abrían los mercados financieros, de bienes y servicios a la competencia externa. (Moreno, Pérez y Ruíz, 2004).

Farné y Nupía citados por Isaza (2003) agrega que los empresarios en Colombia como una forma de disminuir costos optaron por el aumento de la contratación temporal sustituyendo los contratos indefinidos, eliminando las prestaciones extralegales y aumentando los estímulos a la productividad. Cabe enfatizar que esta pérdida en el trabajo ha ido generando un debilitamiento en la calidad de vida de los trabajadores y también en los nexos simbólicos que institucionalmente se habían logrado en el pasado por las mismas organizaciones de trabajo. Lazos que significaban identidad, cohesión y compromiso con los objetivos de la organización.

Bel Adell (1992) explica que el término precarización se utiliza para identificar varios aspectos que dejan al trabajador en una situación vulnerable como: (a) la duración limitada del contrato temporal; (b) los salarios que con frecuencia son inferiores y la ausencia de participación en beneficios no salariales; (c) las mayores dificultades en la defensa de los derechos del trabajador y en ocasiones indefensión; (d) las peores condiciones de trabajo; y (e) la probabilidad de mayores de prácticas contractuales ilegales o abusivas por parte de las empresas.

Tissera (citado por Suárez et al., 2005), expone que la precarización se manifiesta a través de aspectos económicos como los bajos ingresos, las suspensiones, los despidos, la reducción salarial, etc., y en aspectos jurídicos, como los tipos de contratación que legalizan formas precarias de inserción laboral o el incumplimiento de las leyes. Aseveran que el impacto de estas situaciones de inestabilidad, desprotección e inseguridad social y laboral, colocan en una posición desfavorable a los trabajadores y esto trae una intermitencia entre situaciones de ocupación-desocupación-subocupación creciente, según sean las condiciones que dominan en el mercado de trabajo.

La precariedad laboral se refiere a la aparición y creciente generalización de formas de trabajo que suponen mayores niveles de inestabilidad, incertidumbre e inseguridad laboral, en la medida en que vienen a sustituir al “empleo tradicional”, propio de la organización fordista de la producción, caracterizado por jornadas laborales completas, estabilidad en el puesto de trabajo y mecanismos de negociación salarial centralizados. En este sentido, la precarización del trabajo se asocia a la generalización de prácticas laborales y formas de empleo antes atípicas, tales como: el empleo temporal, a tiempo parcial, el trabajo por cuenta propia y la externalización, entre otras. (Fernández, 2006, p. 2).

Suárez et al., (2005) señalan que la precariedad laboral está vinculada con la inseguridad en el empleo y con la incertidumbre sobre los ingresos presentes y futuros para responder a las necesidades, así como llevar a los trabajadores a situaciones de exclusión. La exclusión (Lindenboim citado por Suárez et al., 2005) se entiende como la incapacidad de las sociedades para integrar a todos sus miembros, especialmente en el sistema económico y al acceso de los beneficios sociales básicos, y se convierte por tanto, en un impedimento para la integración social y económica. Quienes logran obtener un puesto de trabajo suelen enfrentarse a un empleo con un plazo limitado y con poca cobertura en materia de seguridad social (Lindenboim, 1997).

Diana (2010), distingue ocho dimensiones de precariedad que afectan la realidad de los trabajadores que son contratados por la Administración Pública de Argentina: (a) falta de estabilidad en el empleo; (b) deterioro de las condiciones de trabajo que implican una mayor degradación y vulnerabilidad; (c) incertidumbre e insuficiencia del ingreso; (d) reducción de la protección y seguridad social; (e) deterioro del reconocimiento práctico y simbólico de la realidad del trabajo; (f) inestabilidad política del vínculo laboral; (g) incremento de la heterogeneización laboral y en consecuencia una mayor fragmentación con el consecuente deterioro de los lazos y vínculos al interior del colectivo de trabajo y el proceso de individualización; (h) y, finalmente la falta de representación y cobertura sindical.

Capelli (2001), advierte que en esta nueva dinámica lo que ha puesto fin a la relación tradicional laboral, ha sido un conjunto de prácticas nuevas de gestión impulsadas por un entorno cambiante y esencialmente muestra como ente generador del cambio, al mercado. Este autor afirma que como la lógica del mercado se hace rápidamente dominante, aparta los principios de conducta de reciprocidad y compromiso a largo plazo, las prácticas de promoción interna y desarrollo y otras preocupaciones acerca de la equidad que había en el contrato de trabajo tradicional.

Es necesario recordar lo que señala Rentería (2001) sobre el empleo, él va a decir que este tiene funciones socio-económicas y psicológicas importantes, como:

obtención de ingresos; imposición de una estructura temporal; establecimiento de [...] vínculos personales y experiencias compartidas fuera de la familia; proposición de objetivos y propósitos que trascienden al individuo situándole en una dimensión colectiva más amplia; adscripción de un *status* y una identidad social, y obligación de mantener un cierto nivel de actividad. (p. 52).

Rentería (2001) enfatiza en que tales funciones son las que han logrado que el empleo sea una representación social del trabajo desde mediados del siglo XX, pero esto está cambiando con las nuevas modalidades de trabajo.

La relación del trabajador asalariado está mutando a un trabajador independiente, que paulatinamente pasa a ser un “administrador” de su propia carrera laboral, seguridad social, etc. Y esto no sería tan problemático si se estuviera en un contexto equitativo, con ciudadanos que tienen acceso a la educación especializada, con sistemas de salud, educación y vivienda de calidad, y que ese contexto responde con oportunidades a las necesidades reales de la población.

En el informe de De Justicia y Procuraduría General de la Nación (2011), se dice que entre los factores que se han destacado como causas de la falta de trabajo digno y decente en el país, se encuentra la utilización repetida de modalidades atípicas de contratación laboral. “La utilización abusiva de estas formas de contratación alternativas para encubrir relaciones de trabajo subordinadas, desconociendo los presupuestos legales bajo los cuales estas figuras pueden funcionar legítimamente, ha generado una gran polémica” (p. 17). También cabe señalar, que con relación a las instituciones del Estado responsables del control para el cumplimiento de la normatividad vigente, se espera más vigilancia y seguimiento a la aplicación de la normatividad con la que el país cuenta.

2.3 La modernidad líquida y de incertidumbre

La sociedad actual (Bauman, 2002) vive continuamente en el cambio, la transitoriedad, la desregulación y la liberalización de los mercados, vive en lo líquido. La metáfora de liquidez es una propuesta que da cuenta de la precariedad de los vínculos humanos, en una sociedad que se caracteriza por ser individualista, privatizada y en la que es cada vez es más difícil prever lo que va a suceder. Esto lleva a que sea un tiempo sin certezas, donde los seres humanos han perdido lo que ganaron en la época de la Ilustración, la que permitió la obtención de libertades civiles, y ahora, las personas se encuentran con la obligación de ser libres asumiendo las angustias y los miedos que esta libertad les implica, porque la actual flexibilidad laboral arruina la previsión de futuro y plantea que cada cual está es por su cuenta. (Bauman, 2002).

Bauman (2007a) 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 porque se “derriten antes de que se cuente con el tiempo necesario para asumirlas” (p.7), por lo que el plazo a largo plazo se desvanece; (2) La separación entre la política y el poder, al darse un desplazamiento del poder hacia el espacio global por lo que la política actúa únicamente en el ámbito local sin capacidad para controlar los cambios globales; (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, de 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, estar dispuesto a hacer los cambios que se requieran, abandonar compromisos y lealtades sin remordimiento, con tal de ir al encuentro con las oportunidades que se le presentan.

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, 2007b). La caracterización de la modernidad como un tiempo líquido (Bauman, 2007a), 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 solidificarse ni para ser marcos de referencia para las acciones humanas.

Con relación a los riesgos y actuales incertidumbres (Bauman, 2007b), estas son más sentidas por los países más desarrollados porque ellos sienten más la inseguridad y la impotencia, pues han vivido en sociedades más seguras. Bauman (2007b) explica además, que las personas de los países desarrollados han sido las más consentidas de todos los tiempos, lo que hace que en el momento perciban más la inseguridad y las amenazas con relación a la pérdida de la protección. “también somos nosotros [...] los más inclinados a ser presa del pánico, y los más apasionados por todo lo relacionado con la protección y la seguridad”. (p. 131).

Incetidumbre quiere decir miedo. No es de extrañar que soñemos una y otra vez con un mundo sin problemas, un mundo regular; un mundo previsible, y no con un mundo indescifrable; [...]. Por decirlo en pocas palabras: soñamos con un mundo del que podamos fiarnos, un mundo seguro. (Bauman, 2007a, p. 134).

Bauman dice que el miedo (2007b) es hoy “el más siniestro de los múltiples demonios que anidan en las sociedades abiertas de nuestra época” (p. 166). La

inseguridad por el presente y por el futuro trae a la par una gran sensación de impotencia y de no tener el control sobre los asuntos que afectan al mundo, como individuos y como colectivo. En el mundo desarrollado, hay una «obsesión por la seguridad», y una cierta intolerancia a cualquier signo de inseguridad, que conlleva ansiedad y miedo. (p. 168).

[...] la pesadilla que para nosotros es la angustiosa experiencia de la inseguridad – que no ofrece síntoma alguno de retroceder y resulta aparentemente incurable- es un efecto secundario de las que podríamos denominar «expectativas en aumento»: la promesa característica moderna [...] de que, si se da una continuidad de descubrimientos científicos y de inventos tecnológicos, y si se cuenta con las habilidades y el esfuerzo apropiados, será posible alcanzar la seguridad «plena», es decir una vida completamente liberada del miedo. (p. 168).

Esta pesadilla y esta esperanza combinada con la convicción de que esa promesa moderna puede cumplirse y que también puede traer la frustración de no cumplirse, hace que el ser humano se encuentre con la impotencia que le trae la inseguridad, y esa ansiedad entonces la traduce en querer dar con los culpables para que respondan con una resarcimiento y compensación por la traición de la que han sido objeto. (Bauman, 2007b).

La globalización para Bauman (2007b) ha sido “totalmente negativa: descontrolada y no complementada ni compensada por una fuerza homónima de signo «positivo»” (p. 125). Entiende por globalización negativa, la que es altamente selectiva del comercio, el capital, de control, información, armamento, delincuencia y terrorismo, que no respetan los territorios ni los Estados, “se especializa en romper aquellos límites y fronteras que no pueden aguantar la presión y [...] en aquellas fronteras que aún se resisten a las fuerzas que se empeñan en desmantelarlas. (p. 125).

Va a señalar que en el mundo globalizado, el cual está conformado por las “sociedades «abiertas» a la fuerza” (Bauman, 2007b, p. 126) no es posible garantizar cierta seguridad por los propios Estados, ni lograr paz perdurable ni justicia, porque “La perversa «apertura» de las sociedades que promueve la globalización negativa es, por sí sola, la principal causa de injusticia existente y, por consiguiente e indirectamente, del conflicto y la violencia”. (p. 126). Agrega que han sido los Estados Unidos y sus satélites, como el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional y la Organización Mundial de Comercio, los que han inducido de “el nacionalismo, el fanatismo religioso, el fascismo y, por supuesto, el terrorismo, que avanzan de la mano con el proyecto

neoliberal de globalización»” (p. 126), para tener el mercado abierto y sin fronteras, con un consecuente nuevo desorden mundial.

Bauman (2007b) va a indicar que el Estado ha sido el primero en ser paulatinamente destituido del control político y de la seguridad que ofrecía a las personas. Era el Estado el que suministraba certidumbre y garantías por medio de las instituciones, y ahora ha sido forzado “a abrirse a los caprichos del mercado y ha sido convertida en un terreno de juego de las fuerzas globales” (p. 175).

Lawson (citado por Bauman, 2007b), asevera que como no hay a quien recurrir y ya no está el Estado, entonces las personas renuncian a la noción de colectivismo en su conjunto y se dirigen al mercado, para que sea quien sirva de árbitro en torno a la prestación de bienes y servicios. Y Bauman (2007b) advierte:

[...] los mercados, como es bien sabido, actúan en un sentido muy distinto al de las intenciones del Estado social: el mercado prospera cuando se dan condiciones de inseguridad; saca buen provecho de los temores humanos y de la sensación de desamparo. (p. 175).

En el momento actual, se presenta una ausencia del Estado para administrar, regular e incluso civilizar (Bauman, 2002): “El compromiso activo con la vida de las poblaciones subordinadas ha dejado de ser necesario (por el contrario, se lo evita por ser costoso sin razón alguna y poco efectivo).” (p. 18). Entonces se va dando una desintegración social, sumado a la técnica de poder que se usa: “el mundo debe estar libre de trabas, barreras, fronteras fortificadas y controles. Cualquier trama densa de nexos sociales, y particularmente una red estrecha con base territorial, implica un obstáculo que debe ser eliminado.” (p. 20).

El miedo que vive la sociedad moderna (Bauman, 2007a) surge de la inseguridad e incertidumbre actual. La incertidumbre en la que vive la sociedad se debe también a otras transformaciones entre las que se contarían: la separación del poder y la política; el debilitamiento de los sistemas de seguridad que protegían al individuo, la renuncia a la planificación a largo plazo. Este nuevo escenario involucra la fragmentación de las vidas, exige a los individuos que sean flexibles y que estén dispuestos a cambiar de condiciones, y a abandonar sus compromisos y lealtades.

La ausencia de control político de los Estados (Bauman, 2007a), resta gradualmente importancia a las instituciones políticas existentes, a sus iniciativas y propuestas. Esa ausencia de control lleva a que los Estados sean cada vez menos capaces de responder

a los problemas cotidianos de sus ciudadanos lo que a su vez hace que los ciudadanos resten también atención a dichas instituciones. Y como resultado, los Estados se desentienden y pasan sus funciones a otros. “Abandonadas por el Estado, tales funciones quedan a merced de las fuerzas del mercado, con fama de caprichosas e impredecibles por naturaleza, y son abandonadas a la iniciativa privada y al cuidado de los individuos” (p. 9).

Es así que el término de *comunidad* (Bauman, 2007a), se escucha cada vez más vacío de sentido y contenido:

Entrelazados antes en una red de seguridad que requería una amplia y continua inversión de tiempo y de esfuerzo, los vínculos humanos, a los que merecía la pena sacrificar los intereses individuales inmediatos (o aquellos que pudiesen considerarse en interés del individuo), devienen cada vez más frágiles y se aceptan como provisionales. (p. 9).

Esta fragilidad de los vínculos a los que se refiere Bauman (2007a), esa fragilidad de la comunidad, hace que los individuos estén más en riesgo, porque están en manos del mercado, pues el mercado suscita “la división y la ruptura porque va a premiar la competitividad individualista, a despremiar el trabajo en equipo y la cooperación” (p. 9) las que serán utilizadas solo como medios transitorios mientras se consiguen los resultados esperados.

En el libro *Tiempos líquidos*, Bauman (2007a) inicia con una aseveración de la sabiduría antigua que reza: “Si quieres paz, preocúpate por la justicia” (p.14). Bauman (2007a) señala que la falta de justicia impide el camino hacia la paz. Y con los cambios planetarios, los que traen la globalización y el acceso a la información, influye en la forma de vida de las personas y de lo que esperan poder vivir. Esto tiene consecuencias relevantes porque “el bienestar de un lugar repercute en el sufrimiento del otro”. (p.14).

Como señaló Jacques Attali en la *Voie humaine*, en sólo 22 países (en los que se acumula apenas el 14 por ciento de la población humana total) se concentra la mitad del comercio mundial y más de la mitad de las inversiones globales, mientras que los 49 países más pobres (en los que habita el 11 por ciento de la población mundial) reciben en conjunto sólo el 0,5 por ciento de la producción global, casi lo mismo que los ingresos de los tres hombres más ricos del planeta. El 90 por ciento de la riqueza total del planeta está en manos de sólo el uno por ciento de sus habitantes. (Bauman, 2007a, p. 15).

En el libro *Amor líquido. Acerca de la fragilidad de los vínculos humanos*, Bauman (2005) señala que hoy en las relaciones se busca productos listos para el consumo, que ofrezcan: soluciones rápidas; satisfacciones instantánea; esfuerzos ligeros; recetas infalibles; seguro contra riesgos; garantía de devolución; obsesión por la seguridad, la regularidad y la planificación; y omnipotencia de las ambiciones.

El amor líquido responde a pautas de consumo, es una versión mejorada de la versión romántica cuyo lema era “hasta que la muerte nos separe” ha demostrado que el amor líquido: se ajusta a estándares de amor bajos, más atractivo que los vínculos de afinidad, intenciones modestas, ausencias de promesas y declaraciones, no compatible con la solidez, compatible con un futuro indeterminado, es instantáneo y descartable, (Bauman, 2005).

La moderna razón líquida ve opresión en los compromisos duraderos; los vínculos durables despiertan su sospecha de una dependencia paralizante. Esa razón le niega sus derechos a las ataduras y los lazos, sean espaciales o temporales. Para la moderna racionalidad líquida del consumo, no existen ni necesidad ni uso que justifiquen su existencia. Las ataduras y los lazos vuelven “impuras” las relaciones humanas, tal y como sucedería con cualquier acto de consumo que proporcione satisfacción instantánea así como el vencimiento instantáneo del objeto consumido. (Bauman, 2005, p. 70).

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. Es de allí que Castel (2010), 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.

Para Castel (2010), pueden distinguirse tres configuraciones principales de riesgos en la sociedad contemporánea. Señala que la primera se organiza alrededor de la noción de riesgo social. “Se trata de la construcción de una “sociedad de la seguridad” a través de la mutualización de este tipo de riesgos mediante la tecnología del seguro obligatorio con la garantía del Estado social.” (p. 30). Para esta configuración Castel (2010), advierte que hay dos desafíos, el primero consiste en que la desocupación masiva y la precarización de las relaciones de trabajo es una amenaza para el financiamiento del sistema que se edifica sobre las cotizaciones salariales, adicionalmente, que cuestiona

la generalidad de la estructura, dado que una parte que aumenta en la población, está sin trabajo o en condiciones muy precarias y no pueden responder por los riesgos que se presentan. El segundo desafío para esta configuración de riesgos, es que desde 1990 hay nuevos riesgo y ejemplifica: la dependencia, las familias monoparentales, la desocupación, la precariedad, los cuales desestabilizan de sistema de protección social.

La otra configuración es la de población de riesgo, la cual dice Castel (2010), se da por un desplazamiento de la noción de peligrosidad, porque en el siglo XX se perciben poblaciones como peligrosas a las que habría que encerrar. Y la tercera configuración de riesgos, se refiere a los nuevos riesgos relacionados con catástrofes ambientales, productos tóxicos y desastres nucleares. Castel (2010) dice que son tan graves que ponen en cuestión el porvenir de la civilización.

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.

Para Beck (1998) la globalización significa ausencia de Estado mundial, señala que el mundo está asistiendo a una difusión del capitalismo desorganizado, donde no existe ningún poder hegemónico o régimen internacional sea de tipo económico o político.

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. (Beck, 2002, p. 5).

Beck (2002), explica que los cambios que ha traído la globalización se aprecian con las prácticas de las aseguradoras privadas quienes ya no cubren los desastres nucleares, ni las consecuencias generadas por el cambio climático, ni el colapso de las economías asiáticas, ni los riesgos y consecuencias graves de diversos tipos de tecnología futura.

De otro lado, Sennett (2000), esboza que las sociedades capitalistas llevan a que se modifique el carácter de las personas, haciendo referencia a un cambio social que trae consecuencias de mayor sufrimiento para las personas. Él expone que la identidad personal o individual basada en certezas derivadas de la rutina estable, la preparación y 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, en el que las innovaciones tecnológicas y el recorte decidido de trabajadores que 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 muestra varias formas que la incentivan como: una diferencia cada vez mayor entre en 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. Sennett (2006) señala que: “La competición en la que el ganador se lleva todo da lugar a una extrema desigualdad material. En ciertos tipos de empresas, estas desigualdades de riqueza se corresponden con la ampliación de la desigualdad social”. (p. 50).

Para Sennett (2003), la desigualdad social oscurece la experiencia del respeto, y explica que la desigualdad está relacionada a tres grandes factores: la inevitable desigualdad de los talentos; la dependencia de los más excluidos por su edad, por sus características físicas o por la marginación laboral; y la compasión degradada que se da en el trato impersonal de las burocracias o por la intrusión que se da en el voluntariado.

Hay allí una profunda "metamorfosis" de la cuestión precedente, que consistía en encontrar el modo de que un actor social subordinado y dependiente pudiera convertirse en un sujeto social pleno. Ahora se trata más bien de atenuar esa presencia, hacerla discreta al punto de borrarla (según se verá, éste es todo el esfuerzo de las políticas de inserción, que hay que pensar en el espacio de un reflujo de las políticas de integración). Una problemática nueva, entonces, pero no otra problematización. En efecto, no se puede autonomizar la situación de estas poblaciones marginales, sin confirmar el corte que se denuncia al pretender luchar contra la exclusión. El rodeo histórico propuesto mostrará que lo que cristaliza en la periferia de la estructura social (en los vagabundos antes de la revolución industrial, en los "miserables" del siglo XIX, en los "excluidos" de hoy) se inscribe en una dinámica social global. (Castel, 1997, p. 19).

2.4 Discurso del capitalismo, discurso de consumo.

Michael Foucault en la lección inaugural pronunciada en el Collège de France en diciembre de 1970, expone la tesis de que hay ciertos procedimientos que hacen del discurso una instancia de poderes y peligros. A Foucault (1992) le interesa al estudio del discurso, por su preocupación por los mecanismos de control que se habían producido a través de la historia. Él trata los temas en concordancia con los rasgos discursivos y con el análisis propio del discurso, y en todo momento hace una relación constante entre este acto discursivo y el poder, la sumisión y la exclusión.

[...] yo supongo que en toda sociedad la producción del discurso está a la vez controlada, seleccionada y redistribuida por un cierto número de procedimientos que tienen por función conjurar los poderes y peligros, dominar el acontecimiento aleatorio y esquivar su pesada y temible materialidad. (Foucault, 1992, p. 5).

Los principales sucesos que afectan al orden del discurso (Foucault, 1992) comienzan con los sistemas de exclusión. Primero se refiere a la palabra prohibida, de esta dice que una sociedad tiene procedimientos de exclusión, donde el más evidente y familiar es lo prohibido: “Se sabe que no se tiene derecho a decirlo todo, que no se puede hablar de todo en cualquier circunstancia, que cualquiera, en fin no puede hablar de cualquier cosa”. (p. 5). En segundo lugar se refiere a la separación que se hace de la locura, pues el loco es el que tiene un discurso que no es comprensible para la mayoría. La mayoría es la que dicta las reglas de cómo se tienen que hacer las cosas y no comprende, no le agradan, o no le convienen las ideas de alguien diferente, por lo que hacen que este sea rechazado por el sistema que controlan. En tercer lugar, Foucault se refiere a la voluntad de verdad, en las que las cosas son verdaderas o falsas, y en la que la verdad cambia con el tiempo y la cultura.

Foucault (1992) va a decir que la voluntad de expresar el discurso verdadero es propia del deseo y del poder y, por lo tanto, esta voluntad tendría como propósito la exclusión. Estos sistemas de exclusión son provocados externamente por la sociedad, y en una sociedad la clase dominante siempre quiere permanecer en el poder, y hay veces que otra clase quiere acceder al poder, quiere tomarlo. Señala Foucault (1992) que una parte esencial para conseguir, mantener y perder el poder, es el discurso. Quienes tienen el poder le transmiten la verdad a la sociedad.

El discurso, por más que en apariencia sea poca cosa, las prohibiciones que recaen sobre él, revelan muy pronto, rápidamente, su vinculación con el deseo y con el

poder. Y esto no tiene nada de extraño: ya que el discurso -el psicoanálisis nos lo ha mostrado- no es simplemente lo que manifiesta (o encubre) el deseo; es también lo que es el objeto del deseo; y ya que -esto la historia no cesa de enseñarnoslo- el discurso no es simplemente aquello que traduce las luchas o los sistemas de dominación, sino aquello por lo que, y por medio de lo cual se lucha, aquel poder del que quiere uno adueñarse. (p. 6).

Foucault (1992) presta atención en los procedimientos internos del discurso que ejercen control en él. El primero de ellos es el *comentario* que, directamente relacionado con los dichos populares, se establece como eje de los rituales políticos, religiosos y culturales. El segundo factor es el *autor*, entendido como principio de agrupación del discurso, comunidad y origen de sus significaciones, como foco de su coherencia, no lo entiende como quien escribe el texto o lo habla. (p. 16). El autor contiene a los actos discursivos como las conversaciones cotidianas, en las que el autor se reduce o se transforma en el origen de las significaciones. Otro principio de limitación discursiva, es el de la *disciplina*. Foucault (1992) opone la disciplina al concepto de *comentario* y de *autor*, debido a que la disciplina, no permanece y no se repite, y, por otra, porque está al servicio del que quiera hacer uso de ella. Para que una proposición haga parte de una disciplina, es necesario que permanezca *en la verdad*. “La disciplina es un principio de control de la producción del discurso. Ella le fija sus límites por el juego de una identidad que tiene la forma de una reactualización permanente de las reglas.” (p. 22).

Para que una proposición haga parte de una disciplina, es necesario que permanezca *en la verdad*. Es así que un discurso puede ser verdadero, pero no estar *en la verdad*, Foucault (1992) coloca como ejemplo a Mendel que, aunque decía la verdad, no fue considerado con la relevancia que merecía en su tiempo, por el hecho de que no estaba *en la verdad* de lo que por entonces, se consideraba verdadero y se creía.

Frecuentemente surge la pregunta de qué habían podido hacer los botánicos o los biólogos del siglo XIX para no ver que lo que Mendel decía era verdadero. Pero es que Mendel hablaba de objetos, empleaba métodos, se situaba en un horizonte teórico, que eran extraños para la biología de la época. (Foucault, 1992, p. 21).

El discurso mismo llega a la sociedad y a la voluntad de poder, al deseo y a la moral, pasa por el prejuicio y por la costumbre a la par que se modifica así mismo. Para

Foucault (1992) todo sistema de educación busca mantener o lograr modificar la adecuación de los discursos, con sus respectivos saberes y poderes.

Para Foucault (1979) los discursos hacen posible una cierta organización de conceptos, agrupación de objetos, unas ciertas tipologías de enunciación con un grado de coherencia, estabilidad y rigor, teorías y temas, así como acontece en las disciplinas y en la ciencia.

De igual forma, todo aquello que vaya en contra del discurso aceptado, es visto como algo que atenta contra la normalidad. Foucault (1979) invita a pensar de otra manera, para darse cuenta de que la libertad es posible. Enfatiza que lo ético no tiene que ver necesariamente con lo establecido. La realidad da posibilidades de escapar del encierro del discurso que ha sido aceptado.

Lacan (1991) en su seminario *El reverso del psicoanálisis*, expresa que en las relaciones humanas hay cuatro formas de discurso o de estructura de relación social que se encuentran en el lenguaje, cada una de estas le van a dar una forma al vínculo social según prime: la del amo, la de la universidad, la de la histérica y la del analista. Y más adelante va a agregar otra forma de vínculo social, el discurso del capitalismo. En el discurso se va a comprobar cómo en el lenguaje se manifiesta que a un sujeto siempre lo involucran otros, o sea, que en lo individual siempre va a estar comprendido lo social. De igual forma se está afirmando que cuando se hace referencia al discurso, el vínculo social está fundamentado en el lenguaje.

Lacan (1991) define el discurso como:

[...] una estructura que es necesaria de algo que va mucho más allá de la palabra, siempre más o menos ocasional. Incluso prefiero, como lo hice notar un día, un discurso sin palabras. Es que en verdad sin palabras esto puede perfectamente subsistir. [...]. De un cierto número de relaciones estables en cuyo interior puede, ciertamente, inscribirse algo que va mucho más allá, que es mucho más amplio de lo que hay en las enunciaciones efectivas. (p. 10).

Las relaciones humanas no solo están inspiradas en las necesidades primarias, sino que también se originan en otros dispositivos que, en su interrelación, y según el lugar que ocupen, van a provocar formas de lazo social que también se extiende al ámbito laboral (Lacan, 1991). El trabajo no es solo entonces para producir objetos, es también un espacio social que es resultado de un discurso.

Lacan (1991) explica que el discurso del capitalismo es una perversión del discurso del amo. Lo paradójico de este discurso moderno del capitalismo es que es un discurso que va en contra del lazo social porque empuja al aislamiento, a la condición de consumidor y de objeto, en el que hay un uso irrestricto de la tecnología para producir objetos de consumo y, la tarea de la ciencia es igualmente diseñarlos y producirlos. Es así que el consumo y acumulación constante de objetos provoca una ilusión que finalmente produce más insatisfacción e insaciabilidad y no sentido. Lacan citado por Pérez (s.f.) señala que los efectos ruinosos de este discurso generarán segregación, ambición desmedida y depresión generalizada.

En el libro *El humanismo como utopía real*, Fromm (2007) expresa que si el ser humano tiene acceso a su 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.

Lo que empezó en el siglo XIX ha continuado cada vez con más intensidad y rapidez en el siglo XX: el crecimiento del sistema industrial moderno ha llevado a una producción cada vez mayor y al aumento de la conducta de consumo. El hombre se ha hecho acumulador y consumidor. La experiencia fundamental de su vida ha llegado a ser cada vez más «Yo tengo y yo utilizo», y cada vez menos «Yo soy». (Fromm, 2007, p. 27).

Por ello, continúa Fromm (2007), se han perdido los lazos de la solidaridad y de la comunidad, y no se han logrado otros que los suplan. El ser humano actual se encuentra solo y con temor. Al mismo tiempo es libre y tiene miedo a su libertad. “Vive, como dijo el gran sociólogo francés Émile Durkheim, en la anomía. Está caracterizado por la fragmentación o la anulación, que no hace de él precisamente un individuo, sino un átomo, que ya no lo individualizan, sino lo atomizan”. (p. 28).

Y sigue (Fromm, 2007) señalando que el ser humano moderno esperaba ser un individuo pero lo que ha logrado es ser “un átomo zarandeado y temeroso” (p. 29). Es así, que se ha convertido en una empresa, (Fromm, 2007), en la que su vida es su capital y su misión es la de invertir lo mejor que pueda sobre ese capital para tener éxito, lo que hace que se haga una cosa, un objeto, que lo lleva a la muerte psicológica así

fisiológicamente siga vivo.

La industria y la economía moderna han evolucionado de tal forma que necesitan hacer de los seres humanos unos consumidores que tengan menos individualidad y que esté dispuestos a seguir a una autoridad anónima (Fromm, 2007).

[...] pero caído en el engaño de creerse libre y de no estar sometido a ninguna autoridad. El hombre moderno, buscando refugio, por decirlo así, en la Gran Madre de la empresa o del Estado, se convierte en un eterno lactante que, sin embargo nunca puede quedar satisfecho, puesto que no desarrolla sus posibilidades como hombre. (p. 30).

Para Fromm (1977), las necesidades del ser humano son dadas socialmente, y (Fromm, 1966) la vida del ser humano se hace cada vez más mecánica, en la que el propósito fundamental es producir cosas y finalmente convertirse en mercancía.

En la era de la información y la cibernética (Fromm, 1973), las personas están más sometidas a la manipulación, es así que su trabajo, su consumo y su ocio se maniobran mediante la publicidad y las ideologías para quedar ajustado dentro del plan general de lo que debe ser.

En el actual escenario, la obsesión por el trabajo se sustenta en el hecho de que el éxito es el valor principal, y el fracaso acompaña a la vergüenza. (Fromm, 1973). El no poder cumplir con el pago de las deudas contraídas lleva a las personas a la humillación de no tener éxito económico y cierta condición de prestigio social. “Pero cualquiera que sea el prestigio ganado trabajando rudamente, se pierde en cuanto uno deja de ser económicamente activo”. (p. 124).

El mercado presenta disponibles una deslumbrante colección de productos. Todas estas "cosas buenas" están al alcance de una persona, pero nunca son alcanzadas, porque uno nunca tiene bastante para comprarlo todo. Vivir en una economía de mercado es vivir una tragedia doble, que empieza en la insuficiencia y termina en la privación [...]. Estamos condenados a trabajos forzados para toda la vida. [...]. La pobreza no es propiedad intrínseca de los medios técnicos. Es una relación entre los medios y los fines. (Fromm, 1973, p. 103).

La publicidad y el patrocinio (Klein, 2001), han empleado la creatividad para hacer de todos los productos un sinónimo de experiencias sociales y culturales muy positivas para incentivar el consumo continuado. Entonces se crean las marcas, y en esta creación

moderna: “No se trata de patrocinar la cultura, sino de ser la cultura. ¿Y por qué no? Si las marcas no son productos sino ideas, actitudes, valores y experiencias, ¿por qué no pueden ser también cultura? (p. 48). Y en el proyecto de convertir la cultura en algo más que una suma de marcas, es claro que “no hubiera sido posible sin las políticas de desregulación y de privatización de las últimas tres décadas. (p. 48). Y para lograrlo hay que tener control sobre los medios de comunicación, el sistema educativo, y tener conformes a los intelectuales, así es que se logra penetrar cualquier política. (Chomsky, Ramonet, 2010, p. 29).

Klein (2001), afirma que sería ingenuo creer que los consumidores occidentales no se han beneficiado con las diferencias que hay en el mundo, y hace referencia a lo que se ha encontrado cuando se investiga los lugares donde las marcas de los productos más reconocidos no existen:

[...] el origen de las zapatillas Nike son los infames talleres de Vietnam; el de las ropitas de la muñeca Barbie, el trabajo de los niños de Sumatra; el de los cafés capuchinos de Starbuck en los Cafetales ardientes de Guatemala y el del petróleo de Shell en las miserables aldeas del delta del Níger. (p.15).

En el documental: Comprar, tirar, comprar. La historia secreta de la obsolescencia programada (Dannoritzer y Michelson, 2010), se presenta mediante entrevistas a expertos, el funcionamiento de la economía basada en el consumo de bienes que tienen obsolescencia programada. Este fenómeno de la obsolescencia hace referencia a la producción de artículos de consumos que tienen una fecha de deterioro programado, con la finalidad de que las personas siempre estén consumiendo y la economía permanezca activa. Esta práctica empresarial es justificada por los empresarios al decir que se hace para seguir dando trabajo a sus empleados. Una de las preguntas que se hace en el documental es ¿A qué coste ambiental y social se programan artificialmente los productos para que sean obsoletos? Y ante el dramático panorama ambiental y social, Serge Latouche, uno de los expertos entrevistados para el documental, propone la alternativa del decrecimiento, en la que invita a una toma de conciencia de la crisis ecológica y hace una crítica a la tecnología y al desarrollo, en la que se interroga por los límites del crecimiento.

Desde finales del siglo XX, el ser humano está seducido a tener objetos producidos ilimitadamente por la ciencia y, que vienen a causar su deseo de una manera casi nefasta, bajo la promesa velada de que consumirlos le causará un estado de felicidad. Y se le

dice que esta es la forma a la que se debe aspirar. La ciencia sigue en su propuesta de propiciar calidad de vida, pero como un medio que promete lo inalcanzable, la total satisfacción. Y articulada a la dinámica del consumo, la ciencia se distancia de la posibilidad de ser aplicada a las necesidades y urgencias sociales.

2.5 Freud: búsqueda de la felicidad y evitación del sufrimiento

Sigmund Freud (1856 – 1939), austriaco, de origen judío, fue un médico neurólogo y creador del psicoanálisis. Su interés científico inicial se centró en el campo de la neurología, y progresivamente sus investigaciones se orientaron hacia la vertiente psicológica de las afecciones mentales. Él postulaba que la psicología humana está determinada por factores simbólicos, culturales y sociales, que van más allá de los instintos, lo que significa, que toda explicación de la conducta del ser humano requiere considerar estos aspectos desde su asiento.

Freud (1979a), en el texto *El Porvenir de una ilusión*, afirma que el ser humano se ha elevado por encima de sus condiciones animales, y ha creado la cultura para poder gobernar las fuerzas poderosas de la naturaleza y poder así tomar los bienes que le permitan satisfacer sus necesidades. Esto de paso, le ha significado igualmente crear normas que regulen los vínculos entre los seres humanos.

La cultura humana -me refiero a todo aquello en lo cual la vida humana se ha elevado por encima de sus condiciones animales y se distingue de la vida animal [...] muestra al observador, según es notorio, dos aspectos. Por un lado, abarca todo el saber y poder-hacer que los hombres han adquirido para gobernar las fuerzas de la naturaleza y arrancarle bienes que satisfagan sus necesidades; por el otro, comprende todas las normas necesarias para regular los vínculos recíprocos entre los hombres y, en particular, la distribución de los bienes asequibles. (p. 6).

Freud (1979a) agrega que las dos orientaciones de la cultura -la del saber hacer y poder hacer sobre la naturaleza y la de la regulación sobre los vínculos entre los seres humanos- no son independientes entre sí; en primer lugar, porque los vínculos recíprocos entre los seres humanos están influidos en la medida de la satisfacción pulsional que los bienes que existen les pueden proveer; y en segundo lugar, porque el ser humano puede relacionarse con otro asumiéndolo como un bien en sí mismo, para usar su fuerza de trabajo.

El trabajo de la cultura, al leer a Freud (Cabrera, 2005), ha implicado ordenar y regular las relaciones entre los seres humanos, desde la salida del núcleo familiar a su integración en la comunidad, darle lugar a la racionalidad científica y al desarrollo técnico, construir un marco institucional que regule en condiciones de igualdad las condiciones de las relaciones de la sociedad civil y entre los diferentes Estados. Lo que busca la cultura con su trabajo cultural y desarrollo, es posibilitar la reproducción de condiciones de existencia y goce subjetivo, en un marco de relativa seguridad. Es decir, que la cultura como concepto, tiene por objeto fortalecer el principio de realidad que está cruzado por el principio del placer.

Cabe señalar que este desarrollo cultural, que ha buscado someter la fuerza de la naturaleza, de igual forma ha implicado un logro de un dominio significativo sobre sí mismo, pues el ser humano se ha tenido que esforzar en observar, deducir e idearse formas que le garanticen su sobrevivencia y continuidad, lo que a su vez lo ha obligado, sin evitarle sinsabores y malestares, a mantener lazos sociales regulados que le garanticen el bien común sobre el individual.

Se da, en efecto, el hecho singular de que los hombres, no obstante, al serles imposible existir en el aislamiento, sienten como un peso intolerable los sacrificios que la civilización les impone para hacer posible la vida en común. Así, pues, la cultura ha de ser defendida contra el individuo, y a esta defensa responden todos sus mandamientos, organizaciones e instituciones, los cuales no tienen tan sólo por objeto efectuar una determinada distribución de los bienes naturales, sino también mantenerla e incluso defender contra los impulsos hostiles de los hombres [...]. Las creaciones de los hombres son fáciles de destruir, y la ciencia y la técnica por ellos edificadas pueden también ser utilizadas para su destrucción. (Freud, 1979a, p. 9).

Para Freud (1979b, 1979c) las razones por las cuales el ser humano trabaja, van más allá de la necesidad de sobrevivencia. La necesidad se aproxima a lo que Freud (1979c) denomina instinto, un concepto biológico contrario al de pulsión. El psicoanálisis concibe además que los seres humanos son seres de lenguaje, que están ligados a una estructura de lenguaje, y cuando expresan la necesidad, la transforma en demanda, entonces, ya no es solo una cuestión de desplegar una acción para adquirir el objeto de la necesidad, como ocurriría en el instinto de autoconservación, sino que además, porque en esa acción interviene el lenguaje, la cultura.

Si ahora, desde el aspecto biológico, pasamos a la consideración de la vida anímica, la «pulsión» nos aparece como un concepto fronterizo entre lo anímico y lo somático, como un representante psíquico de los estímulos que provienen del interior del cuerpo y alcanzan el alma, como una medida de la exigencia de trabajo que es impuesta a lo anímico a consecuencia de su trabazón con lo corporal. (Freud, 1979c, p. 117).

Cuando la necesidad se articula al lenguaje para hacerse demanda, se introduce algo más que genera una división entre necesidad y demanda, ya no solo se demanda el alimento, se demanda amor y reconocimiento. En contraste, en tanto existe un objeto para la satisfacción de la necesidad tal como el alimento, para el amor y el reconocimiento no hay objeto que lo pueda satisfacer.

Freud (1979a), plantea que hay una primera demanda a la que la madre o quien hace sus veces responde, aparece como una primera vivencia de satisfacción a la tensión que provoca el hambre y la necesidad de protección frente a la angustia que le genera su incapacidad de satisfacerla por sí mismo. Y así la necesidad fisiológica se liga a la necesidad de protección. No es posible determinar la necesidad del ser humano únicamente como algo biológico. No solo se trata de la sobrevivencia por las necesidades fisiológicas sino de otro tipo de necesidades que, en el más allá de lo fisiológico, toman forma y es lo que se determina como lo anímico.

El resultado de esa escisión entre la demanda y la necesidad es un resto que es imposible de saciar, el deseo en sí. La satisfacción de la demanda no es la satisfacción de una necesidad. La consecuencia de la separación entre la necesidad y la demanda es un resto insaciable: el *deseo*. Es ese resto insaciable el que puede ponerse como motor de la historia del trabajo y de la historia en general.

Freud (1979b) sustentó que la mayor aspiración del ser humano es la búsqueda de la felicidad:

¿Qué es lo que los seres humanos mismos dejan discernir, por su conducta, como fin y propósito de su vida? ¿Qué es lo que exigen de ella, lo que en ella quieren alcanzar? No es difícil acertar con la respuesta: quieren alcanzar la dicha, conseguir la felicidad y mantenerla. Esta aspiración tiene dos costados, una meta positiva y una negativa: por una parte, quieren la ausencia de dolor y de displacer; por la otra, vivenciar intensos sentimientos de placer. En su estricto sentido literal, «dicha» se refiere sólo a lo segundo. (p. 76).

Y define la felicidad (Freud, 1979b):

[...] corresponde a la satisfacción más bien repentina de necesidades retenidas, con alto grado de éxtasis, y por su propia naturaleza sólo es posible como un fenómeno episódico. Si una situación anhelada por el principio de placer perdura, en ningún caso se obtiene más que un sentimiento de ligero bienestar; estamos organizados de tal modo que sólo podemos gozar con intensidad el contraste, y muy poco el estado. (p. 76).

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. Y en ese sentido, exige una permanente renovación de satisfacción que empuja a trabajar. Segundo, corresponde a la satisfacción de deseos reprimidos, lo cual quiere decir que la felicidad es relativa a cada sujeto, pues todos no tienen los mismos deseos reprimidos. Solo podrá generalizarse cuando se reconozca en un grupo de deseos iguales insatisfechos. Tercero, la satisfacción es efímera, luego de satisfecho un deseo o una necesidad viene un estado de saciedad. Habrá que esperar que de nuevo haya falta para poder desearla y empujar al trabajo.

Freud (1979b) define el trabajo en ese texto, en una nota de pie de página, cuando se refiere a las técnicas contra el sufrimiento. Enuncia que existe una vía de satisfacción reducida a unos pocos que logran mediante la sublimación cierta satisfacción; se refiere a los artistas y a los investigadores, los cuales logran una doble vía de satisfacción, por un lado el de la sublimación y del otro, el trabajo como distracción.

En la nota al pie de página, se refiere a las satisfacciones que se logran por las vías del trabajo psíquico e intelectual, como recurso para evitar el sufrimiento, pero agrega que a la vez esta posibilidad está al alcance de muy pocos, como condición de poseer dotes particulares, y que esto tampoco es garantía para protegerlos del sufrimiento, ya que el cuerpo sigue siendo otra de las vertientes que causa sufrimiento, así como la naturaleza y los vínculos con los semejantes.

Freud (1979b) indica: “Y ni siquiera a esos pocos puede garantizarles una protección perfecta contra el sufrimiento; no les procura una coraza impenetrable para

los dardos del destino y suele fallar cuando la fuente del padecer es el cuerpo propio.” (p. 80).

El trabajo está en una doble senda; por una parte, la satisfacción lograda mediante la sublimación y por la otra es una de las técnicas para evitar el sufrimiento. En la mayoría de las personas, la primera vía no es accesible y la segunda solo evita el sufrimiento del ser humano, de tal forma que esta última senda presenta al trabajo como una vía solo para sobrevivir.

El que puede acceder al trabajo profesional, como lo nombra Freud (1979b), al trabajo creativo e investigativo ¿Qué tipo de satisfacción obtiene el que sublima en el trabajo? Es el de la vía de la búsqueda del placer y no solamente el de la evitación del displacer. Porque el que sublima se aventura a crear, a desarrollar su capacidad e inteligencia, además, cuando es aceptado se puede procurar el reconocimiento de los demás. Es una satisfacción de tipo narcisista, además que el que crea sigue en la aventura de continuar creando e interrogando lo que desconoce, lo que también le da satisfacción, porque le permite vencer dificultades y tomar nuevos retos y desafíos.

La actividad profesional brinda una satisfacción particular cuando ha sido elegida libremente, o sea, cuando permite volver utilizables mediante sublimación inclinaciones existentes, mociones pulsionales proseguidas o reforzadas constitucionalmente. (p. 80).

Entonces por ser esta vía privilegiada, la de unos pocos, 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, etc. Su satisfacción está únicamente asociada a las necesidades mínimas y a la poca seguridad que da el tener un empleo precario, mal retribuido, itinerante, inercial y repetitivo.

Freud (1979b) señala que el trabajo es una técnica del individuo para evitar el sufrimiento, que a su vez, lo articula a la vida social:

Ninguna otra técnica de conducción de la vida liga al individuo tan firmemente a la realidad como la insistencia en el trabajo, que al menos lo inserta en forma segura en un fragmento de la realidad, a saber, la comunidad humana. (p. 80).

La primera vía permite una relación más inmediata con el deseo librado de la necesidad. La segunda, al contrario, subyuga el deseo a la supervivencia. Freud (1979b), hace un inventario de las vías que ha ensayado el ser humano para conseguir la felicidad.

Pero, a diferencia del trabajo, muchas otras vías lo alejan de la realidad como los “quitapenas” (p. 78), aquellas sustancias que son extrañas al cuerpo, que le dan sensaciones placenteras pero que lo sustraen de la realidad porque alteran la sensibilidad y los incapacita para las nuevas mociones displacenteras, y los lleva a desvincularse de su relación con las demás personas.

El trabajo, al contrario, vincula al sujeto a la realidad, porque le exige transformarla, emplear su fuerza de trabajo mediante ciertos medios de producción, o desplegar una actividad que garantice que la realidad sea modificada. Además, porque el trabajo compone una forma de vínculo social en una red de relaciones laborales, donde encuentra una vida social.

Freud (1979b) habla de insistencia en el trabajo, ha dicho que la compulsión al trabajo es una las dos bases de cultura, la otra base es la renuncia de lo pulsional. El trabajo es así abordado como una técnica cultural y psicológica que liga al individuo a la comunidad, le evita sufrimiento, y cuando no está sometido al imperio de las necesidades le da satisfacciones por sublimación.

Si bien es cierto que el trabajo brinda satisfacciones en cuanto hace vínculo con los semejantes, también los semejantes y el vínculo a ellos son causa de sufrimiento, así lo ha planteado Freud (1979b) cuando se refiere a las principales causas de sufrimiento humano. Pero en esta cita es muy clara la perspectiva trazada. El trabajo es tan importante para la economía libidinal como para satisfacer las necesidades vitales pero también porque ninguna otra técnica lo liga tan firmemente a la realidad y a lo social.

Aun siendo el trabajo un importante medio de satisfacción, “no obstante el trabajo es poco apreciado, como vía hacia la felicidad, por los seres humanos. Uno no se esfuerza hacia él como hacia otras posibilidades de satisfacción.” (p. 80). El trabajo no parece estar dentro de las grandes búsquedas hacia la felicidad, el trabajo es tomado no como un fin, sino como un medio para alcanzar bienes materiales y evitar el sufrimiento.

Lo que expresa Freud (1979a), es que se requiere de la compulsión al trabajo de forma inevitable porque los seres humanos no estarían dispuestos por voluntad propia a trabajar para lograr los medios para vivir.

Parece, más bien, que toda cultura debe edificarse sobre una compulsión y una renuncia de lo pulsional; ni siquiera es seguro que, en caso de cesar aquella compulsión, la mayoría de los individuos estarían dispuestos a encargarse de la prestación de trabajo necesaria para obtener nuevos medios de vida. (p. 7).

El trabajo va más allá de ser un medio para obtener la felicidad, a los seres humanos no les gusta de trabajar (Freud, 1979a). Es una observación importante porque permite tener una comprensión más general sobre la dificultad en la cultura. Porque uno de los grandes obstáculos para el avance cultural son aquellas personas que no gustan de trabajar. Es así que se puede hacer la articulación con lo que Freud (1979b) ha dicho acerca de la necesidad de la compulsión al trabajo. “La gran mayoría de los seres humanos solo trabajan forzados a ello, y de esta natural aversión de los hombres a trabajar derivan los más difíciles problemas sociales” (p. 80). Pero de igual forma enfatiza que no solo es a causa de no gustar de trabajar que existe la aversión al trabajo, también a causa de la hostilidad que produce el no obtener los bienes necesarios para lograr la satisfacción de necesidades, incluso los más vitales: “Huelga decir que una cultura que deja insatisfechos a un número tan grande de sus miembros y los empuja a la revuelta no tiene perspectivas de conservarse de manera duradera ni lo merece”. (Freud, 1979a, p. 12).

Freud (1979a) parte de un sacrificio individual para un beneficio colectivo, que en la práctica y ante la inequitativa distribución de los recursos, se evidencia, queda en manos de unos pocos. Este impase de la cultura, empuja ineludiblemente a su propia destrucción, la forma en la que está planteada no solo genera agresividad sino que tampoco la pacífica y contiene.

Cuando Freud (1979b), afirma que en la búsqueda de la felicidad, se quisiera poder obtener satisfacción a todas las necesidades sin tener restricciones, lo que conllevaría castigos por ello, porque al hacerlo estaría irrumpiendo en el espacio vital de los otros, y esto siempre implicará precauciones. Estas precauciones se pueden referir a que el otro también tiene un poder de acción, y de igual forma va a pretender obtener satisfacción, tomando al otro como objeto o a sus bienes, lo que seguramente generará algún choque que pondría en riesgo la tranquilidad y hasta la propia vida de quien irrumpe en el espacio o territorio del otro. En esta relación de valoración y reconocimiento de la existencia del semejante, es que se basa el derecho actual y la necesidad de hacerlo valer.

Para Freud (1979b) la salida más propicia para la cultura y los individuos, es la que consiste en trabajar todos para el bien de todos, sin que esto signifique que desconoce el sufrimiento que subyace en la relación con los otros, con los semejantes. Freud (1979b) considera que mucho mayor el sufrimiento que produce la naturaleza cuando no es dominada y controlada por el ser humano, y que la forma de lograrlo es a través

de la unión de esfuerzos pues es la forma de contar con mayores oportunidades de conquistarla, y al reconocer que no hay forma de escapar al sufrimiento que causan los tres lados que él refiere, si se puede vivir en condiciones menos dolorosas cuando se trabaja por la cultura. Adicionalmente, opina que el ser humano cuenta con la ayuda de la técnica que ofrece la ciencia, que puede mejorar las condiciones de todos, y así evitar la desdicha, el displacer.

Desde tres lados amenaza el sufrimiento; desde el cuerpo propio, que, destinado a la ruina y la disolución, no puede prescindir del dolor y la angustia como señales de alarma; desde el mundo exterior, que puede abatir sus furias sobre nosotros con fuerzas hiperpotentes, despiadadas, destructoras; por fin, desde los vínculos con otros seres humanos. Al padecer que viene de esta fuente lo sentimos tal vez más doloroso que a cualquier otro. (p. 75).

Freud (1979b) presenta el trabajo en colectivo como una característica indispensable para que se produzca la convivencia y la cultura. Así la cultura no sea del todo coherente, e implique sacrificios individuales, no aceptados totalmente, señala que de no ser así, no habría ningún futuro para la raza humana.

En relación al trabajo que hace cultura, Freud (1979d) explica que en la vida anímica del individuo, los demás, el semejante cuenta regularmente "como modelo, como objeto, como auxiliar y como enemigo [...]". (p. 67). En esa afirmación, él cimienta, que la psicología es a la vez individual y social.

Freud (1979d) concibe al sujeto en una red de vínculos sociales, donde el otro es un modelo a seguir, un objeto a usar, un auxiliar para ayudar y un enemigo para sus agresiones. Es decir que cuenta con total regularidad, señala que el vínculo es constante y permanente, lo que implica que se trata de una relación conforme a reglas, ajustada, arreglado en el modo de vivir de los individuos. Cuando Freud (1979d) apunta, que el otro cuenta como auxiliar, vemos en este tipo de vínculo aquel que ilustraría lo que sucede en el escenario laboral, un auxiliar en una tarea.

Las exigencias del mundo externo han forzado a que el ser humano se vincule con otros, establezca alianzas, haga acuerdos y desarrolle su capacidad para sobrevivir a las dificultades que encuentre. Estas adaptaciones también le han proporcionado conquistas con relación a su constitución psíquica.

El estímulo pulsional no proviene del mundo exterior (Freud, 1979c), sino del propio interior del organismo y es por esta razón que su aparición no se resuelve de

igual forma para todos con las mismas acciones, hay peculiaridades en cada individuo. Se puede observar como no solo es un asunto de satisfacción material, sino que además hay una dimensión anímica en la búsqueda de satisfacción a las necesidades. Los estímulos pulsionales que se generan en el interior del organismo no se pueden resolver de igual manera e involucran variedad de mecanismos y modifican el mundo exterior. "las pulsiones, y no los estímulos exteriores, son los genuinos motores de los progresos que han llevado al sistema nervioso (cuya productividad es infinita) a su actual nivel de desarrollo."(p.116). Esto significa que la dinámica pulsional del individuo le ha permitido modificar el mundo exterior.

Si ahora, desde el aspecto biológico, pasamos a la consideración de la vida anímica, la «pulsión» nos aparece como un concepto fronterizo entre lo anímico y lo somático, como un representante psíquico de los estímulos que provienen del interior del cuerpo y alcanzan el alma, como una medida de la exigencia de trabajo que es impuesta a lo anímico a consecuencia de su trabazón con lo corporal. (p. 117).

Explica Freud (1980) que cuando el ser humano es un bebé, y por vía alucinatoria busca satisfacer su necesidad de alimento y no lo logra, entonces su aparato psíquico debe resolverse y acceder a las primeras constelaciones reales del mundo exterior y es a partir de ellas que procura su modificación o alteración real. Es allí que se introduce un nuevo principio en la actividad psíquica, ya no es solo la representación de lo agradable, acorde al deseo, sino lo desagradable pues la alucinación ya no basta, y se introduce lo que es real. Este cambio con el principio de la realidad trae consecuencias muy importantes para lograr acciones eficaces sobre la realidad.

El principio de realidad se impone como principio regulador, y la búsqueda de satisfacción ya no se efectúa por las vías más rápidas y cortas sino mediante rodeos. Las exigencias del mundo exterior llevan a que el ser humano aplase la satisfacción de las exigencias de sus mociones pulsionales para lograr satisfacciones más duraderas y seguras.

En un párrafo del texto que se viene revisando (Freud, 1980), dice: “La educación puede describirse, sin más vacilaciones, como incitación a vencer el principio de placer y a sustituirlo por el principio de realidad [...]” (p. 228). Cuando señala que la educación lo “incita a vencer”, significa que esto le involucra renunciaciones, las que le darán un dominio suficiente a los seres humanos para subsistir y ajustarse a la cultura. Y

continúa: “[...] por tanto, que quiere acudir en auxilio de aquel proceso de desarrollo en que se ve envuelto el yo, y para este fin se sirve de los premios de amor por parte del educador”. Aquí hace mención al amor como el primer medio para someter al principio de placer, con la finalidad de que aprenda la forma de posponer la satisfacción de las pulsiones que empujan a la satisfacción inmediata y obtenga un placer que también le es bien apreciado, el amor y el reconocimiento.

Al referirse a los mecanismos de desplazamiento utilizados por el principio de placer para pasar al de realidad dice: “Así como el yo-placer no puede más que desear, trabajar por la ganancia de placer y evitar el displacer, de igual modo el yo-realidad no tiene más que aspirar a *beneficios* y asegurarse contra perjuicios.” (p. 228). Esa sustitución de un principio por otro le implica al sujeto un cierto aseguramiento de un placer que le es más seguro. Pero esta renuncia no significa que renuncie completamente a su aspiración de ganar un beneficio. El principio del placer explica por qué los sujetos no tienden naturalmente hacia el trabajo y el principio de realidad hace del trabajo su vía principal de transformación, tanto del mundo exterior como del interior.

Freud (1980) señala en *Formulaciones sobre los dos principios del acaecer psíquico*, un proceso de adaptación que inicialmente parte de un asunto biológico para pasar a articularlo a las relaciones que se producen entre los dos principios, el del placer y el de realidad. Este texto (Freud, 1980) escrito en 1911, fue reformulado por Freud (1979e) en él en *Más allá del principio del placer*. En el texto de 1911 Freud (1980) articula los dos principios a la adaptación, no como articulación con la naturaleza y el entorno, sino como que lo que logra el ser humano es un aplazamiento a la urgencia de lograr satisfacción de las pulsiones, es decir, que hay una conquista en la adaptación del principio de placer a las exigencias del mundo exterior. El placer no se suprime, sino que se aplaza, se logra es que se haga realidad con el placer dadas las condiciones externas.

Freud (1979e) retoma el principio de placer y señala que el trabajo del aparato anímico ya no solo busca suprimir la tensión, sino que por lo menos, la mantenga invariable:

Los hechos que nos movieron a creer que el principio de placer rige la vida anímica encuentran su expresión también en la hipótesis de que el aparato anímico se afana por mantener lo más baja posible, o al menos constante, la cantidad de excitación presente en él. (p. 8).

En *Formulaciones sobre los dos principios del acontecer psíquico*, Freud (1980) habla del imperio del principio del placer, como si este fuera un motor que nos impulsa a buscar la extinción de la tensión, en *Más allá del principio del placer* (1979e) agrega que no se puede afirmar que la mayoría de los procesos anímicos tenga necesariamente que ir acompañada de placer para ir en su dirección, aunque sí exista tendencia importante hacia él. Es decir, no todo lo que hace un sujeto es para lograr placer, a veces se eligen situaciones que lo que traen es lo contrario, sufrimiento y displacer.

Freud (1979e) dice que al referirse al displacer de lo que se trata es de percepción, porque es por ella que las personas se percatan de que están insatisfechas. Si las personas perciben, sienten que su trabajo no les provee un sentimiento de realización o de que por su medio no puede acceder a los medios para sobrevivir, esta percepción los puede llevar a buscar un nuevo trabajo; o a desempeñarse diferente con relación a los resultados que se esperan de ellos; de no tener tal percepción no tomarían decisiones en relación a cambios en su situación laboral.

En resumen, se puede decir que para Freud (1979a, 1979b, 1979c, 1979d, 1980) la gran mayoría de los seres humanos trabaja para menguar las causas de sufrimiento y displacer y resolver necesidades de sobrevivencia, una minoría privilegiada trabaja para sublimar a través de la creatividad y la ciencia. Los seres humanos buscan a través del principio de realidad posponer el alcance de la gratificación que da placer y adecuarse a las exigencias de la vida anímica y del mundo exterior. Además que el trabajo, propicia la construcción de la cultura, en la que a pesar de que haya un malestar que produce cierta renuncia pulsional y los vínculos sociales, es preferible a la vida en solitario en la que el ser humano está expuesto a una mayor vulnerabilidad. El relacionarse con los semejantes y poder contar con los demás como modelo, objeto, auxiliar y hasta enemigo, posibilita la cultura y la resolución de múltiples necesidades de sobrevivencia, amor y reconocimiento. Es así que la psicología del ser humano es tanto individual como social.

2.6 Maslow: autorrealización y trascendencia

Maslow (1991) fue un pensador con una visión humanista, que se enfocaba en darle valor a la naturaleza humana para el desarrollo de la autorrealización y la trascendencia. En el prefacio del libro *Motivación y Personalidad*, publicado en 1954, Maslow (1991) plantea que el primer título que pensó fue *Alturas máximas de la naturaleza humana*, considerando que el ser humano tiene “una naturaleza superior” que hace parte de su

esencia, y además que: “Y si hubiera podido encontrar una segunda frase, habría acentuado la naturaleza holística de la naturaleza humana en contraposición al enfoque analítico-diseccionador-atomizador de Newton sobre los comportamientos, y del psicoanálisis de Freud” (p. XVI). Va a decir que él se basó en los datos que había disponibles de la psicología experimental y del psicoanálisis y que entonces: “Asumí también el espíritu empírico y experimental de uno, y el desenmascaramiento y la exploración profunda del otro, mientras que rechacé, sin embargo, la *imagen* del hombre que generaban” (p. XVI). Finalmente enfatiza que de lo que se trataba en su libro era presentar una “filosofía diferente de la naturaleza humana, una nueva imagen del hombre” (p. XVI).

En la visión holística del ser humano (Maslow, 1991) se plantea la urgencia de tener en cuenta aspiraciones más elevadas a las de la sola sobrevivencia, se trata de autorrealización, la salud, buscar la identidad y la autonomía. Y adicionalmente, es también indudable que el entorno desempeña un papel clave en las posibilidades del ser humano y del logro de una sociedad más sana.

Maslow (1991), en el libro *Motivación y personalidad*, establece los fundamentos de su obra en la que más adelante va a ser especial hincapié en la autorrealización. El estudio de la naturaleza humana desde esta perspectiva plantea las siguientes ideas esenciales:

1. Los seres humanos tienen una tendencia innata a moverse hacia los niveles superiores de salud, creatividad y autosatisfacción.
2. La neurosis se puede considerar como un bloqueo de la tendencia hacia la autorrealización.
3. La evolución de la sociedad sinérgica es un proceso natural y esencial. Esta es una sociedad en la que *todos* los individuos pueden alcanzar un alto nivel de autodesarrollo, sin limitar la libertad del otro.
4. La eficacia del trabajo y el crecimiento personal no son incompatibles. En realidad, el proceso de autorrealización conduce a cada individuo a los niveles más altos de eficiencia. (Maslow, 1991, Prólogo, p. XLVIII).

Es importante decir que Maslow (1991) consideró que su propuesta teoría de la motivación parte de hechos conocidos, clínicos, experimentales y de la observación, además de sus estudios de los aportes realizados por otros estudiosos y teóricos relevantes:

Esta teoría se halla en la tradición funcionalista de James Dewey y se funde con el holismo de Wertheimer, Goldstein y la psicología de la Gestalt, y con el dinamismo de Freud, Horney, Reich, Jung y Adler. Esta integración o síntesis se puede denominar teoría holístico-dinámica. (p. 21).

La teoría que propone Maslow (1991), sobre la motivación la sustenta en 17 proposiciones que incluyen desde su concepción del individuo como un todo integrado y organizado (holístico) hasta la relevancia que tienen las capacidades humanas superiores para la motivación:

1. El enfoque holístico: El individuo es un todo integrado y organizado.
2. Un paradigma para los estados motivacionales: El impulso del hambre es una motivación primaria, es un caso especial de la motivación y no un caso general. Para Maslow las segundas son más importantes y bastante más comunes.
3. Los medios y los fines: Los deseos tienen una característica importante: son generalmente medios para alcanzar un fin más que fines en sí mismos.
4. La motivación inconsciente: Una teoría de la motivación sólida no puede olvidar la vida inconsciente.
5. La universalidad de los deseos humanos: Los deseos fundamentales de todos los seres humanos apenas difieren de sus deseos conscientes cotidianos. Para Maslow, los seres humanos son más parecidos de lo que se podría pensar en principio.
6. Motivaciones múltiples: Un deseo consciente o una conducta motivada pueden servir como una especie de canal a través de la cual se expresan otros propósitos.
7. Estados motivadores: Una teoría consistente de la motivación debería asumir que la motivación es constante, inacabable, fluctuante y compleja, y que es una característica casi universal.
8. La satisfacción genera nuevas motivaciones: El ser humano es un animal necesitado y raramente alcanza un estado de completa satisfacción, excepto en breves períodos de tiempo.
9. La imposibilidad de enumerar los impulsos: Se debe renunciar a elaborar un inventario minucioso de impulsos o necesidades. Por diferentes razones, tal inventario es teóricamente inconsistente. Los inventarios de impulsos plantean exclusión entre los diversos impulsos y lo que pasa es que generalmente se solapan.

10. Clasificar la motivación según los fines fundamentales: Solo los fines o necesidades fundamentales pueden sustentar una clasificación de la vida motivacional.
11. Inadecuación de los datos sobre animales: Los datos animales pueden ser de gran utilidad, pero solo cuando se usan con precaución. En el ser humano, en la medida que los instintos decaen hay mayor dependencia de la cultura como instrumento de adaptación.
12. El entorno: La motivación humana raramente se realiza en la conducta, se da en relación con una situación y unas personas. Una teoría de la motivación, requiere tener en cuenta la situación, pero no convertirse en una teoría pura de la situación.
13. La acción integrada: Cualquier teoría de la motivación debe percatarse de que el organismo se comporta normalmente como un todo integrado, y también de que algunas veces no lo hace así. Hay condicionamientos aislados específicos y costumbres con las que contar, respuestas parciales de varias clases y una serie de fenómenos de disociación y falta de integración.
14. Las conductas inmotivadas: No todas las conductas o reacciones son motivadas, al menos no en el sentido corriente de buscar la gratificación de las necesidades, o sea, buscar lo que falta o se necesita. Hay acciones que no están inclinadas a la gratificación sino a la protección o defensa, es decir, que hay acciones que se enfocan más en prevenir un daño, amenaza o frustración.
15. La posibilidad de realización: Se anhela aquello que se puede alcanzar en la práctica. De acuerdo al aumento de los ingresos económicos la gente desea y se esfuerza activamente por cosas que nunca hubiera soñado unos años antes.
16. La realidad y el inconsciente: Los impulsos de la fantasía ocurren sin referencia a la realidad, sentido común, lógica o tan siquiera beneficio personal. La cuestión es si los mismos son la prueba de enfermedad, de regresión o revelación de lo más íntimo del ser humano sano.
17. La motivación de las capacidades humanas superiores: Cualquier teoría de la motivación requiere tratar las capacidades superiores de la persona fuerte y sana, así como también las maniobras defensivas de las personas que no están sanas. (Maslow, 1991, pp. 2 a la 20).

Se puede apreciar que Maslow (1991) propone como dimensiones fundamentales para una teoría de la motivación concebir las particularidades del individuo así como el entorno y la cultura en la que él se sitúa y se relaciona. Igualmente, advierte que la motivación está tan influida por la vida consciente como por la inconsciente, y que la motivación es compleja, inacabada y cambiante. Asimismo infiere que no todas las acciones son motivadas y que algunas pueden responder a una defensa o a la búsqueda de disminuir una frustración o un daño, es decir, que no siempre la acción busca gratificación. También señala que en la medida en que las personas tienen mayores medios para la gratificación, este nuevo acceso posibilita que los fines cambien, es decir, los deseos. Para Maslow (1991) es muy importante el enfoque holístico de la motivación, por ello concibe que “todo” el individuo se motiva y no una parte de él, y explica que normalmente un individuo se comporta como un todo integrado en los momentos de creatividad y disfrute o en una situación apremiante, y en otros no se comporta de forma integrada, porque los eventos lo sobrepasan en su capacidad lo que lo lleva a desestructurarse.

Otros de los pilares de la teoría de la motivación de Maslow (1991), es la jerarquía de las necesidades básicas, la que ha sido representada por una pirámide dinámica que va desde la capa inferior, con las necesidades más básicas, hasta la capa superior que representa las necesidades superiores, como la autorrealización. La dinámica de la jerarquía supone que a medida que las necesidades van siendo resueltas van surgiendo otras superiores en jerarquía, y cuando estas a su vez están satisfechas, surgen otras necesidades todavía más superiores.

Tabla 8

Sobre la Jerarquía de necesidades básicas de Maslow

Necesidad	Síntesis
Las necesidades fisiológicas	Las necesidades que se toman generalmente como punto de partida para son los llamados impulsos fisiológicos. [...] Si estas necesidades están sin satisfacer, entonces se estará dominado por las necesidades fisiológicas y las restantes necesidades simplemente pueden ser desplazadas al fondo. (p. 23).
Las necesidades de seguridad	Si las necesidades fisiológicas están relativamente bien gratificadas, entonces surgirá una nueva serie de necesidades, [...] de seguridad (seguridad, estabilidad, dependencia, protección, ausencia de miedo, ansiedad y caos; necesidad de una estructura, de orden, de ley y de límites; fuerte protección etc.). (p. 25).
El sentido de pertenencia y las necesidades de amor	Las necesidades de amor suponen dar y recibir afecto. [...] Tal persona tendrá hambre de relaciones con personas en general -de un lugar en el grupo o la familia- y se esforzará con denuedo por conseguir esta meta. (p. 28). Ahora las punzadas de la soledad, el destierro, el rechazo, la ausencia de amistad y el desarraigo son preeminentes. (p. 29).
Las necesidades de estima	Todas las personas de nuestra sociedad (salvo unas pocas excepciones patológicas) tienen necesidad o deseo de una valoración generalmente alta de sí mismos, con una base firme y estable; tienen necesidad de autorrespeto o de autoestima, y de la estima de otros. (p. 30).
La necesidad de autorrealización	Lo que los humanos <i>pueden</i> ser, <i>es lo que deben</i> ser. Deben ser auténticos con su propia naturaleza. A esta necesidad la podemos llamar autorrealización. [...] La forma específica que tomarán estas necesidades varía mucho de persona a persona. (p. 32).

Nota: construcción a partir de la revisión del capítulo 2. Una teoría de la motivación humana, del libro Motivación y Personalidad de Maslow (1991).

Maslow (1991), va a explicar la dinámica de la jerarquía de las necesidades, dice que cuando las necesidades fisiológicas están satisfechas otras necesidades superiores

van a cobrar importancia y urgencia. Va a explicar que 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, permitiendo una vez satisfecha, que surjan otros fines más sociales.

[...] una necesidad que está satisfecha deja de ser una necesidad. El organismo está dominado por las necesidades insatisfechas al igual que la organización de su comportamiento. Si el hambre es satisfecha, pierde su importancia en la dinámica actual del individuo. (p. 25).

Maslow (1991) también va a exponer que existen unas condiciones que son prerequisites para lograr la satisfacción de las necesidades básicas y se refiere a la libertad de expresión y de hacer lo que se desea (mientras esto no dañe a los demás). Afirmar que estas condiciones son casi fines en sí mismos (pero no lo son) porque están estrechamente relacionadas con las necesidades básicas, y dice categóricamente: “Estas condiciones se defienden porque, sin ellas, las satisfacciones básicas son casi imposibles o al menos están en grave peligro.” (p. 33).

Uno de esos peligros graves a los que hace alusión Maslow (1991) para no lograr satisfacer las necesidades básicas es el no acceso a las capacidades cognitivas que son instrumentos de adaptación, entre ellas se refiere a: la percepción, el desarrollo intelectual y el aprendizaje.

Maslow (1991) nombra dos necesidades cognitivas básicas que permiten el acceso a la satisfacción de las necesidades básicas. La primera la nombra como *Los deseos de saber y de entender*: de estas dice que los seres humanos después de saber, pueden seguir impulsados a querer saber con más detalle, minuciosidad y amplitud. Señala que algunos estudiosos lo han interpretado como la búsqueda de significado. Y es gracias a esa búsqueda de sentido que se da el deseo de entender, sistematizar, organizar, analizar, buscar relaciones y significados, y de construir un sistema de valores. A la segunda necesidad cognitiva la llama *las necesidades estéticas*. De esta segunda señala que de estas se conoce mucho menos que de las primeras pero que se pueden apreciar en cada cultura y épocas remotas.

Es importante señalar que Maslow (1991), 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.

En el Epilogo del libro *Motivación y Personalidad* (Maslow, 1991), se hace referencia al impacto que Maslow tuvo en el escenario de trabajo y de la empresa, y se señala que Maslow pensaba que cuando en las empresas hay políticas de empresa centradas en el potencial humano, además de posibilitar la realización de las personas también resulta ser económicamente ventajoso para la empresa. Él enfatizó que si bien no mucha gente puede darse el lujo de la psicoterapia, muchas personas sí podrían experimentar instituciones laborales que estén orientadas a comprender la salud mental.

Maslow (1991) estuvo influido por Douglas McGregor, con su teoría X y teoría Y, presentada en el libro *El lado humano de las organizaciones*, en 1960, que se basaba en la influencia que tienen ciertas prácticas de la dirección, ya sean autoritarias o humanísticas, en el comportamiento de los trabajadores. Es así que Maslow propuso la teoría Z, en la que incluyó que para la organización es fundamental “la decisión compartida, la confianza mutua, la intimidad, el cuidado y la cooperación como algo esencial para el desarrollo de la organización.” (p. 389).

Las empresas que utilizan esta teoría se interesan en la educación de los trabajadores, afirmando que las empresas y su negocio pueden aportar a la transformación y apoyo de las personas para que se autorrealicen y alcancen los valores humanos más altos. Maslow (1991) pensaba que las empresas que utilizaban esta teoría reconocían que las relaciones entre las personas son complejas y cambiantes en todos los niveles de una empresa, y que las necesidades de crecimiento y estima personal vienen a ser tan claves como la misma la seguridad económica de la empresa, porque el trabajo se logra visualizar como una experiencia psicológica, a la vez que como un fin económico.

En el epilogo se señala que veinte años después de haber hablado Maslow (1991) de la teoría Z, se publicó un libro titulado *Teoría Z*, en 1981, por William Ouchi, acerca de cómo las empresas norteamericanas podrían enfrentar el desafío de las prácticas efectivas de la empresa japonesa, pero no se hizo ninguna referencia a Maslow.

En el libro *El hombre autorrealizado*, Maslow (2012) plantea que la psicología humanista, la que se ha ido construyendo y en la que él aporta, es además de una psicología “descriptiva y académica”, una psicología que “induce a la acción e implica consecuencias” (p. 9). Y agrega:

Contribuye a la realización de una manera determinada de vivir una persona, no solo en cuanto individuo, dentro del propio psiquismo, sino también en cuanto a ser

social, miembro de la sociedad. De hecho, colabora a que adquiramos conciencia de cuán interrelacionados están en la práctica estos dos aspectos vitales. (p. 10).

Maslow (2012) espera que la tercera fuerza psicológica, como se le ha llamado a la psicología humanista, sea transitoria y se pueda desarrollar una psicología que se enfoque en la trascendencia de las necesidades del ser humano, incluso en su necesidad de autorrealización, y pueda entonces, el ser humano conectarse con el universo:

considera la psicología humana, esta tercera fuerza psicológica, como algo transitorio; como un allanamiento al camino hacia una cuarta psicología aún «más elevada», una psicología transpersonal, transhumana, centrada en el cosmos más que en el bien y las necesidades del hombre, que trascienda la naturaleza del hombre, su identidad, autorrealización, etc. (p. 10).

La tesis que aporta Maslow (2012), en *El hombre autorrealizado. Hacia una psicología del Ser*, consiste en afirmar que los seres humanos comienzan a dirigirse hacia la autorrealización cuando quedan satisfechas sus necesidades más primarias, como el hambre. Maslow (2012), lleva más lejos a la psicología, porque considera que el ser humano está sano cuando se autorrealiza de forma creativa, va más allá de una psicología para la adaptación al medio ambiente, a una psicología más dinámica. La expresividad creativa del ser humano se evidencia en lo que Maslow (2012) denomina “experiencias cumbre” y los considera aquellos momentos en que el ser humano va más allá 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) infiere que este presupuesto básico de la autorrealización, en el que están suprimidos los mecanismos de defensa (por los que se tendería a la autodestrucción), es lo que posibilita una nueva expresividad creadora que sobrepasa el bien y el mal.

Maslow (2012) explica que un término más adecuado para referirse a la salud psíquica es el de autorrealización, porque se enfoca en la plenitud humana. Señala que la autorrealización va más allá del desarrollo de la naturaleza humana basada en la biología de toda la especie porque incluye los tiempos y lugares, es decir, las culturas. Alude a que los términos salud y enfermedad se han relacionado más al determinismo biológico que a patrones axiológicos históricos-arbitrarios de culturas específicas.

Para Maslow (2012), las personas sanas logran tener unas características que han sido observadas en la clínica:

1. Una percepción superior de la realidad.
2. Una mayor aceptación de uno mismo, de los demás y de la naturaleza.
3. Una mayor espontaneidad.
4. Una mayor capacidad de enfoque correcto de los problemas.
5. Una mayor independencia y deseo de intimidad.
6. Una mayor autonomía y resistencia a la indoctrinación.
7. Una mayor frescura de apreciación y riqueza de reacción emocional.
8. Una mayor frecuencia de experiencias superiores.
9. Una mayor identificación con la especie humana.
10. Un cambio (los clínicos dirían un mejoramiento) en las relaciones interpersonales.
11. Una estructura caracterológica más democrática.
12. Una mayor creatividad.
13. Algunos cambios en la escala de valores propia. (p. 62).

Maslow (2012) afirma que estar sano, es decir, autorrealizado, es importante concebirlo como un estado activo y extendido a lo largo de la vida, no como un estado de cosas final y definitivo. Se trata entonces de: “Ser en vez de Llegar a Ser.” (p. 63). El desarrollo es entonces un conjunto de diversos procesos que conducen a que las personas se autorrealicen. Es así que la jerarquía de necesidades no se refiere a que una vez satisfecha una necesidad básica, sea condición sine qua non, para la aparición de una necesidad superior:

Desvirtúa también la concepción escalonada, todo o nada, por saltos, de la progresión motivacional hacia una autorrealización en la que todas las necesidades básicas se ven satisfechas, una por una, antes de que el próximo escalón surja ante la conciencia. (p. 63).

De esta forma, se podría especular entonces, que la satisfacción de necesidades básicas ofrece más posibilidades humanas para la aparición de unas motivaciones superiores: sociales y culturales, en la vida del ser humano, que se traducirían en talentos, tendencias creativas y otras potencialidades.

Maslow (2012) señala que la distinción entre las necesidades de desarrollo y necesidades básicas se ha debido a la percepción clínica que se ha hecho de personas que se autorrealizan en comparación con quienes no lo logran. Hay diferencias cualitativas entre las vidas motivacionales. Estas diferencias se refieren a necesidades fisiológicas referidas a: “el sexo, la evacuación, el sueño y el descanso”. (p. 64).

Las teorías históricas y contemporáneas que han estudiado la motivación están de acuerdo en que las necesidades, impulsos y estados motivacionales se perciben como: “algo enojoso, irritante, desagradable; como algo de lo que hay que liberarse. El comportamiento motivado, la búsqueda de objetivos, las respuestas consumatorias, etc., son técnicas de reducción de estas incomodidades. (Maslow, 2012, p. 64). Y esto es principalmente así para quienes ante sus necesidades fisiológicas no han podido solventarlas y satisfacerlas o para aquellas personas que no han contado con los medios para intentar satisfacerlas. Pero para aquellas que han tenido experiencias pasadas satisfactorias y que han podido confiar en que lo harán en el presente y futuro, la necesidad no se vive necesariamente como algo temido y desagradable. Maslow (2012) se refiere a esto al decir: “aún puede encontrarse una refutación mucha más poderosa de la teoría de que «la necesidad es una molestia», en la reciente toma de conciencia e interés por la motivación del desarrollo (autorrealización)”. (p. 67).

Maslow (2012) considera que no se pueden clasificar todos los motivos que atañen a la autorrealización dada la variedad de talentos, capacidades y potencialidades de las personas, no obstante, si encuentra algunas características comunes tales como que son impulsos deseados y acogidos, que brindan gratificación, y que las personas prefieren verlos aumentados antes que disminuidos.

En estas personas, la satisfacción de los impulsos fomenta un aumento de la motivación antes que una disminución de la misma, una elevación de la incitación antes que un descenso. Los apetitos se intensifican y crecen. Se desarrollan sobre sí mismo y, en vez de desear cada vez menos, tales personas desean más y más de, pongamos por ejemplo, educación. En vez de llegar a un estado de reposo, la persona se hace progresivamente más activa. (p. 69).

En contraste, las necesidades de las personas de seguridad, de pertenencia y de relaciones amorosas y respeto, van a poder ser solo satisfechas por los demás, esto genera una gran dependencia del exterior, lo que hace que la situación sea de dependencia. Es así que las personas tendrán una mayor dificultad para gobernar su

destino, esto ocasiona que hasta cierto punto sus vidas sean dirigidas por otros, y que estén más supeditados a la aprobación, afecto y disposición de los demás, es decir de los externos a sí mismo. Por lo que tendrán entonces las personas que adaptarse y ajustarse a las reglas, deseos, caprichos de quienes gobiernan, con el fin de no poner en peligro las fuentes que les permiten la satisfacción de sus necesidades. (Maslow, 2012). Es así que: “el hombre motivado por la deficiencia debe temer más al medio ambiente, porque siempre existe la posibilidad de que este puede fallarle o defraudarle. Sabemos en la actualidad que este tipo de ansiosa dependencia engendra hostilidad”. (p. 75).

La persona autorrealizada, en contraste con aquella que no lo es, es menos dependiente, más autónoma y puede dirigir con mayor independencia su vida. Esto también lo lleva a ser menos ambivalentes, menos ansiosos, menos necesitados de reconocimiento y afecto, y de igual forma son menos hostiles. Asimismo, sienten menos desazón al no recibir recompensas, distinciones y prestigio. (Maslow, 2012).

Maslow (2012) propone utilizar el concepto de "*experiencia cumbre*" como aquella vivencia que se considera de las más maravillosas de la vida y se asocian a la alegría, felicidad, creatividad, serenidad y paz, y que se van a encontrar mucho más en las personas que se autorrealizan. Las personas autorrealizadas, entendidas como aquellas que han podido alcanzar un alto nivel de desarrollo, madurez y salud, pueden enseñar a los demás con sus experiencias de vida. Y para explorar y obtener información sobre el conocimiento (en un sentido amplio) del ser en las experiencias cumbre, Maslow (2012) realizó un estudio con 80 personas a través de entrevistas, y con 190 universitarios que le enviaron sus respuestas a las preguntas por él planteadas.

Del estudio realizado Maslow (2012), se refirió a algunos aspectos a resaltar de las experiencias-cumbre vivenciadas por las personas que se autorrealizan y señala que estas se vivencian como si fueran únicas, capturan toda la atención, se puede apreciar con mayor fidelidad la naturaleza del mundo y sus objetos, por sus propias cualidades y no como una proyección de sí. Al vivir la experiencia nuevamente se observa mucho mejor sus aspectos, se enriquece la percepción y el conocimiento del objeto, y se hace muy agradable la experiencia. La percepción trasciende los propios intereses y se pierde la noción del tiempo, además porque se vivencia como muy positiva, atractiva y gratificante. De igual forma estas experiencias se viven de forma contemplativa, receptiva y con admiración. Las experiencias-cumbre posibilitan la conexión con el mundo, a la vez que se es más individual también se está más integrado, las personas son más expresivas y más capaces.

2.7 El contrato psicológico en las relaciones de trabajo

Para las organizaciones, incluso con la necesidad de lograr competitividad que les permita mantenerse y abrir nuevos mercados, les obliga a los responsables de las diferentes organizaciones a comprender las consecuencias que trae la ruptura del contrato psicológico, porque aunque cuenten con trabajadores que estén dispuestos a trabajar dadas sus necesidades y urgencias, los efectos sobre la confianza, el compromiso, la adherencia, el logro y la identidad están presentes en su actitud y desempeño.

Alcover de la Hera (2002) define el contrato psicológico como el conjunto de creencias y expectativas acerca de los compromisos y obligaciones percibidas en una relación, más allá de los acuerdos formales explícitos. El contrato psicológico tiene una connotación de acuerdo tácito, que no tiene una forma jurídica, es decir, que no es explícito y no genera derechos y obligaciones para las partes en la relación de trabajo, pero si representa un determinante importante en la conducta de las personas y de las organizaciones.

El concepto de contrato psicológico 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, si utilizaban métodos flexibles de supervisión, salarios adecuados y garantía de un trabajo seguro, para lograr una alta productividad y menos cantidad de huelgas. (Alcover de la Hera, 2002).

El contrato psicológico hace parte de un acuerdo implícito entre el nuevo empleado y la organización, donde se plantean 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).

En el libro *El Contrato Psicológico. El componente implícito de las relaciones laborales*, Alcover de la Hera (2002) recoge varias definiciones de diversos autores sobre este concepto (tabla 9).

Tabla 9

Definiciones de contrato psicológico

Autores	Definición
Rosseau D. M. (1989).	El contrato surge cuando una parte cree que se ha hecho una promesa de futuras compensaciones, se ha realizado una contribución y en consecuencia, se ha creado una obligación de proporcionar beneficios futuros.
McFarlane Shore, L. M., y Tetrick, L. E. (1994).	El contrato psicológico consta de tres componentes: una promesa, o compromiso acerca de un curso de acción futuro; como fenómeno individual, el contrato psicológico se basa en las promesas de la organización percibidas por el empleado [...]. Un pago, u objeto de intercambio en relación con la promesa valorada por el empleado. [...] Y una aceptación, o acuerdo voluntario de implicarse en los términos del contrato.
Herriot, P., y Pemberton, C. (1995).	Un contrato psicológico se define por las percepciones de las partes comprendidas en la relación laboral, organización e individuo, acerca de las obligaciones implicadas en dicha relación. El contrato psicológico es, en suma, el proceso a través del cual se construyen esas percepciones.
Herriot, P., Manning, W. E. G., y Kidd, J. M. (1997).	Las percepciones pueden ser el resultado de contratos formales o pueden proceder de las expectativas que cada parte se forma respecto de la otra y que son comunicadas a través de procedimientos más o menos sutiles.
Morrinson, E. W., y Robinson, S. L. (1997).	Están compuestos por las creencias de los empleados acerca de las obligaciones recíprocas existentes entre ellos y su organización, y constituyen el fundamento de las relaciones laborales.
Rosseau D. M. y Tijoriwala, S. A. (1998).	Se refiere a la creencia individual acerca de las obligaciones mutuas existentes entre la persona y la otra parte, sea una firma u otra persona. Esta creencia se basa en la percepción de que se ha realizado una promesa y se ha ofrecido un intercambio por ella, lo que une a las partes a través de una serie de obligaciones recíprocas.
McLean Parks, J., Kidder, D. L., y Gallagher (1998).	Conjunto idiosincrático de expectativas recíprocas mantenido por los empleados acerca de sus obligaciones y sus derechos. Los contratos psicológicos son muy importantes porque especifican la forma en que un empleado define el acuerdo, cuándo o no siente que el acuerdo ha sido cumplido o violado.

Las definiciones de los diversos autores coinciden en que el contrato psicológico está constituido por las percepciones, promesas, expectativas y creencias que tienen tanto los empleados como los empleadores, acerca de sus obligaciones y sus derechos. En el

nuevo escenario laboral se aprecian cambios en los acuerdos para establecer una relación de trabajo. Millward y Brewerton (citados por Alcover de la Hera, 2002) presentan un comparativo en el que mientras en el antiguo acuerdo de trabajo se le daba importancia a la seguridad del empleo a largo plazo, el salario se buscaba que fuera equitativo, el contexto laboral estaba estructurado y era predecible, había un plan de carrera apoyado y dirigido por las organizaciones, había perspectivas de ascenso y de incentivos por llegar más allá de los objetivos y, se trataba de lograr que las relaciones de trabajo se basaran en la confianza y los esfuerzos mutuos. Con el nuevo acuerdo, con los nuevos contratos, ya no hay seguridad en el trabajo, el salario se eleva por un alto rendimiento, el escenario del empleo es flexible y ambiguo, la carrera profesional está dirigida por cada individuo, se recompensa el rendimiento y los resultados esperados, los ingresos son proporcionales al rendimiento, las actitudes están marcadas por la conveniencia, es decir, por una mentalidad marcada por una relación de trueque y hay una confianza escasa y mucho cinismo.

Tabla 10

Del antiguo al nuevo acuerdo a cerca de las relaciones laborales

Antiguo Acuerdo	Nuevo Acuerdo
– Seguridad a largo plazo.	– Sin seguridad.
– Salario equitativo a un buen rendimiento.	– Salario elevado por un alto rendimiento.
– Escenario de empleo estructurado y predecible.	– Escenario de empleo flexible y ambiguo.
– Carrera profesional dirigida por la organización.	– Carrera profesional dirigida por el individuo.
– Recompensas por el tiempo y el esfuerzo empleados.	– Recompensa por el rendimiento y los resultados esperados.
– Ingresos proporcionales a la experiencia o el estatus.	– Ingresos proporcionales al rendimiento.
– Perspectivas de promoción y apoyo en compensación por llegar más allá de los objetivos.	– Actitudes puramente transaccionales; mentalidad marcada por una relación (esto por aquello).
– Confianza e inversiones mutuas.	– Escasa confianza y mucho cinismo.

Nota: De Millward y Brewerton (citado por Alcover de la Hera, 2002, p. 6).

El contrato psicológico (Alcover de la Hera, 2002) debe considerarse como una forma de interacción social, la cual se encuentra sometida a niveles variables de incertidumbre, de inseguridad acerca de la dirección que pueden adoptar las relaciones en el futuro. Otras de las funciones es la de control y dirección del comportamiento de los trabajadores, en la que el contrato psicológico tiene la capacidad potencial para controlar y dirigir el comportamiento sin pretender vigilancia de parte de la dirección. Y otra función es la de producir un sentimiento de participación de los empleados, es decir, de suministrar a los empleados un sentimiento de que son capaces de influir sobre su destino y su futuro en la organización porque forman parte de ella.

Es importante señalar que los aspectos psicológicos tienen una gran importancia en la relación que se construye y se mantiene en los contextos laborales entre trabajadores y organizaciones, pero en este nuevo escenario laboral, estas funciones se tornan superficiales, así con todo, lo primero que se obtiene es el trabajo precario, pero tampoco podrán las organizaciones en el mediano y largo plazo garantizarse sus objetivos.

La percepción de ruptura y la experiencia de violación de los contratos psicológicos parecen ser hechos habituales en la trayectoria laboral de las personas, hechos que además tienden a ir en aumento en la actualidad a medida que las organizaciones se rinden a la tiranía de la flexibilidad y se hacen en realidad más vulnerables a los erráticos cambios y condiciones de entornos ficticia e interesadamente turbulentos; a medida, en suma, que las condiciones de trabajo se hacen más precarias y los trabajadores se encuentran más desprotegidos, quizás tanto o más que en los peores momentos de las década veinte y los treinta del siglo XX. (Alcover de la Hera, 2002.p. 169.)

Las conceptualizaciones sobre contrato psicológico hechas hasta el momento por diferentes teóricos, enfatizan en que este es un proceso que se construye de manera similar e independientemente del contrato jurídico que se establezca (Tena, 2002) es decir, que de todas formas se dan unas expectativas en las relaciones, así estas no se expliciten, es importante recordar que la contratación jurídica es un proceso social enmarcado en la dinámica de las relaciones sociales, en un contexto determinado y el contrato psicológico, como se nombra, tiene un carácter psicológico, que es determinado por las expectativas, las promesas y los intereses particulares.

Muestran Palací y Peiró (citados por Topa, Palací y Morales, 2004), que el ámbito de las relaciones entre el trabajador y su organización es muy complejo, porque el trabajo no solo implica cuestiones económicas o legales, sino que igualmente cumple funciones sociales diversas e importantes que implican aspectos emocionales y afectivos, junto a los cognitivos y comportamentales de las personas. Van a decir Topa et al., (2004) que si el fundamento del intercambio social se da a partir de la reciprocidad, esto lleva a que sea necesario confiar en el otro, a la vez que la contraparte sea digno de la misma confianza. Por ello el incumplimiento o ruptura de las promesas tiene efectos más allá del comportamiento de los empleados. Se van a generar efectos negativos sobre las creencias que tienen los trabajadores con respecto a la confiabilidad de sus empleadores.

Van a agregar Topa et al., (2004) que sin confianza las personas no podrían trabajar juntas - por lo menos sería de mucha cautela y precaución- y van a agregar que irónicamente, este es un tiempo en el que la confianza es más necesaria para el logro de resultados de las organizaciones y los cambios en las relaciones laborales van socavando dicha confianza. Topa et al., (2004) citan a Rousseau y sus colaboradores, para definir la confianza: “como un estado psicológico que comprende la aceptación de la vulnerabilidad propia basándose en las expectativas positivas acerca de las intenciones y conductas de los demás.” (p. 34).

Es de esta manera como las personas al interior de la organización hallan ciertos estímulos que los conduce a esforzarse, invertir tiempo y ser leales con la empresa. Estos estímulos son por ejemplo la remuneración, las prestaciones, las oportunidades de crecimiento y la capacitación; siendo estas retribuciones valiosas para el empleado. Asimismo, se incluyen allí la seguridad en el empleo, tratamiento justo y un apoyo organizacional. Si el empleado siente que se le cumple con el contrato económico solamente tendrá una satisfacción más baja, pues no se le están cumpliendo sus expectativas más allá de esto; si por el contrario, aquellas expectativas económicas y psicológicas se cumplen se experimentará satisfacción, deseos de quedarse en la organización y alcanzar un buen desempeño (Newstrom, 2007).

Las partes consideran que se han hecho unas promesas que son comprendidas de la misma manera en ambas, considerando que comparten la misma interpretación del contrato, lo cual no es necesariamente cierto y por este motivo es que el contrato psicológico se revisa durante la permanencia del empleado en la organización, en el cual los empleadores deben ayudar a los empleados a definir claramente las

percepciones y expectativas, para de esta manera explicitar aquellos asuntos necesarios en la relación laboral.

Robinson, Kraatz y Rousseau (citados por Muchinsky, 2002) encontraron que los empleados durante los dos primeros años percibían que el empleador les debía más por sus contribuciones que ellos a la empresa.

El contrato psicológico se divide en transaccional y relacional. Al primero de ellos, el transaccional, se hace referencia a obligaciones específicas y de corta duración, en el que la parte económica es el principal intercambio que se da entre la empresa y el trabajador; por otra parte, el segundo, el contrato relacional se define como aquel en que se dan relaciones a largo plazo y una parte de esta relación antepone los intereses de la otra sobre los suyos.

Para Alcover de la Hera (2002) los contratos relacionales tienen como principales características “su orientación hacia las relaciones abiertas e indefinidas que comportan un nivel elevado de inversiones de confianza en el otro tanto por parte de los empleados como por parte de los empleadores.” (p. 64).

Los contratos psicológicos no se forman inmediatamente, sino que se constituyen como un proceso (Tena, 2002). El contrato psicológico empieza a establecerse durante el proceso de selección de personal cuando las partes discuten los aspectos formales de la relación laboral y continúa en el proceso de socialización e inducción, cuando la persona obtiene toda la información de documentos o publicaciones de la empresa, cuando habla e interactúa con los compañeros de trabajo y cuando recibe retroalimentación. (Vesga, 2011, p. 174).

De acuerdo con Muchinsky (2002) el contrato psicológico se incumple cuando una parte de la relación quebranta los compromisos que adquirió. Entre estos incumplimientos se encuentran la falta de capacitación, divergencias en el pago o prestaciones y promesas no cumplidas con referencia a la seguridad, destruyendo de esta manera la confianza lograda con anterioridad. En diversos casos este incumplimiento se presenta cuando un agente de la organización falta a la promesa con total juicio de lo que hace, y en otro caso, este falla por incapacidades que se sobreponen de manera externa, haciéndose imposible el respeto al acuerdo.

La significación del trabajo se formaría en función de las experiencias que va encontrando cada persona en su ambiente laboral. Sería una adaptación cognitiva a un puesto determinado. La persona construye un significado del trabajo

determinado a partir de la interpretación que hace de las experiencias laborales. Este no sería sino la interpretación que cada persona hace de sus experiencias de trabajo. (Gracia, Martín, Rodríguez y Peiró, 2001, p. 202).

Es fundamental señalar que la formación de contratos psicológicos que se generan en los contextos organizacionales, se dan en el marco de las relaciones de trabajo que establecen los trabajadores con las organizaciones; por lo que los aspectos que ellos consideran relevantes y el significado que le dan al trabajo, influyen decididamente en la construcción de los contratos psicológicos. (Vesga, 2011).

Capítulo III: Método

3.1 Introducción

Si bien hay un discurso globalizador de un sistema capitalista que fomenta el consumo y la competitividad, que en el mundo del trabajo ejerce presión e influencia sobre los trabajadores y las organizaciones para lograr estos propósitos, es apremiante estudiar cómo estos cambios pueden producir satisfacción o sufrimiento, relaciones equitativas o no, fomentar el equilibrio o el exceso del poder del más fuerte en el contexto laboral.

Con este trabajo doctoral se planteó desde el inicio un deseo de comprender la reciente evolución del trabajo, lo que se ha llamado las transformaciones en el trabajo, que han influido y afectado las relaciones humanas mediadas por la flexibilidad laboral, particularmente las relativas a las formas de relación contractual, pues pueden plantear una relación significativa con los sentidos del trabajo. Como investigadora, es fundamental reconocer que se parte de unos presupuestos sobre esta lógica a la que se considera produce sufrimiento, pero se ha tenido la determinación de estar atenta a las bondades que algunos declaran pueda tener la flexibilidad laboral, pues el compromiso de todo investigador es sobreponerse a sí mismo en un acto continuo de curiosidad.

La investigación propuesta para el doctorado tiene por propósito principal hacer un aporte con reflexiones en torno a una realidad cada vez más presente en las formas de relación laboral global y que a muchos compete: los sentidos que produce el trabajo en algunas formas de flexibilidad laboral, las referidas específicamente a las formas de contratación. Cabe señalar que este objetivo de comprender por los sentidos que le otorgan las personas trabajadoras, los profesionales de áreas de gestión humana y otros, a su realidad en el contexto laboral, ya plantea la necesidad de un diseño cualitativo. Además que se hace desde la pretensión de comprender cómo perciben la organización tripartita del escenario laboral, en la que participan trabajadores, empresa y gobierno.² “La elección del método de investigación debe depender también, al menos en parte, de

² El tripartismo, es un principio básico de la organización de las relaciones laborales que promueve la OIT. Es básicamente un método de solución pacífica de diferencias en el conflicto social y se cimienta en el presupuesto de que las decisiones relacionadas con las políticas económicas y sociales, deben atender los intereses y puntos de vista de sus actores principales: el Estado, el capital y el trabajo.

las exigencias de la situación de investigación de que se trate.” (Cook y Reichardt, 2000, p. 37).

Con relación al diseño de la investigación dice Sautu (2003), que es importante hacerse tres preguntas al iniciar una investigación: ¿desde qué perspectiva teórica se abordará el tema?, ¿qué metodología se utilizará para producir la evidencia empírica? y ¿cuál será la estrategia de análisis?, y agrega, que buscar la consistencia lógica a estas tres preguntas es la tarea central de un diseño de investigación en ciencias sociales. Si bien esta investigación es desde el escenario de la psicología, es necesario resaltar que es en un campo de la psicología aplicada, como es el de la psicología del trabajo y de las organizaciones, el cual es social y colectivo, y se inscribe por lo demás en las ciencias sociales, además de inscribirse en las ciencias de la salud en lo relativo a la seguridad y salud en el trabajo. Cabe enfatizar, que es un escenario por demás, interdisciplinario³.

Cabe otra vez señalar lo expuesto por Favela (2010), cuando resalta que las ciencias humanas y sociales han tratado simultáneamente o alternativamente los componentes de sus objetos de estudio, pues ya los habían concebido como sistemas, y cuyos análisis permiten una continua referencia a su condición de ser compuestos, hecho diferente a las ciencias naturales, que buscan separar, identificar y comprender los componentes de sus objetos. Esto ha llevado a reconocer que la ciencia no es infalible, sino que se abren nuevas posibilidades de desarrollo a la interdisciplinariedad. Es así que, para la ciencia también son nuevos tiempos que le significan cambios y renovación.

Pérez Serrano (2002), explica que como alternativa al paradigma racionalista surge el modelo o enfoque naturalista o cualitativo, dado que en las disciplinas del ámbito social se encuentran con variadas problemáticas, situaciones y restricciones que no se pueden explicar ni comprender desde la metodología cuantitativa. Estos planteamientos provienen primordialmente de la etnografía, la antropología, el interaccionismo simbólico, etc. Agrega Pérez Serrano (2002), que han sido varias perspectivas y corrientes las que han aportado al desarrollo de este nuevo modelo, cuyos postulados armonizan con lo que se ha llamado paradigma hermenéutico, interpretativo-simbólico o fenomenológico.

³ Entre varias disciplinas o con su colaboración.

3.2 Diseño de la investigación

Para la realización de esta investigación se eligió el tipo de investigación cualitativa, por ser una propuesta que posibilita comprender la apreciación que tienen los participantes, para este caso trabajadores con diferentes tipos de contratación laboral, representantes de las organizaciones que toman las decisiones de seleccionar, contratar y dar por terminado un contrato, y otros profesionales que aportan desde su discurso académica o laboral a la comprensión de la situación actual de la flexibilidad laboral.

La investigación cualitativa cuenta con una variedad de enfoques, más allá de pensarla como una propuesta opuesta a la investigación cuantitativa. Hoy se entiende a la investigación cualitativa como un conjunto de perspectivas de indagación de la realidad social y psicológica, que se realizan en escenarios cotidianos y no en laboratorios, y con la participación activa de quienes están siendo estudiados. Es así, que en dicha participación, se privilegia la comprensión que tienen estos mismos de sus propios contextos y realidades, de la forma en que participan en la construcción del mundo en el que habitan, en el significado que le dan para entenderlo, la forma en que lo describen y lo explican. Para comprender, se analizan sus experiencias vinculadas a las prácticas cotidianas laborales, profesionales, y al análisis de los documentos que aportan a la investigación.

Con relación al diseño cualitativo es necesario señalar que este es un diseño flexible, que propicia la utilización de conceptos como guía, pero no fuerzan la realidad por anticipado de los participantes en una investigación, no se determina su interacción con base en presupuestos. (Vasilachis et al., 2007, p. 67). En este sentido, la investigación científica es una práctica social que parte de una realidad contextual social e histórica particular y es en ese contexto donde se puede entender el qué, el para qué, el para quién y el cómo llevar a cabo una investigación. El origen de una problematización parte de la realidad de ese contexto y es allí donde se configura. Este tipo de investigación se basa más en un proceso inductivo, que en uno fuertemente configurado; por lo tanto este diseño flexible propicia esta particularidad de lo inductivo y de lo emergente, es decir, la de explorar y describir para luego generar una perspectiva teórica. (Vasilachis et al., 2007, p. 68).

Como dice Hernández, Fernández y Baptista, (2010), el enfoque cualitativo se orienta por áreas y temas que son significativos, en los que se pueden desarrollar preguntas antes, durante y después de recolectar y analizar los datos. Este tipo de

enfoque permite descubrir en el proceso, cuáles son las preguntas importantes para ir las refinando y lograr al final responderlas. Dicen además Hernández et al., (2010), que la indagación es una dinámica, porque resulta ser un proceso circular entre los hechos estudiados y la interpretación que hace el investigador. Asimismo este diseño permite indagar por una multiplicidad de perspectivas de la realidad social o psicológica, que pretende captar las interpretaciones y realidades desde los actores que participan en ella.

En la investigación cualitativa se inicia examinando el mundo social y en este proceso se desarrolla una teoría coherente con los datos, de acuerdo con lo que se observa que ocurre. Afirma Calsamiglia y Tusón (1999), que abordar un tema como el discurso de sus miembros significa adentrarse en el entramado de las relaciones sociales, de sus identidades, así como de sus conflictos, para intentar comprender la forma en que son expresados por los diferentes grupos culturales en un momento histórico, y con unas características socioculturales establecidas.

La narración de experiencias personales constituye una forma de recapitular la experiencia pasada, que implica el establecimiento de una correspondencia entre una secuencia de cláusulas verbales y una secuencia de eventos que de hecho tuvieron lugar y que luego pueden inferirse de esas cláusulas (Labov citado por Rosemberg y Manrique, 2007, p. 54).

Con relación al investigador, es necesario decir que el rol es clave, dado que él es su propio instrumento y se constituye en alguien que intenta conectarse con los participantes de la investigación de forma emocional y cognitiva.

El investigador que entrevista es, antes que cualquier otra cosa, un investigador interesado en comprender un fenómeno particular. Aunque el investigador puede dar información, tranquilizar, o brindar apoyo emocional en algún momento durante la entrevista, su papel principal es el de científico (Morse, 1994).

Asimismo, el investigador debe tener en cuenta que sus perspectivas, creencias, deseos, expectativas y valores influyen en su percepción e interpretación al momento de construir la realidad que estudia. Esto hace que el investigador sea el principal responsable ético, con relación a las consecuencias que su actividad puede generar sobre la dignidad de las personas que le proporcionan información.

Bonilla y Rodríguez (1997), señalan que en cualquier proceso de indagación, el entrenamiento y la experiencia de quien investiga es clave para lograr una investigación de calidad, y que es más determinante incluso para aquel investigador en estudios

realizados con métodos cualitativos. Señalan que “se desconfía de los métodos cualitativos porque en su uso predomina una producción poco sistemática y rigurosa, derivada de la práctica inadecuada que el investigador hace de los recursos metodológicos y no de las limitaciones inherentes al método mismo.” (p. 73). Van a agregar que la formación académica es un requisito indispensable para hacer uso del método cualitativo de forma que pueda inducir de forma reflexiva sobre el tema estudiado y no se quede en una compilación de casos, que aunque interesantes, no se analizan ni se interpretan para lograr producir un conocimiento de carácter científico que aporte a la realidad social. Bonilla y Rodríguez (2005), aseveran que este investigador requiere tener control de sus opiniones con respecto a la situación estudiada y necesita operar de forma flexible y con creatividad, con la finalidad de beneficiar a la investigación de las oportunidades de observación que se presentan durante el proceso de recolección de datos en el trabajo de campo.

En resumen, para esta investigación que ha tenido como pretensión la comprensión en torno al sentido que le otorgan al trabajo, algunos de los actuales actores que participan de la flexibilidad laboral, como trabajadores y diversos profesionales, es que se encuentra en el diseño cualitativo, su mejor camino.

3.3 Conveniencia del diseño

Se optó por la modalidad cualitativa de investigación porque a través de ella se atiende a los significados subyacentes de las producciones discursivas manifiestas de los trabajadores, profesionales y representantes del gobierno (estos últimos a través de diferentes medios de comunicación, y en las políticas públicas de empleo y trabajo), pretendiendo lograr una re-velación de lo expresado, tal como lo señala Bardin (1986), cuando explica que lo que interesa es la des-ocultación, lo no aparente, lo no dicho del mensaje, y permite finalmente lograr una inferencia rigurosa resultado de un análisis, por demás fundamentado en las competencias y capacidades del investigador. Similar considera Vázquez (1996), cuando señala que “diremos que estamos haciendo un análisis cualitativo si lo que intentamos es inferir significados que trasciendan la mera y directa manifestación.” (p. 49). Al respecto agrega Galeano (2004):

El proceso metodológico cualitativo se propone la comprensión de la realidad desde las múltiples perspectivas, lógicas y visiones de los actores sociales que construyen e interpretan la realidad. Por tanto, la recolección y generación de información incluye los diversos y heterogéneos sujetos sociales. Todas las perspectivas son

valiosas, todos los actores cuentan. No se busca “la verdad” o la “moralidad”, sino la comprensión detallada de las múltiples y diversas lógicas y perspectivas de los actores sociales. Todas las personas son portadoras de un conocimiento particular que es necesario rescatar para poder comprender la realidad que se estudia desde las múltiples perspectivas. (p. 21).

Señala Vasilachis et al., (2007) que en la investigación cualitativa prevalece la apreciación del significado subjetivo antes que la observación externa objetiva. Dicen que este tipo de investigación es un proceso interpretativo de indagación, que evalúa un problema social o humano, que construye una imagen compleja en la que se analizan palabras y discursos, y se presenta en detalle las perspectivas de quienes dan la información. Es así que las ideas, emociones, percepciones e interpretaciones de los informantes son centrales en este tipo de investigación, y el investigador va a hacer explícita esa significación, dada por quienes participan en ella. Este tipo de investigación se caracteriza por el interés en los significados, el énfasis que se hace en el contexto y los procesos, y acentúa que su estrategia es inductiva, es decir que parte de lo particular para ir a lo general. Se trata entonces de construir una teoría que haga comprensible los datos y busque comprender, y esa comprensión implica interpretar el significado que los participantes en la investigación le atribuyen a su actuar, a la trama de su historia y de su contexto.

Esta investigación ha pretendido analizar en qué medida los cambios profundos en el mundo del trabajo, en la experiencia y las relaciones laborales que se han operado a lo largo de las tres últimas décadas, con la globalización económica en su expresión de flexibilidad laboral, cambian el sentido del trabajo en Medellín - Colombia. Es así que la investigación es cualitativa con una perspectiva metodológica fenomenológica.

Señala Taylor y Bogdan (1992) que la fenomenología como perspectiva metodológica pretende entender los fenómenos sociales desde la propia perspectiva del actor y examina la forma en que este experimenta el mundo, es decir, que la realidad de la que se ocupa la fenomenología, es la referida a la que las personas perciben como importante. Esta perspectiva corresponde al interés y determinación por comprender algo del sentido que las personas tienen hoy del trabajo, en un contexto de flexibilización de las relaciones contractuales.

La fenomenología, la hermenéutica y el interaccionismo simbólico han aportado, al enfoque cualitativo de investigación social, desde sus raíces disciplinares y sus

tradiciones teóricas, categorías de análisis, formas de percibir y “adentrarse” en el mundo de la subjetividad, principios metodológicos sobre cómo interpretar el mundo desde la interacción de actores sociales, cómo estudiar los modos de aparecer de las configuraciones, cómo se construyen los significados sociales que las personas asignan al mundo que los rodea. (Galeano, 2004, p. 17).

A razón de los intentos de la fenomenología por develar el significado esencial de la experiencia humana, su enfoque es una base para la psicología aplicada para comprender e interpretar las realidades producidas por las relaciones en el trabajo y la importancia de los cambios producidos en dicho escenario para el bienestar y dignidad humana, favoreciendo un análisis crítico y reflexivo sobre el actual contexto. De allí que a través de un método fenomenológico se pretende descubrir los significados de los fenómenos que experimentan las personas, y a través del análisis de sus descripciones y la atención en la experiencia vivida de estos, es que se logran hacer visibles las similitudes y significados compartidos de la realidad diaria (Solano, 2006).

Bogden y Biklen (citados por Hernández, et al., 2010), afirman que en un estudio de diseño fenomenológico, lo que se pretende es reconocer las percepciones y el significado que las personas le dan a un fenómeno o experiencia. Es así que para esta investigación, se partió de las experiencias individuales de los empleados en las diferentes formas de contratación laboral y se realizó entonces un análisis de contenido en la búsqueda de los posibles significados que tiene el trabajo hoy.

Como experiencia investigativa, el enfoque cualitativo (Galeano, 2004) va a hacer mayor énfasis en lo local, lo micro y lo regional. Su gran objetivo es lograr mayor profundidad en la situación o problemática, y no tiene por finalidad necesariamente alcanzar una generalización de sus resultados. Con frecuencia, los análisis cualitativos se enfocan en grupos pequeños, en individuos o casos que se seleccionan, prestando especial cuidado en que no sean excepcionales sino más bien representativos, que para esta investigación es el caso cuando se realiza para la ciudad de Medellín - Colombia.

3.4 Preguntas de la investigación

A continuación se presentan las preguntas que han orientado la investigación:

- (1) ¿Cuáles son los sentidos que tiene el trabajador sobre el trabajo en el actual escenario laboral?

- (2) ¿Cuáles son los sentidos que tienen las organizaciones sobre la flexibilidad laboral?
- (3) ¿Cómo son las formas que utilizan las organizaciones para gestionar el personal según los tipos de contratos utilizados?
- (4) ¿Cuál es el sentido que le da el gobierno colombiano a la flexibilidad laboral?
¿Cuáles son las razones por las cuales el gobierno colombiano justifica la generación de leyes que flexibilizan las normas laborales?

3.5 Población y participantes

La población del estudio cualitativo se basó en una muestra por participantes voluntarios. Para la inclusión de los participantes en la investigación, se tuvo en consideración las siguientes características: para entrevistar a los trabajadores, administradores, responsables de gestión humana o personal que gestión de trabajadores temporales, se consideró que estuvieran en la vivencia laboral correspondiente al cargo; para los profesionales del derecho, economía y psicoanálisis, que tuvieran formación en la profesión y experiencia laboral en su respectiva profesión.

Al ser un estudio fenomenológico, en el que se pretende reconocer las percepciones y el significado que las personas le dan a una experiencia, se considera que cuando los datos recogidos comienzan a ser repetitivos y no aportan nueva información, es decir, que hay saturación teórica (Hernández et al., 2010), se puede detener la realización de más entrevistas. De allí que el número de entrevistados correspondió a la saturación y suficiencia de la información obtenida.

Esta investigación se realizó con trabajadores de empresas temporales, cooperativas de trabajo asociado y organizaciones en general. Igualmente se entrevistaron a profesionales responsables de selección, contratación y desvinculación de trabajadores, también a profesionales que se desempeñan como gerentes y directivos que intervienen en la toma de decisiones relativa a la plantilla de personal, y tienen por misión principal la administración y gerencia de organizaciones. De la misma forma, se decidió durante el proceso investigativo, realizar entrevistas a otros profesionales como: abogados, economistas y psicoanalistas, para comprender con más elementos de juicio el fenómeno del trabajo, ya que este ameritó un abordaje interdisciplinar, por lo que se hizo importante para la investigación, recurrir a otros expertos que aportaran con sus discursos y explicaciones. En la tabla 11, se presenta los tipos de profesionales y

trabajadores que participaron en la investigación, la cantidad de entrevistas y aspectos relativos a la formación y al rol laboral de los mismos. Se realizaron 50 entrevistas individuales y una grupal con 25 participantes.

Tabla 11

Participantes en entrevistas individual (I) y grupal (G)

Entrevistado	Formación y/o rol laboral
Abogado	(I): 2 asesores de consultorio jurídico universitario, 1 docente investigador y asesor de sindicatos, 1 investigador de Escuela Nacional Sindical
Administrador / Gerente	(I): 3 administradores de empresas y 1 de negocios, 1 con estudios incompletos en contaduría pública, 1 médico, 1 ingeniero industrial, 1 ingeniero químico.
Economista	(I): 1 investigador de Escuela Nacional Sindical, 3 docentes e investigadores.
Personal de gestión de temporales	1 ingeniero informático, 1 ingeniero industrial, 1 técnico en producción agropecuaria, 1 bachiller, 3 practicantes de psicología (octavo a décimo semestre).
Psicoanalista.	(I): 3 psicólogos y 1 sociólogo
Responsable de Gestión Humana	(I): 4 psicólogos, 1 administradores de empresas, 2 trabajadores sociales, 1 historiador
Trabajador operativo.	(I). <i>Cargos</i> : Empacador, Cajero (hipermercados). Educación: 2 con básica primaria, 5 bachilleres (de los cuales 1 estudia artes plásticas, 1 estudia administración de empresas, 1 estudia pedagogía infantil, 1 estudia contabilidad sistematizada). Género: 7 mujeres. Tipo de contrato: 5 por Misión, 2 indefinido.
Trabajador operativo.	(G). <i>Cargos</i> : Aseador, Jardinero, Mantenimiento general. Educación: 23 bachilleres y 2 con bachillerato incompleto. Ninguno realiza otros estudios. Género: 9 mujeres y 16 hombres. Tipo de contrato: obra labor, fijo, misión, prestación de servicios.
Trabajador profesional	(I): 3 psicólogos, 1 trabajador social, 1 comunicador social, 1 abogado, 1 administrador de empresas, 1 profesional en desarrollo familiar. Tipo de contrato: 4 por servicios profesionales, 2 indefinido, 1 fijo, 1 misión.

En la tabla 12, se presentan los códigos que identifican los tipos de entrevistados para el proceso de categorización y que se utiliza para presentar las citas o proposiciones significativas de los entrevistados, las que se encuentran en los apéndices D, E y F. La primera letra identifica que se realizó una entrevista, la segunda y tercera letra la

profesión o el cargo, y en los apéndices D, E y F, a los códigos se les agrega un número para identificar que fue expresada por un entrevistado en particular.

Tabla 12

Códigos para actores sociales por tipo de entrevistados

Código	Tipo de entrevistado
EA	Abogado
EAA	Administrador / Gerente
EE	Economista
EPGT	Personal gestión temporales (EST, CTA o Call center)
EPS	Psicoanalista
ERGH	Responsable de Gestión Humana
ETO	Trabajador operativo
ETOG	Trabajador operativo
ETP	Trabajador profesional

3.6 Información sobre el consentimiento

Para realizar la investigación se diseñó el consentimiento informado, Apéndice C. Solicitud de consentimiento, basado en la ley 1090 de 2006, del código deontológico y bioético colombiano, para garantizar el procedimiento ético formal, que tiene por objetivo aplicar el principio de autonomía del participante en la investigación. Este consentimiento reúne tres requisitos: la participación voluntaria, la información brindada a quien participa y la comprensión que tiene de la información que se le ofrece. Dicha solicitud de consentimiento fue diligenciada por los participantes en la investigación, a los que se les clarificó que era de carácter anónimo, que se basaba en su opinión y percepción sobre la realidad laboral, y que en cualquier momento podrían retirarse de la investigación sin que esto conllevará ninguna consecuencia negativa para ellos, se enfatizó en los objetivos perseguidos en dicho estudio, los cuales son de carácter académico e investigativo.

3.7 Marco del muestreo

Para esta investigación se utilizó la muestra por participantes voluntarios, dado que las personas respondieron a la invitación o se propusieron como participantes

(Hernández et al., 2010). Con relación al número de la muestra fue alterada a lo largo de la investigación, de manera que pudiera por un lado, seleccionarse unidades de muestreo no previstas inicialmente para mejorar la calidad y riqueza de la información, y por el otro, pudiera interrumpirse la selección de más unidades cuando se entendiera que se había llegado a un punto de saturación, por la cantidad de información recogida. Señala Hernández et al., (2010), que la saturación teórica se alcanza cuando el investigador, que recoge al mismo tiempo que analiza la información, considera que los nuevos datos comienzan a ser repetitivos y ya no aportan nueva información. Es así que la muestra en la investigación cualitativa se fue ajustando conforme se fue realizando la investigación.

Para elegir la muestra se consideró que los trabajadores tuvieran algún tipo de contrato laboral (indefinido, fijo, obra labor) o civil (por prestación de servicios) o trabajaran a través de empresas temporales o cooperativas de trabajo asociado. Para los administradores, responsables de gestión humana y personal de gestión de personal temporal, el requisito consistió en que desempeñaran cargos en dirección, en áreas de gestión humana, o se desempeñaran como consultores. Los demás profesionales entrevistados, como abogados, economistas, y psicoanalistas, el requisito considerado fue que tuvieran formación en la disciplina y experiencia laboral en su campo de acción.

3.8 Confidencialidad y otras consideraciones éticas

Para la realización de la investigación se consideraron los siguientes principios éticos, basados en la ley 1090 de 2006, del código deontológico y bioético colombiano, que reglamenta el ejercicio profesional del psicólogo:

Respeto a los sujetos participantes. Se garantiza la confidencialidad de los participantes y el manejo de la información, con prudencia y compromiso profesional. La identidad de los participantes es y será protegida. El investigador se compromete a cumplir los principios éticos de beneficencia, justicia y dignidad humana, por lo tanto no se utilizan ni se utilizarán los datos encontrados en el estudio en contra de las personas participantes. Como lo plantea el artículo 10 de la ley 1090, que reglamenta el ejercicio profesional del psicólogo, se garantiza la confidencialidad y de igual manera se respeta la libertad que tienen para negar o aceptar su participación en el estudio luego de haber leído el consentimiento informado, haciendo énfasis en que los resultados de la investigación solo serán utilizados con fines académicos e investigativos.

Consentimiento informado. El consentimiento informado incluyó detalles propios de un estudio sin riesgo por su participación, y claridad en el retiro inmediato del estudio cuando un participante lo decidiera, sin ningún tipo de sanción. De igual manera se garantizó la estricta privacidad de su identidad. (Ver apéndice C).

La selección de los sujetos. La selección de los participantes se llevó a cabo después de explicarle a los participantes, el objetivo, el procedimiento, la garantía de la protección de privacidad y los riesgos mínimos a los que estarían expuestos, además de la finalidad y manejo de los resultados obtenidos.

De la investigación científica, la propiedad intelectual y las publicaciones, en el capítulo VII, del Artículo 49 al 56, señalan que para la investigación que hacen los psicólogos, estos son considerados responsables desde la elección del tema, las metodologías utilizadas para llevar a cabo dichos estudios, y la divulgación que hagan de los resultados obtenidos y su respectivo análisis. Es importante observar que el psicólogo debe basarse en la dignidad y bienestar de quienes participan en dichos estudios, sean seres humanos o animales, así estos prometan el avance y evolución del conocimiento. Es así que, el psicólogo es responsable por el trato adecuado y digno que se le dé a quienes participen en investigaciones, el cuidado y disminución de dolor, es una consideración ineludible para quien investiga.

Con relación al riesgo que pueda significar para las personas que participaron en la investigación, se encuentra la Resolución 8430 de 1993, del Ministerio de Salud de la República de Colombia, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, por la que se considera la presente investigación sin riesgo. Dado que dicha resolución en el Título II, de la investigación en seres humanos, Capítulo 1, de los aspectos éticos de la investigación en seres humanos, dice de la investigación sin riesgo:

Son estudios que emplean técnicas y métodos de investigación documental retrospectivas y aquellos en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se consideran: revisión de historias clínicas, entrevistas, cuestionarios y otros en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta. (Resolución 8430 de 1993, Artículo 11).

Relación riesgo-beneficio. Por tratarse de un estudio considerado sin riesgo, los

resultados podrán ser utilizados como parte de la información requerida para el desarrollo y mejoramiento de las relaciones laborales y comerciales (outsourcing) relativas al trabajo que se producen en las organizaciones. El beneficio redunda en principios de equidad y de prácticas de responsabilidad social de las organizaciones, por tener consideraciones de tipo psicológico y social de las partes.

El valor de la investigación. La investigación tiene un valor social, dado que permite comprender la percepción y el significado del trabajo en un contexto de flexibilidad laboral, con base en las diferentes formas de contratación. Este es un aporte a la reflexión, mejoramiento de los procesos y desarrollo de las organizaciones con relación al trato que les brinda a los trabajadores.

3.9 Localización geográfica

Medellín es la capital del departamento de Antioquia, en Colombia; tiene una temperatura promedio de 24° centígrados y está ubicada a 1.475 metros sobre el nivel del mar; cuenta con una extensión de 105 kilómetros cuadrados de suelo urbano, 270 de suelo rural y 5,2 de suelo para expansión. La ciudad está situada en el centro del Valle de Aburrá, en la Cordillera Central, y está atravesada por el río Medellín. Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-, Medellín cuenta en el año 2013 con una población de 2.417.325 habitantes, siendo la segunda ciudad más poblada de Colombia. Medellín está distribuida político-administrativamente en dieciséis (16) comunas: Popular, Santa Cruz, Manrique, Aranjuez, Castilla, Doce de Octubre, Robledo, Villa Hermosa, Buenos Aires, La Candelaria, Laureles- Estadio, La América, San Javier, El Poblado, Guayabal y Belén y cinco corregimientos: Palmitas, San Cristóbal, Altavista, San Antonio de Prado y Santa Elena. Además tiene 249 barrios urbanos oficiales.

Es importante señalar que Medellín hace parte del Valle de Aburrá, el cual es una subregión del departamento de Antioquia y es un área político-administrativa que comprende diez municipios. De norte a sur son: Barbosa, Girardota, Copacabana, Bello, Medellín, Itagüí, Envigado, La Estrella, Sabaneta y Caldas. La conformación del Valle de Aburrá es el resultado de la unidad geográfica determinada por la cuenca del río Aburrá, principal arteria fluvial que lo recorre de sur a norte, además porque dichos municipios están conurbados. El Valle de Aburrá tiene una extensión de 1.152 km² con una longitud aproximada de 60 kilómetros. (Alcaldía de Medellín. s. f.)

Con relación a la economía de Medellín, es importante anotar que es una ciudad que sobresale como uno de los principales centros financieros, industriales, comerciales y de servicios de Colombia, principalmente en los sectores textil, confecciones, metalmecánico, eléctrico y electrónico, telecomunicaciones, automotriz, alimentos y salud. (Medellín cómo vamos, s.f.).

3.10 Técnicas de recolección de datos

El proyecto de investigación doctoral se concibió como una investigación cualitativa, en la que se utilizó la entrevista individual y grupal: “las entrevistas, implican un proceso de develar sentimientos, creencias, deseos, problemas, experiencias y comportamientos personales.” (Morse, 1994, p. 351). Las entrevistas requieren lo que llama Valles (1997), el arte de la conversación, “el cual es aprendido de modo natural en el curso de la socialización y constituye la base para el aprendizaje de las técnicas de cualquier forma de entrevista profesional” (p. 178).

Sobre el análisis de la conversación, como bien señala Tusón (1997), la conversación requiere la participación coordinada de dos o más personas, las cuales tienen que estar de acuerdo para realizar la entrevista y se tiene que desarrollar de forma cooperativa, para lo cual se necesita acordar cuándo la realizan y cómo va a ser llevada a cabo.

La guía de entrevista utilizada se basó en las categorías deductivas iniciales fundamentadas en los objetivos específicos, los tres ejes de investigación: trabajadores, empresas y gobierno, y en la revisión documental previa y en proceso. (Ver apéndice B).

3.11 Recopilación de datos

Para acceder a trabajadores con diferente tipo de contrato laboral, responsables de gestión humana y otros profesionales se realizaron las siguientes actividades:

- (1) Se dirigieron cuatro investigaciones formativas de estudiantes de pregrado de psicología de la Universidad Pontificia Bolivariana, y la mayoría de estudiantes estaban en práctica profesional en varias organizaciones de Medellín. En dicho estudio se realizaron 11 entrevistas, tanto a trabajadores operativos como profesionales.
- (2) Se contactaron a psicólogos egresados de la Facultad de psicología de la Universidad Pontificia Bolivariana-Medellín, que trabajan en diferentes

organizaciones, para solicitarles apoyo en la concertación de entrevistas con compañeros de trabajo, trabajadores que tuvieran diferentes tipos de contrato laboral, responsables de gestión humana, que fueran directivos o profesionales de apoyo de estas áreas.

- (3) Se contactó a profesionales de gestión humana a través de psicólogos y colegas, y del pasante y estudiante de Especialización en Gerencia del Talento Humano de la Universidad Pontificia Bolivariana – Medellín.
- (4) Se estableció contacto con asesores, investigadores, docentes y consultorios jurídicos de las Universidades Pontificia Bolivariana y de la Antioquia, así como de la Escuela Nacional Sindical - ENS, para realizar las entrevistas a profesionales de derecho, economía, administración y psicoanalistas.
- (5) Se hizo red de contacto con conocidos, familiares y amigos que trabajaran en diversas organizaciones, para lograr realizar entrevistas a trabajadores, directivos, gerentes y profesionales de gestión humana.

Se tomaron en definitiva 50 entrevistas individuales y una grupal con 25 trabajadores operativos. Cabe señalar que se entrevistaron de forma individual cuatro abogados, cuatro economistas, cuatro psicoanalistas, siete administradores o gerentes, ocho responsables de gestión humana, siete profesionales de apoyo de áreas de gestión humana, 32 trabajadores operativos (siete en entrevista individual y 25 en grupal) y ocho trabajadores profesionales. La muestra se detuvo, dada la saturación de información (citas similares o repetitivas).

Las entrevistas se fueron concertando por el método de sujetos voluntarios y de posible acceso. En el momento de la entrevista con cada participante, se orientó sobre el propósito, el riesgo-beneficio del estudio en función del aporte desde una perspectiva social y con miras a lograr información importante para la investigación sobre el escenario actual de las relaciones de trabajo, y posteriormente se les presentó el consentimiento informado, para ser firmado en los casos que aceptaron participar del estudio. (Ver apéndice C).

Cabe señalar que inicialmente se tenía diseñado en el proyecto realizar varias grupos focales, en pequeños grupos de 5 a 8 participantes, pero en el proceso no se lograron concretar dichos grupos porque, por un lado, en las organizaciones los profesionales preferían dar ellos la entrevista, o posponían la concreción de las fechas para reunirse con los trabajadores por razones de actividades de trabajo, y por el otro,

los trabajadores preferían hablar individualmente o no hablar. Estos últimos argumentaban que no querían que una entrevista pudiera afectar la decisión de ser renovado su contrato laboral o de no ser llamados nuevamente para otro contrato, cabe decir que a pesar que como investigadora explicaba y garantizaba confidencialidad y manejo profesional de la información, preferían abstenerse de participar.

Solo se realizó una entrevista grupal en la que participaron 25 personas, que incluso excedió lo recomendado para un grupo focal (grupo pequeño), pero que una vez llegaron a la citación realizada por su jefe inmediato, se evidenció un malentendido sobre la convocatoria, el cual se clarificó y se procedió a realizar la entrevista una vez se re-encuadró con los participantes los objetivos de la investigación. Es de señalar, que la entrevista grupal a la que se hace referencia, se concretó a partir de un cambio de jefe y responsable del personal de aseo y mantenimiento de una organización usuaria (se refiere a la que contrata los servicios por outsourcing, con una contratista temporal), y dicho directivo deseaba que los trabajadores temporales pudieran expresar sus pensamientos y sentimientos con relación a su trabajo, para fortalecer y mejorar un ambiente de trabajo más participativo en el sitio de trabajo. Cabe aclarar, que después de la reunión con el jefe, este remitió a la investigadora con el coordinador de la empresa temporal para coordinar los grupos focales, a quién posteriormente se le explicaron los objetivos, el funcionamiento del grupo focal y se atendieron lo interrogantes que pudiera tener. No obstante, el coordinador directo por la empresa temporal citó a los trabajadores con la explicación de que estarían en una capacitación, situación que se evidenció en el momento de la entrevista grupal cuando ingresaron los 25 trabajadores al salón de reuniones (sin la presencia de sus jefes) y se inició indagando acerca de la información que tenían sobre la reunión, por lo que entonces se procedió a clarificar el objeto de la misma, explicándoles que se trataba de una investigación doctoral y que estaban en plena libertad de retirarse sin perjuicios para ellos por hacerlo, ante lo cual algunos de ellos lideraron la conversación inicial, indagando sobre los beneficios que para ellos tendría hablar y decir lo que pensaban, y pasó a explicar que era una investigación que partía del interés de escuchar la visión de los trabajadores, sus percepciones y opiniones acerca de las condiciones de trabajo en la flexibilidad laboral, y que de esto se harían ponencias y publicaciones académicas, guardando la confidencialidad de sus nombres, ante lo cual expresaron su deseo de quedarse y se procedió a iniciar la entrevista.

Con relación a los lugares en los que se realizaron las entrevistas, se contó con las oficinas de algunas de las personas entrevistadas, salones de reuniones de diversas organizaciones, asimismo, con aulas de clase de la Universidad Pontificia Bolivariana - Medellín, y algunas entrevistas se realizaron en cafeterías de la ciudad, porque se le facilitaba al entrevistado su realización, ya fuera por la cercanía geográfica o por la privacidad que solicitaban. En estos últimos casos se buscó que fueran lugares tranquilos, con un bajo nivel de ruido e interferencia. En todos los casos se solicitó autorización para grabar en audio, con miras a posteriormente digitar la información, solo en un caso el entrevistado solicitó que a partir de cierto momento de la entrevista no se grabara lo dicho por él y no se tuviera en cuenta para la investigación.

3.12 Análisis de datos

Se realizó un análisis de contenido para describir y analizar sistemáticamente el significado de lo comunicado por los participantes en la investigación, procurando mantener rigor entre la objetividad y la subjetividad.

Señala Vásquez (1996) que en el análisis de contenido categorial se encuentra tres etapas: 1) Preanálisis; 2) Codificación; y 3) Categorización. En la primera se organiza el material que se desea analizar, se debe tener claro los objetivos de la investigación, las lecturas de los documentos que respondan a las pautas previamente planteadas, a los criterios de pertinencia entre los elementos que constituyen la investigación y los objetivos que se persiguen. En la segunda etapa, se trata de “operar una transformación de datos brutos (material original) a datos útiles (resultados del análisis en función de los objetivos establecidos). (p. 53). En esta etapa se fragmenta el texto en unidades de registro y unidades de contexto. Y en la tercera etapa, la categorización, lo que se pretende es organizar y clasificar las unidades obtenidas a fin de “obtener una visión condensada de los datos con los que estamos trabajando” (p. 58), y para hacerlo hay que agrupar previamente las unidades por medio de criterios de afinidad.

Para esta investigación se realizó una lectura cuidadosa de las transcripciones de las entrevistas, teniendo siempre presentes los objetivos de la investigación, y se eligieron proposiciones significativas de lo dicho por los entrevistados, con el apoyo del software Atlas ti, versión 6.0, a la par que, se fueron elaborando diagramas de racimos asociativo (apoyado en el software Cmaptools, versión 6.01), para organizar y ubicar la información fundamental y evidenciar el alcance de los objetivos planteados en la investigación.

Es importante explicar que el diagrama de racimo asociativo (Ferguson citado por Serafini, 1994), es un esquema que representa las relaciones entre varias palabras-clave o frases breves. Las ideas son presentadas de forma ordenada y sistemática, para que permita mostrar las relaciones entre ellas, y se pueda construir estructuras mentales que identifiquen ideas principales e ideas subordinadas según un orden lógico. Hacerlo de esta forma, organiza la información para facilitar la percepción, el recuerdo de las relaciones entre las ideas y la comprensión, además de esquematizar un texto que posibilite finalmente, la producción de un escrito.

Sobre el diagrama elegido, de racimo asociativo (Serafini, 1998), se puede decir, que es un método que busca recoger las ideas clave y que permite un gran número de elementos. El mecanismo que responde a este tipo de diagrama es el de la cadena de palabras, en la cual una palabra se relaciona con la segunda, y este uso de la asociación impulsa a buscar relaciones lógicas. Serafini (1998), señala que para la construcción del racimo asociativo se requiere de un “folio” de gran tamaño. Para la construcción del diagrama se coloca en el centro el tema del racimo y a su alrededor, en forma de radial, se empiezan a colocar todas las ideas que se relacionan con el tema. Cuando ya no hay más que decir, se releen y se prueba colocando una nueva idea asociada. Así se crea una segunda estructura radial y luego una tercera, y así sucesivamente, se termina cuando se ha cubierto y reunido un número suficientes de ideas sobre el tema.

Para la construcción adecuada de un diagrama es importante considerar que (Serafini, 1994):

es un proceso iterativo, en el cual a cada paso se elige un concepto para ampliar, se determinan otros conceptos subordinados a éste, se representan dichos conceptos a través de palabras-clave o frases breves, y se las relaciona con el concepto a ampliar. El proceso termina cuando los conceptos de la periferia del abanico (o bien las hojas del árbol) se consideran descritos con el suficiente detalle. Al finalizar este trabajo, el diagrama puede ser reorganizado localmente para mejorar su legibilidad, desplazando nudos y arcos con el objeto de aprovechar la superficie entera (p. 92).

Este proceso de elaboración de diagramas de racimo asociativo fue muy importante para la investigadora para lograr una mejor apropiación, comprensión e inferencia posterior a partir de los datos procesados.

Para la triangulación de los participantes se realizó el análisis de los datos cualitativos logrados de los segmentos significativos elegidos con el apoyo del Atlas Ti,

versión 6.0, con lo cual se identificaron temas y patrones clave. “A este proceso suele llamársele codificación”. (Coffey, Athinson, 2003, p. 31). Coffey y Athinson, (2003) señalan que hay un trabajo analítico importante en la identificación de conceptos pertinentes, los datos que son usados para pensar con ellos, con la finalidad de generar ideas que se relacionan de manera detallada con los datos obtenidos. Es así que al vincular los códigos con el conjunto de conceptos e ideas, se utilizan dispositivos que van a favorecer la interpretación para desarrollar esquemas conceptuales.

Entre la diversidad de análisis de contenido categorial, esta investigación se realizó con un análisis temático, es decir, el que se refiere al trabajo con temas que provienen de declaraciones manifiestas y directas. Además, es importante tener presente que uno de los elementos que constituyen el análisis de contenido es la realización de inferencias, es decir, de hacer interpretaciones a partir de los datos manifiestos con el objeto de obtener un significado que sobrepase dichos datos y permita realizar una lectura que dé cuenta de las condiciones en las que estos se producen. Esta fue la forma en que se procedió en esta investigación.

La codificación y reducción de los datos, su selección y condensación se realizó con el apoyo del software Atlas ti. Versión 6.0. Con relación a la codificación, es importante comprender como Coffey, Athinson (2003) dicen que esta ayuda a la organización, recuperación e interpretación de los datos. Sobre este proceso Miles y Huberman (citado por Coffey, Athinson, 2003) explican que la codificación de datos es un paso que permite identificar datos significativos y plantear un escenario para la interpretación y llegar a conclusiones.

Una vez se ha codificado, se pasa a la categorización, la cual consiste en organizar y agrupar los segmentos seleccionados por el investigador y relacionados con una pregunta particular de la investigación, constructo o tema. “La codificación se usa, por lo general, para descomponer y segmentar los datos hasta obtener categorías más generales y simples y, *además*, para entresacar los datos a fin de formular nuevas preguntas y niveles de interpretación.” (Coffey, Athinson, 2003, p. 35). Como se aprecia en la tabla 13, tanto en la reducción fenomenológica como en el análisis de contenido se hace una disminución del material logrado para descifrar lo fundamental del discurso o contenido de lo expresado por los participantes en la investigación.

Tabla 13

Tipos de reducción fenomenológica y sus rasgos característicos

Reducción	Rasgos característicos
Primera reducción	Se pone entre paréntesis lo teórico previamente establecido con respecto al tema o tópico investigado. Se pone entre paréntesis cualquier referencia que integre la subjetividad de los sujetos investigados, de acuerdo al tema o tópico, a otros datos.
Segunda reducción	Se pone entre paréntesis la materialidad de la subjetividad de los sujetos investigados, referencias espacio-temporales y datos específicos de dichos sujetos (v.g. edad, sexo, nivel socio-económico, si es el caso)
Tercera reducción o eidética	Se pasa de la esfera fáctica (lo que dicen o expresan los sujetos, su subjetividad) a la esfera eidética: esencias de significado de lo que dicen.
Cuarta reducción o trascendental	Se pasa de la universalidad fáctica de las esencias de significado a la universalidad esencial (esencias de significado que son similares).
Quinta reducción o intersubjetiva trascendental	Se reduce lo universalmente esencial para dar paso a lo intersubjetivo-trascendental (yendo, por comparación a lo teórico previamente establecido).

Nota: tomado de Leal (2000, p. 25)

3.13 Validez y confiabilidad

El concepto de confiabilidad y validez (Galeano, 2004), desde la perspectiva cualitativa, tiene significado diferente al que se le atribuye a la investigación cuantitativa. Mientras los investigadores cualitativos subrayan sobre la validez, los investigadores cuantitativos lo hacen en la confiabilidad y reproducibilidad de la investigación. Esto no quiere decir que a los investigadores cualitativos no les interese la precisión de los datos, un estudio cualitativo es una investigación sistemática dirigida con procedimientos rigurosos, aunque no necesariamente estandarizados (Taylor y Bogman, 1992).

Para Sandoval (1996), las investigaciones de tipo cualitativo reivindican el abordaje de las realidades subjetiva e intersubjetiva como objetos válidos y legítimos de conocimiento científico y señala que para lograr legitimación del conocimiento desarrollado mediante una investigación cualitativa se debe realizar lo que se denomina triangulación, es decir, lograr consensos basados en el diálogo y en la intersubjetividad.

Para la investigación doctoral se realizó la categorización con base en una triangulación de la información aportada por los participantes, en la que se identificaron patrones y temas comunes, se realizó un ordenamiento reiterativo de percepciones con relación a las condiciones de trabajo, de igual forma se realizaron contrastes y comparaciones, que permitieron realizar la categorización final. (Ver apéndice D, E y F).

Cabe señalar, que en el estadio inicial de conceptualización se desagregaron los objetivos específicos en categorías deductivas iniciales, a su vez en la guía de preguntas para la entrevista semiestructurada, que permitieran en el procesamiento de la información conseguir unos esquemas de codificación más pertinentes que proporcionaran condiciones favorables para la categorización y el análisis final.

Capítulo IV: Resultados

4.1 Introducción

La presentación de resultados se hace en dos partes, en la primera se exponen unos *diagramas en racimo asociativo* elaborados para visualizar aportes significativos de actores sociales entrevistados, relativos a temas de interés en los que hicieron énfasis: abogados, administradores, economistas, psicoanalistas, trabajadores profesionales, trabajadores operativos, responsables de gestión humana y personal de gestión de temporales. Y en la segunda parte, se presenta una triangulación por participantes, en la que se identifican categorías emergentes considerando los tres ejes del estudio doctoral: trabajadores, empresas y gobierno.

4.2. Representación gráfica de algunos temas claves aportados por los entrevistados

Cuando se elaboraron los diagramas de racimo asociativo por tipo de entrevistados, como forma de asimilar y comprender el discurso de los entrevistados, se identificaron algunos aspectos relevantes acerca de su perspectiva, la cual en parte se explica por la formación profesional y experiencias de vida profesional.

Entre esas observaciones se encuentran:

- (1) Los abogados se refieren con mayor propiedad a la legislación, los sindicatos y en general al uso de las formas de contratación y sus repercusiones.
- (2) Los administradores se refieren más a las necesidades de las organizaciones aunque no desconocen las dificultades que se le presentan al personal, no obstante no son su prioridad, a menos que comprometan los resultados de las organizaciones.
- (3) Los economistas, abogados y psicoanalistas expresan una perspectiva que abarca a la sociedad, es decir, que sale de las fronteras y dinámicas internas de las organizaciones, pudiendo reflexionar acerca de los efectos que implican las transformaciones en el escenario laboral, en la sociedad local, nacional y global occidental. Esta perspectiva no se aprecia con afín ímpetu en los administradores, para quienes su foco de atención y análisis está en las prioridades de la

competitividad de las organizaciones, las que están en un escenario cambiante, globalizado y exigente.

- (4) Los abogados, economistas y administradores hacen mayor referencia a los sindicatos en Colombia, pero es un tema ausente en los trabajadores operativos como profesionales, así como en el personal responsable de gestión humana y del personal que gestiona a trabajadores temporales, se encontró una sola referencia al tema la cual no fue positiva.
- (5) Aunque no fue un tema planteado en las entrevistas, los administradores, psicoanalistas y economistas, hacen referencia a la responsabilidad social de las organizaciones, lo que denota que es un concepto que transita en la actualidad en la gestión de las organizaciones.
- (6) Los trabajadores profesionales al referirse a las formas de contratación, describen con mayor propiedad el uso del contrato por prestación de servicios porque es con ellos con quien más se utiliza.
- (7) Los trabajadores operativos al referirse a las formas de contratación, describen más la intermediación que hacen las cooperativas de trabajo asociado y las empresas de servicio temporal porque con mayor frecuencia es a través de ellas que acceden al mercado laboral.
- (8) Fundamentalmente los psicoanalistas se refieren al discurso del capitalismo en la sociedad, y también los economistas y abogados se refieren a la dinámica social del modelo económico del mercado. Estos tres tipos de expertos abordan aspectos del mercado y el consumo en la sociedad, como una dinámica que absorbe a las colectividades actuales. En los demás entrevistados esta ausente de su discurso.
- (9) En los responsables de gestión humana no se observó una perspectiva crítica de integración de las organizaciones a la sociedad. Sus aportes se dirigen fundamentalmente a la gestión de los recursos humanos orientados al logro de los propósitos de las organizaciones. Fundamentalmente describen y exponen la afección de la motivación y bienestar de los trabajadores en las dinámicas de precarización y excepción social, la explican con base en las diferencias al acceso de las prestaciones sociales y al trato que se les da según el tipo de contrato.

De la construcción total de *diagramas en racimo asociativo*, se eligieron cinco temas significativos para presentarse en la tesis porque aportan a la comprensión de realidades que expresan los entrevistados sobre Medellín y en Colombia.

Los diagramas que se presentan son acerca de:

- (1) Dificultades en Colombia: el diagrama presenta una perspectiva vista por abogados, de la complejidad de Colombia, que incluyen una serie de realidades que coexisten, en la que se encuentran dificultades que ameritan un abordaje interdisciplinario, participación ciudadana, políticas públicas sociales y regulación.
- (2) Sindicatos: en los diagramas se presenta la percepción de diferentes actores sociales sobre la representación de los trabajadores en Colombia, la cual es de pobre reconocimiento y credibilidad.
- (3) Contrato psicológico: en dos diagramas se presenta el contrato psicológico que se plantea entre empresa y trabajador, sea este de contrato a término indefinido o de alguna forma de contrato temporal. Es un comparativo de los diferentes contratos psicológicos que muestran que hay limitados accesos a oportunidades de desarrollo personal y familiar para los trabajadores que se encuentran bajo las formas de flexibilización externa que se aplican en Medellín, en contraste con la forma de contratación más tradicional, como lo es el contrato a término indefinido.
- (4) Responsabilidad social: los diagramas presentan la percepción que tienen algunos economistas, administradores y psicoanalistas entrevistados, acerca de que como en Medellín y Colombia se viene haciendo uso de la responsabilidad social como una forma para el mercadeo de marca y de participar en las necesidades de la sociedad con un enfoque mayormente filantrópico.
- (5) Discurso: formas de hacer lazo social: el diagrama presenta la perspectiva de los psicoanalistas acerca del discurso que influye en la forma de relación que se provee en la sociedad, en la que prima el consumismo más allá del consumo de objetos para la vida, trabajar para producir objetos y acceder a ellos en un continuo endeudamiento.

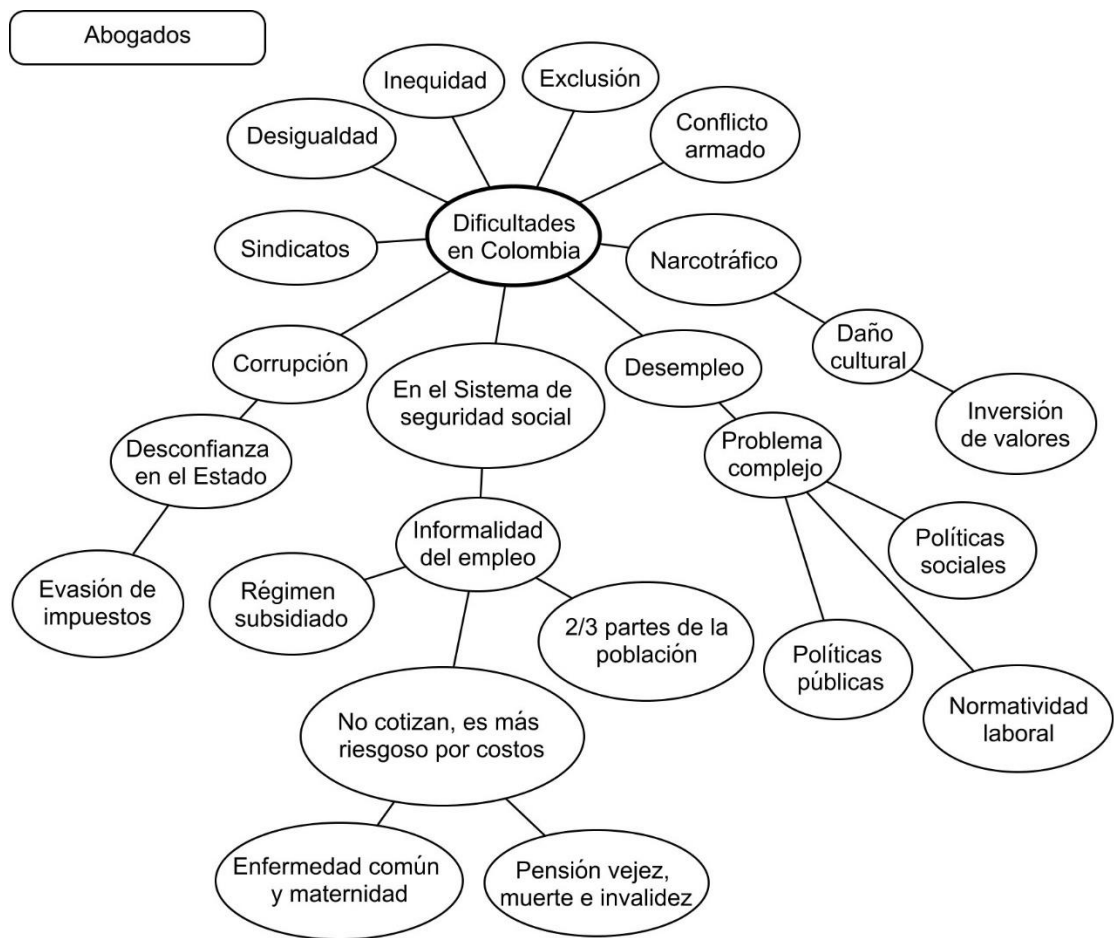


Figura 10. Diagrama sobre dificultades en Colombia.

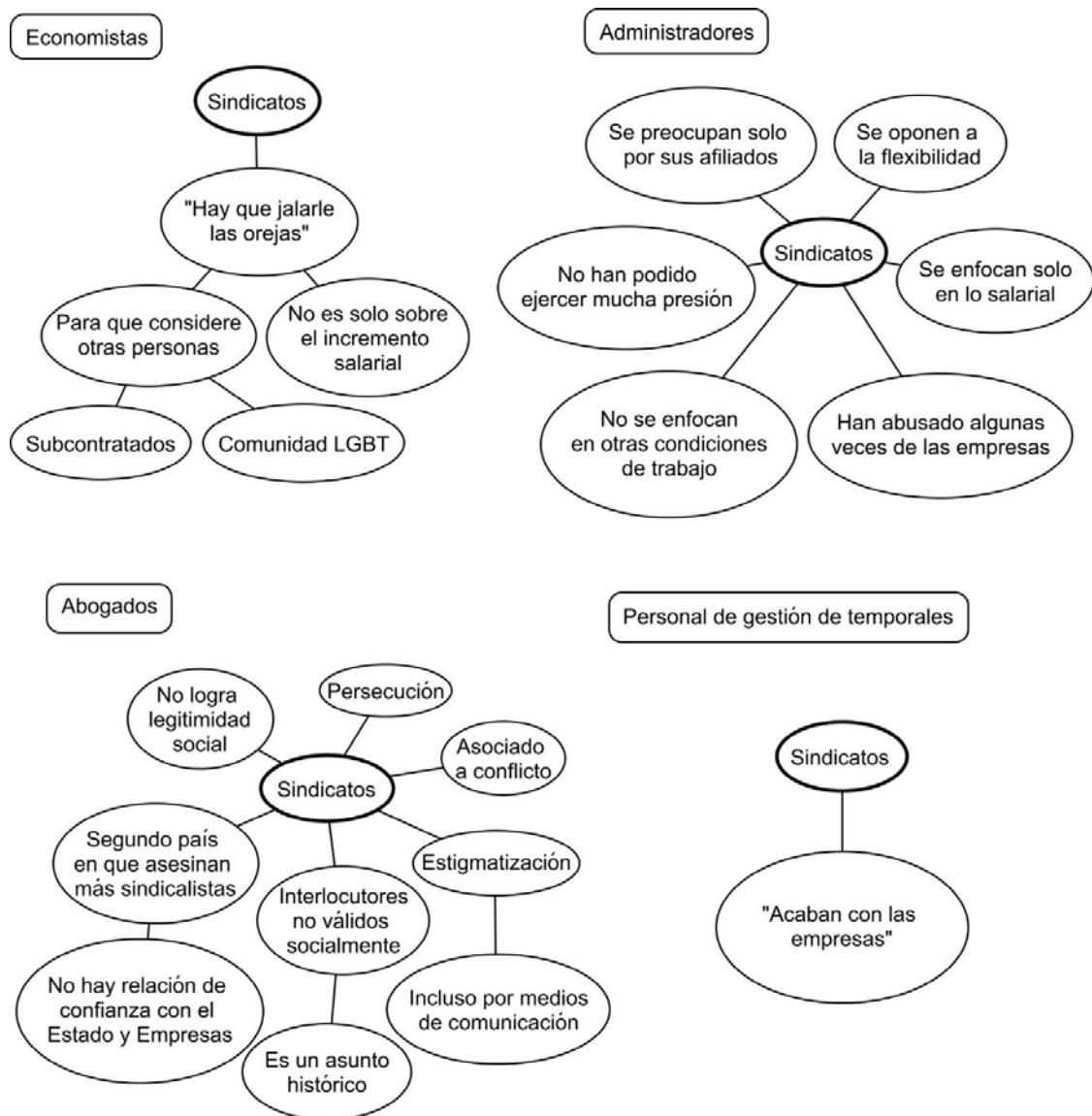


Figura 11. Diagrama sobre los Sindicatos en Colombia.

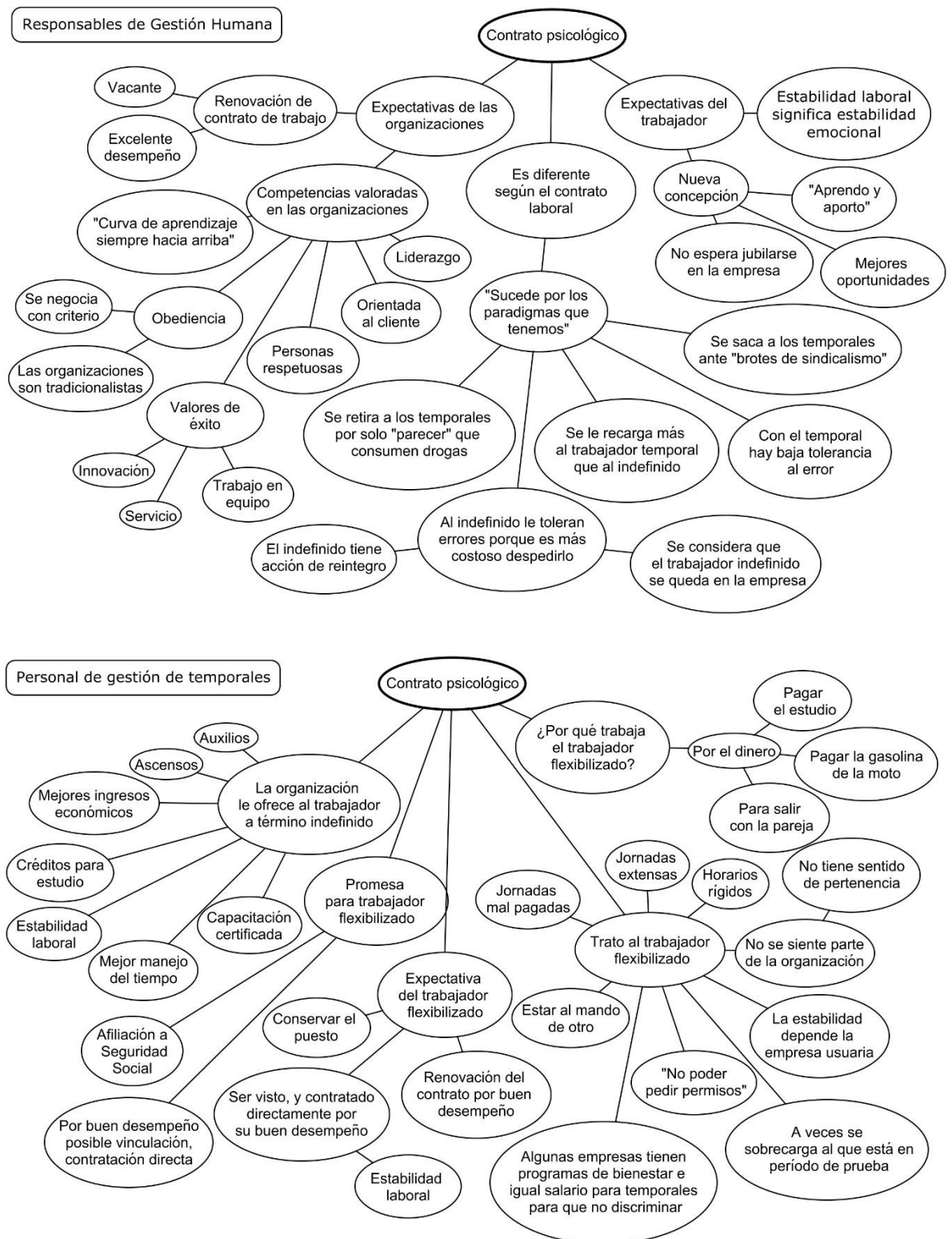


Figura 12. Diagrama acerca del contrato psicológico.

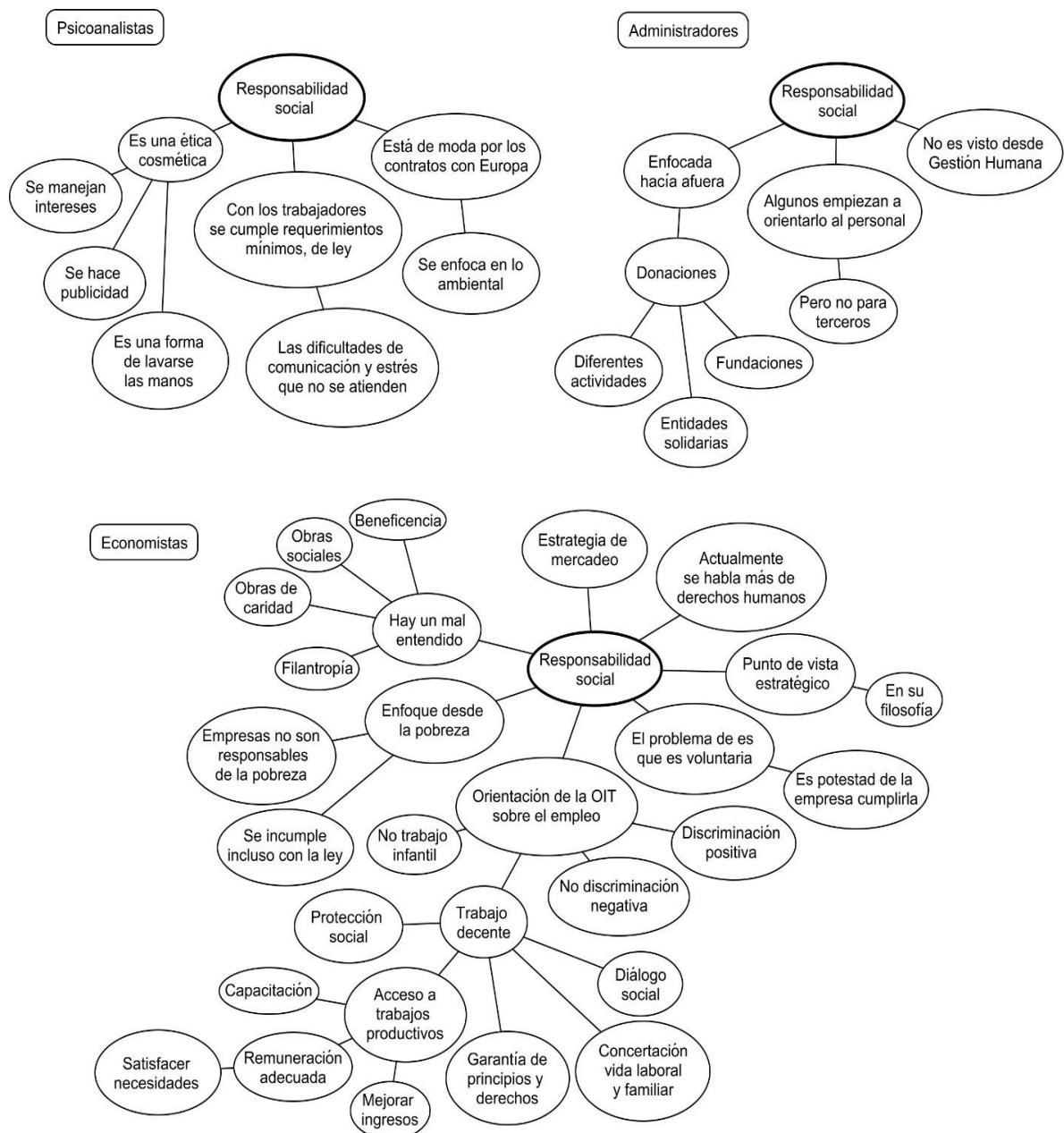


Figura 13. Diagrama de responsabilidad social.



Figura 14. Diagrama del discurso como forma de hacer lazo social en el actual contexto capitalista.

4.3 Triangulación de los participantes

En la segunda parte de los resultados, se presentan las categorías emergentes logradas de la triangulación de los participantes, en la cual se llevó a cabo un análisis de los datos cualitativos con el apoyo del software Atlas ti, 6.0, y se inició con la identificación de los temas clave, y la codificación de los datos, para lo cual se eligieron segmentos significativos de los datos transcritos de las entrevistas realizadas. En la tabla 14, 15, 16 y 17 se presentan las categorías emergentes, y después de las tablas referidas se presenta de forma descriptiva y sintética, las categorías emergentes. En los apéndices D, E y F, se presentan segmentos o proposiciones significativos de los entrevistados que se identificaron para realizar el proceso de categorización para los ejes: trabajadores, empresas y gobierno.

Tabla 14

Categorías emergentes del objetivo 1

Objetivos	Categoría inicial	Categorías emergentes
1. Describir los sentidos que tiene el trabajador sobre el trabajo en el nuevo escenario laboral.	1.1. Razones para trabajar	Por necesidades; Por el futuro; Por la seguridad social; Hay desesperanza con las expectativas y las promesas; Para consumir; Inmersos en el discurso del capitalismo
	1.2. Preparación para el trabajo	Poder de negociación
	1.3. Dificultad en la cotidianidad con o sin trabajo	Solo subsistencia y desamparo
	1.4. Valoración de otros por el trabajo realizado	Despersonalización
	1.5. Relación entre esfuerzo y recompensa	Incertidumbre
	1.6. Comportamiento de los trabajadores	Distanciamiento y apatía; ¿Demandar para qué?

Tabla 15

Categorías emergentes del objetivo 2

Objetivos	Categoría inicial	Categorías emergentes
2. Describir los sentidos que tienen las organizaciones sobre el trabajo y la flexibilidad laboral.	2.1. Tipos de contratos utilizados	A término indefinido: es el que ofrece más bienestar y tranquilidad; Contrato de obra labor: no hay que indemnizar; Contrato a término fijo: inestabilidad, incertidumbre y estar de paso; Por prestación de servicios profesionales: subordinación naturalizada, trabajo individualista y lucha diaria; Contrato sindical: perversión de los ideales del sindicalismo; Cooperativa de trabajo asociado: intermediación prohibida y consentida por el gobierno por largo tiempo; Empresas de Servicios Temporales: cumplen las obligaciones de ley y contratan personal con poca formación que necesitan trabajar para la sobrevivencia; Sociedad por Acción Simplificada - SAS: nueva forma de empresa con facilidad para vulnerar derechos laborales y con muchos menos riesgos para sus dueños.
	2.2. Razones de la organización para utilizar los contratos alternativos o atípicos.	La otra cara de las organizaciones: les falta preparación y sin ellas no hay sociedad; Responder a obligaciones. Bienestar de los trabajadores; Lograr competitividad; Mejorar la elasticidad ante los cambios; Disminuir en costos laborales; Administrar personal.
	2.3. Comportamiento con los trabajadores.	Abusos; Discriminación; Inequidad.

Tabla 16

Categorías emergentes del objetivo 3

Objetivos	Categoría inicial	Categorías emergentes
3. Caracterizar las formas utilizadas en las organizaciones para seleccionar, contratar y desvincular a los trabajadores, según los tipos de contratos utilizados por las mismas.	3.1. Selección de personal	Procesos breves y poco rigurosos
	3.2. Contratación	Renovación del contrato porque beneficia a la organización.
	3.3. Capacitación	Retención de empleados considerados valiosos
	3.4. Rotación	¡Retiro sin un por qué!

Tabla 17

Categorías emergentes del objetivo 4

Objetivos	Categoría inicial	Categorías emergentes
4. Describir el sentido que tiene el gobierno colombiano sobre el trabajo, la flexibilidad laboral y las razones por las cuales justifica la generación de leyes que flexibilizan las normas laborales.	4.1. Derecho al trabajo	Legislación anacrónica
	4.2. Precarización laboral	Objetivación del trabajador; Sin voz ni representación; Sin control; Corrupción
	4.3. Calidad del trabajo	Desprotección
	4.4 Flexibilidad laboral	Las leyes del Mercado deciden; Desregulación en exceso; Amplia y naturalizada informalidad del trabajo
	4.5 Impacto del desempleo y su disminución	La lucha por el acceso al trabajo. Desregulación en exceso; Amplia y naturalizada informalidad del trabajo La lucha por el acceso al trabajo

4.3.1 Resultados por eje: Trabajadores

Objetivos específico 1. Describir los sentidos que tiene el trabajador sobre el trabajo en el nuevo escenario laboral. Categoría inicial: 1.1. Razones para trabajar.

Categoría emergente: Por necesidades: Exponen tanto los trabajadores profesionales como operativos, los responsables de gestión humana y personal de gestión de temporales que las personas trabajan por diversas necesidades, entre ellas de sobrevivencia, condiciones de vida de los hijos, seguridad social, trascendencia, desarrollo, crecimiento y realización personal.

Categoría emergente: Por el futuro: en esta categoría se encuentran aportes de los trabajadores profesionales y operativos, responsable de gestión humana, personal de gestión de temporales, abogado, economista, psicoanalista. Señalan que se trabaja por el futuro propio y el de los hijos y por el mejor futuro que se tiene con la seguridad social. No obstante, las actuales formas de contratación en la que hay inestabilidad e intermitencia en el trabajo, están afectando el futuro de las personas.

Categoría emergente: Por la seguridad social: en esta categoría exponen principalmente los responsables de gestión humana, el personal de gestión de temporales, trabajadores profesionales, abogado y administrador, que se trabaja porque el trabajo da acceso a la seguridad social.

Categoría emergente: Desesperanza ante expectativas y promesas: se puede apreciar que quienes más señalan estados de desesperanza ante las expectativas y las promesas son los trabajadores profesionales y también lo afirman los responsables de gestión humana y personal que administra personal temporal que lo observa en los trabajadores en general.

Categoría emergente: Para consumir: Tanto los psicoanalistas como los economistas van a explicar que las personas trabajan para consumir productos y servicios, dado el imperativo cultural, social y económico de consumir permanentemente. Para lograrlo hay que endeudarse de forma continua, lo que no permite el ahorro, paradójicamente tampoco se logran tener los

medios suficientes para consumir como se quisiera así se tuvieran varios empleos. Van a señalar que incluso la ciencia está al servicio de esta lógica cuando tiene que estar innovando para producir objetos de consumo.

Categoría emergente: Discurso del capitalismo: los psicoanalistas hacen relación a que en las relaciones actuales prima el discurso del capitalismo en el que la única forma de gozar y disfrutar la vida es logrando ser de éxito y esto significa poder tener. Además que coloca el trabajo en una lógica de siempre producir de más, donde todo se vuelve un negocio sino es desechable, incluidos los sujetos, en la que la competencia no va dejando lugar para la solidaridad, por lo que van a primar las pasiones imaginarias, la rivalidad y la envidia. Señalan que bajo esta lógica el que gobierna y regula es el mercado y ya no los gobiernos o Estados.

Objetivos específico 1. Describir los sentidos que tiene el trabajador sobre el trabajo en el nuevo escenario laboral. Categoría inicial: 1.2. Valoración de otros por el trabajo realizado.

Categoría emergente: Despersonalización: Abogado, economista, trabajador operativo y profesional, responsables de gestión humana, administradores, psicoanalista, señalan que en las organizaciones tratan a las personas como máquinas y objetos desechables, por lo que la práctica de desechar a los trabajadores en cualquier momento afecta su bienestar. Las formas de contratación con duración establecida no ofrecen seguridad y tranquilidad en el largo plazo, lo que a su vez lleva a que el trabajador tampoco se comprometa con la organización. Las empresas se desentienden cada vez más de las necesidades de los trabajadores, tienen menos compromiso y como respuesta recíproca el trabajador hace lo mismo. De allí que algunas empresas empiezan a exigirle más a las empresas contratistas para que traten mejor a sus trabajadores directos esperando que estos a su vez tengan una mejor relación con su trabajo en la empresa usuaria.

Objetivos específico 1. Describir los sentidos que tiene el trabajador sobre el trabajo en el nuevo escenario laboral. Categoría inicial: 1.3. Relación entre esfuerzo y recompensa.

Categoría emergente: Incertidumbre: Administradores, trabajadores profesionales, responsables de gestión humana y un abogado, opinan que la incertidumbre laboral afecta la productividad, pero que un poco de inseguridad puede mejorar el compromiso con la organización. Aseveran que actualmente el uso de contratos temporales hace que la estabilidad sea discontinua, es decir, que haya intermitencia, que para el trabajador se traduce en inestabilidad. Entonces, dicha inestabilidad laboral le dice al trabajador que él es un objeto de uso intermitente, y que su estabilidad y continuidad en su trabajo depende de la empresa que contrata la tercerización. Es así que, la inestabilidad laboral le dice al trabajador que no pertenece a la organización y que se van a afectar sus ingresos económicos regulares para el pago de sus compromisos personales, lo que además, limita las posibilidades de tomar préstamos económicos para sus proyectos de vida, porque no se los dan dada su temporalidad. Van a enfatizar que las condiciones de contratación actual no ofrecen garantías mínimas ni estabilidad suficiente. Otro aspecto importante, es que señalan su preocupación acerca de aquellos momentos cuando los trabajadores ya no son tan atractivos para ser contratados, que deben cotizar a su seguridad social, les angustia que va a pasar con su futuro si tienen un accidente o una enfermedad que lo incapacite o invalide, lo que visualizan es que el trabajador está cada vez está más por su cuenta. De todos modos, señalan que tener trabajo mejora la estabilidad y las posibilidades de ascenso.

Objetivo específico 1. Describir los sentidos que tiene el trabajador sobre el trabajo en el nuevo escenario laboral. Categoría inicial: 1.4. Comportamiento de trabajadores.

Categoría emergente: Distanciamiento y apatía. Los responsables de gestión humana, trabajadores profesionales, administradores, y un trabajador operativo señalan que la contratación flexible genera un sufrimiento en el trabajador, afirman que a los temporales no les importa mucho la empresa porque el trabajador no se siente perteneciente a la empresa y que no tiene futuro en ella. Es así que la falta de pertenencia le genera insatisfacción y un estado de desamparo. Adicionalmente porque la falta de participación afecta el sentido de pertenencia.

Igualmente van a expresar, que la identificación con una organización se produce con el buen trato, con la inclusión y participación en actividades de la organización, y que dicha identificación es favorable al logro de objetivos organizacionales, por ello el sentido de pertenencia se puede producir incluso en los temporales pero a condición de un mejor trato e inclusión. La razón social de la empresa en la que se presta el servicio, así no sea su patrono, puede influir en el sentido de pertenencia, por las condiciones de trabajo que ofrecen.

Asimismo, expresan que en su experiencia han observado que a mayor duración en los contratos, mayor es la afiliación del trabajador, y han visto que el trabajador a término indefinido tiene más sentido de pertenencia lo que no es igual para el tercerizado.

De otro lado, explican que para quienes administran personal tercerizado, hay un mayor desgaste emocional porque trabajan directamente con trabajadores que sufren la crisis e incertidumbre, del momento, cuando debe irse de la empresa usuaria.

Categoría emergente: ¿Demandar para qué? señalan los abogados, administradores y responsables de gestión humana que los trabajadores suelen no demandar a las organizaciones mientras tienen la relación de trabajo, y dicen que no lo hace por temor a perder el trabajo. Además porque los abogados no llevan demandas de poca cuantía económica. Igualmente señalan que hay un gran desconocimiento de la legislación referida a las subcontrataciones, tanto por los trabajadores como por las organizaciones. Explican por ejemplo, que la temporalidad durante años favorece la figura de la solidaridad de la empresa usuaria con el trabajador contratista.

De igual modo, muestran que la normatividad y las instituciones estatales no están articuladas para responder a las demandas laborales por lo que las empresas toman riesgos al respecto y hacen un cálculo buscando su beneficio. También expresan que en Colombia hay empresas nuevas de "papel" son una forma de evitar las demandas de los trabajadores.

Objetivos específico 1. Describir los sentidos que tiene el trabajador sobre el trabajo en el nuevo escenario laboral. Categoría inicial: 1.5. Preparación para el trabajo.

Categoría emergente: Poder de negociación: principalmente los trabajadores operativos, los administradores, responsables de gestión humana, economista, psicoanalista, señalan que para

poder acceder a mejores condiciones de trabajo es necesario contar con poder de negociación, el cual lo otorga el conocimiento, la educación, la actualización, la experiencia, la capacidad de servicios, el liderazgo y la disposición al trabajo, lo que permite finalmente acceder a la libertad de decisión. Ubican al conocimiento como un instrumento de la competitividad, una lógica en la que se encuentran las organizaciones hoy. Con relación a Colombia señalan que la educación es de difícil acceso por lo que las personas no van a tener libertad de decisión y negociación de sus condiciones de trabajo.

Objetivos específico 1. Describir los sentidos que tiene el trabajador sobre el trabajo en el nuevo escenario laboral. Categoría inicial: 1.6. Dificultad en la cotidianidad con o sin trabajo.

Categoría emergente: Solo subsistencia y desamparo: los psicoanalistas, responsables de gestión humana, trabajadores profesionales, y un economista, consideran que el trabajo pierde sentido cuando no se puede construir el futuro, una vida digna y solo se sobrevive. Señalan que el sentido del trabajo actual es de individualismo, soledad, incertidumbre y angustia, en la que cada cual se debe autogestionar y dejarse absorber por el trabajo la mayor parte del tiempo. Agregan que actualmente no se aprecia la sinergia y el trabajo del otro, porque los jefes se consideran superiores a los demás. Igualmente afirman que estar sin empleo es quedar por fuera del trabajo, es la mayor agresión a la dignidad que se pueda recibir, de la que incluso es visto como culpable.

4.3.2 Resultados por eje: Empresas

Objetivo 2. Describir los sentidos que dan las organizaciones a la flexibilidad laboral. Categoría inicial: 2.1. Tipos de contratos utilizados.

Categoría emergente: Contrato a término indefinido: es el contrato que ofrece más bienestar y tranquilidad. Los trabajadores profesionales y operativos, los responsables de gestión humana, el personal que gestión de personal temporal y los administradores dicen que el contrato a término indefinido da estabilidad laboral, favorece la cotización continuada al

sistema de seguridad social, la identidad con la organización y la tranquilidad psicológica. Con relación al trabajador, esta es comparativamente a las otras formas de contratación, la mejor, por las prestaciones sociales, la seguridad social, los ingresos económicos, la antigüedad, la planeación de su proyecto de vida, porque hay acceso a ascensos, participación en roles de toma de decisiones, créditos, capacitación, auxilios para la familia, participación en actividades diferentes al trabajo y por el poder tener la capacidad de tomar decisiones con relación a su permanencia en la organización. Además porque se siente más seguro en la organización y con mejores prestaciones, lo que hace que la seguridad del contrato mejore la satisfacción de necesidades. Al mismo tiempo cuando se tiene este tipo de contrato laboral, en la organización, hay mayor tolerancia a la ocurrencia de errores en el trabajo.

Categoría emergente: Contrato de Obra labor. Los responsables de gestión humana señalan que en el contrato de obra laboral se utiliza porque no tienen que indemnizar al trabajador.

Categoría emergente: Contrato a término fijo (de duración establecida): inestabilidad, incertidumbre y estar de paso. Administrador, responsable de gestión humana, trabajadores profesionales y operativos expresan que en las organizaciones no pesa la insatisfacción de los trabajadores para considerar el uso del tipo de contrato de duración fija. Este es similar al temporal en la contingencia e inestabilidad. Se diferencia radica en que podría tener prorrogas y en la posibilidad de pasar a contrato a término indefinido. A las personas con contratos fijos no se les invierte en capacitación porque están de paso y estos contratos suelen ser utilizados como forma de selección de personal. Señalan que el trabajador por contrato fijo se esfuerza en mostrar buen desempeño para lograr estabilidad. Los contratos fijos generan incertidumbre y dificultad para tomar decisiones con relación a emplearse con otra empresa porque no saben si se les va o no a renovar el contrato de trabajo. De allí que la incertidumbre afecta la adherencia a la organización y establece una relación de reciprocidad frágil, en la que el trabajador tampoco "da todo".

Categoría emergente: Contrato por Prestación de Servicios. Los trabajadores profesionales, los responsables de gestión humana, administrador y abogado explican que, la contratación por prestación de servicios oculta relaciones laborales y está naturalizado el uso de contratistas para

cargos de permanencia en las organizaciones, durante periodos de tiempo extensos. En esta forma de contratación, el contratista debe pagar su seguridad social integral, buscar sus ingresos y cobrarlos. Los contratistas no reciben otros incentivos diferentes a los honorarios. El contrato entre la empresa y el contratista expira en la fecha pactada y se puede renovar si el contratante lo requiere.

Explican que para el contratista este tipo de contrato le dificulta acceder a créditos bancarios, además que la intermitencia de los contratos no les facilita el ahorro, por los periodos de no trabajo. Igualmente le puede acarrear trabajo adicional en el hogar e insatisfacción con las condiciones deficientes de trabajo, y llevarlo por su parte a la terminación de los contratos. Otra de las condiciones que genera gran insatisfacción es que se exige subordinación y horario a un contratista que no tiene contrato laboral porque los empleadores o contratantes desconocen los derechos del contratista al manejo de su tiempo, porque este tipo de contrato, legalmente no tiene subordinación. El contratante exige subordinación para permisos además del cumplimiento de metas y del uso de los recursos propios del contratista para las actividades laborales. Y otro factor más de insatisfacción, es que además se presentan demoras en los pagos de sus honorarios. Los entrevistados dicen que es una modalidad de contratación que cuando es bien retribuida económicamente y permite un horario flexible al contratista, es satisfactoria. Los entrevistados señalan que esta forma de la contratación se presenta en el medio como un privilegio de acceso al trabajo, en un escenario de condiciones difíciles de empleo.

Categoría emergente: Contrato sindical. Los abogados hacen referencia a otra de forma de tercerización utilizada y es la del contrato sindical, en la que el trabajador tiene un poder de negociación débil. Expresan que los sindicatos que utilizan el contrato sindical para prestar servicio a terceros no lo reconocen como un contrato laboral, así como tampoco lo hace la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional. Enfatizan los entrevistados que esta forma de tercerizar es rechazada por la mayoría del movimiento sindical en Colombia, no obstante es legal.

Categoría emergente: Cooperativa de trabajo asociado – CTA. Los trabajadores operativos, los responsables de gestión humana, el personal de gestión de personal temporal, un administrador y un abogado dicen que se ha usado la figura de las cooperativas de trabajo

asociado para desvirtuar la relación laboral y con muchas cooperativas de trabajo asociado se disfrazó el lucro económico con la idea del principio de bienestar común. Y para sumar, agregan que las empresas también crearon sus propias cooperativas de trabajo asociado para proveerse de trabajadores. Señalan que el trabajador en la cooperativa se denomina asociado, aporta su trabajo pero además suministra un valor económico periódico para estar afiliado, es decir que los asociados (trabajadores) tienen que pagar para pertenecer a la cooperativa. Adicionalmente, como miembro de la cooperativa asume las pérdidas y ganancias, y como es asociado y no un trabajador, desde la perspectiva legal, a él no se le tiene que pagar indemnización al ser retirado de laborar de la empresa cliente. Exponen los entrevistados que las personas se asociaban a la cooperativa para poder trabajar y obtener dinero, y un ejemplo de esto era que en los hipermercados se tuvo asociados que se desempeñaban como empacadores y solo recibían como retribución económica las propinas que les daban los clientes del mismo hipermercado. Con relación a la satisfacción de los asociados, los entrevistados expresan que esta se simulaba con tal de permanecer en el trabajo.

Señalan los entrevistados, que la empresa usuaria como cliente exigía a la cooperativa cumplimiento y además era quien pedía el retiro de un asociado, y en ese escenario, la cooperativa y la empresa abusaban de los asociados (trabajadores) porque no había regulación del Estado. Y sumado a lo anterior, otro factor que favoreció el abuso en este escenario fue que había desconocimiento de los asociados acerca de lo que es el cooperativismo. Con relación a esto, los entrevistados van a decir que lo ilegal de las Cooperativas de Trabajo Asociado ha sido la forma de usarlas.

Otro elemento importante, es que también las cooperativas se han utilizado en roles que no son profesionales. Los entrevistados también dicen que en las cooperativas para ahorrar costos contrataban supervisores que no tenían suficiente experiencia y capacitación. Y para cerrar señalan que el gobierno colombiano no quiere tener la responsabilidad directa de tener trabajadores por eso también contrata con cooperativas.

Categoría emergente: Empresas de Servicios Temporales – EST. Los trabajadores operativos, los responsables de gestión humana, el personal de gestión de personal temporal consideran que las empresas temporales cumplen sus obligaciones de ley para no tener demandas y buscan trabajadores con buenos desempeños para sus empresas clientes. Agregan que los trabajadores

temporales suelen ser personas con poco nivel de formación y de escasos recursos económicos, por lo que trabaja por necesidad económica. De igual forma dicen, los trabajadores temporales se esmeran en dar un buen desempeño con la expectativa de ser contratados directa y laboralmente con la empresa usuaria, dado que la empresa usuaria también utiliza la contratación de temporales como una forma de selección de personal a través de su desempeño. Los entrevistados indican que los temporales no reciben la misma dotación de elementos para las actividades de trabajo que los que son vinculados directamente por la empresa usuaria y que además no les dan igual capacitación a los temporales para no evidenciar una relación laboral. Con relación a la duración y renovación de los contratos de los trabajadores temporales, estos van a depender de las necesidades de las empresas usuarias, es en ellas principalmente donde se decide a quién darle por terminado el contrato laboral. Los entrevistados afirman que para las empresas temporales su prioridad es el negocio, es tener más empresas clientes, y no es el bien del ser humano. Las empresas temporales negocian un porcentaje de manejo o administración de los trabajadores con la empresa cliente o usuaria, además del servicio que van a ofrecer.

Categoría emergente: Sociedad por Acción Simplificada – SAS. Un abogado, un Economista y un Administrador exponen que en Medellín se ha generado una proliferación de Sociedades por Acciones Simplificadas –SAS, explican que al ser controlado por el Estado el mal uso de las cooperativas de trabajo asociado - CTA, se ha comenzado a usar una nueva forma de proveer trabajadores, las SAS - Sociedades por Acciones Simplificada. Expresan que las SAS tienen menores riesgos tributarios, etc., para los empresarios y en ellas no se toca el patrimonio del accionista para responder por los derechos de los trabajadores. Las SAS son formas de empresa que protegen al accionista y que pueden ser usadas en detrimento del trabajador. Adicionalmente insisten los entrevistados que la legislación en Colombia beneficia tributariamente más a la empresa grande que a la pequeña.

Objetivo 2. Describir los sentidos que dan las organizaciones a la flexibilidad laboral.

Categoría inicial: 2.2. Razones de la organización para utilizar los contratos alternativos o atípicos.

Categoría emergente: La otra cara de las organizaciones. Los administradores y economistas entrevistados opinan que en Colombia priman las pequeñas y medianas empresas pero son las grandes las que obtienen más utilidades. Asimismo dicen que en general hay una gestión deficitaria en las empresas con relación a los principios, planeación y organización, a la par que tienen muchas obligaciones laborales. Igualmente señalan que el escenario actual es incierto tanto para el trabajador como para la empresa, y que sin estas no es viable la sociedad porque son las empresas las que generan empleo y no los trabajadores.

Categoría emergente: Obligaciones. Los administradores y un responsable de gestión humana entrevistados afirman que las empresas tienen muchas obligaciones tributarias y laborales, además que los errores de la Dirección de impuestos y aduanas nacionales - DIAN, afectan la liquidez del empresario, no obstante se han dado cambios que buscan mejorar la situación del empresario.

Categoría emergente: Bienestar. Los administradores, trabajadores profesionales y un economista, señalan que la flexibilidad laboral en su forma de horario flexible aumenta la productividad y el compromiso de los trabajadores porque permite equilibrar y manejar su tiempo para atender sus compromisos laborales, familiares y personales. Es decir que además de generar empleo también aporta al bienestar.

Categoría emergente: Lograr competitividad. Los administradores, abogados y un responsable de gestión humana consideran que en el escenario actual si las empresas quieren permanecer tienen que ser competitivas. Y para lograrlo tiene que poder tener la libertad de elegir, suplir rápidamente los cargos requeridos en la organización y disminuir costos laborales, lo que en la práctica cotidiana crea un conflicto entre las partes: empresas y trabajadores. Igualmente señalan que la forma en que se aplica la flexibilidad laboral puede afectar la competitividad por pérdida de calidad del trabajo y por la pérdida de la motivación de los trabajadores.

Categoría emergente: Mejora la elasticidad ante los cambios. Los administradores, responsables de gestión humana, un economista y un trabajador profesional opinan que la flexibilidad laboral contribuye a las empresas en el objetivo de responder a las demandas del mercado y a disminuir la normatividad protectora laboral para beneficio del empleador en la toma de decisiones.

Categoría emergente: Costos laborales. Los responsables de gestión humana, los administradores, economistas y un trabajador operativo consideran que los empleadores buscan disminuir costos laborales y para ello la tercerización permite que la empresa tome decisiones con relación al personal que debe permanecer en la empresa a partir de su desempeño. De igual forma señalan que en la tercerización un trabajador puede tener que pagar su seguridad social y que por esto puede pasar que el contratista no siempre cumpla a tiempo sus obligaciones legales de seguridad social.

Categoría emergente: Administrar personal. Responsables de gestión humana, trabajadores profesionales, un profesional de gestión de personal temporal y un administrador expresan que la tercerización hace menos complicada la gestión administrativa, disminuye los costos y el estrés. Los entrevistados señalan que el papel o rol que desempeñan las áreas de Gestión Humana es operativa y no estratégica. Van a decir que las áreas de Gestión Humana no proponen estrategias para incluir a los tercerizados en procesos de desarrollo y bienestar, ni que estas dependencias velan siempre por el bienestar de los trabajadores, en general. Apuntan que en las áreas de gestión humana se sabe y se usa la necesidad económica del trabajador para que acepten malas condiciones de trabajo, incluso las que afectan su salud. Como contraste, agregan que el trabajador de gestión humana se siente desleal al hablar abiertamente del comportamiento no ético de la empresa.

Entre los entrevistados se afirma que la formación de los profesionales hoy se ha enfocado en la administración de la pobreza, manejar a las personas y enriquecer a otros. Con relación a la psicología, que es un programa formativo para profesionales que se desempeñan en áreas de gestión humana, dicen los entrevistadores que ha sido más una herramienta de las lógicas del capitalismo.

Asimismo comentan que la alta rotación de personal que se da en la tercerización incrementa las inducciones y capacitaciones, lo que conlleva un mayor desgaste para las áreas de Gestión Humana. Agregan que actualmente los contratistas también hacen las veces del área de gestión humana de las empresas cliente o usuarias, porque los servicios de estas áreas se pueden subcontratar, pero enfatizan, que conocer la dinámica de una empresa requiere un tiempo con el que un contratista no cuenta.

Objetivo específico 2. Describir los sentidos que dan las organizaciones a la flexibilidad laboral. Categoría inicial: 2.3. Comportamiento con los trabajadores.

Categoría emergente: Abusos. Los trabajadores operativos (muchos de la entrevista grupal y otro de entrevista individual), administradores, responsables de gestión humana, y un abogado afirman que la flexibilidad laboral en exceso favorece los abusos, que esta podría ser rentable para todos pero el empleador se excede.

Complementan que para las empresas los trabajadores son objetos. Señalan que el equilibrio entre la vida personal y laboral es un argumento para presentar la flexibilidad laboral pero la realidad no corresponde con lo que se dice, además porque la generación del empleo se ve como un favor que se hace al desempleado y se amenaza con frecuencia al trabajador con despedirlo o no renovar el contrato.

Van a decir que el sector público abusa de la contratación fija (de duración establecida) por razones de cuotas políticas. Y adicionan que las empresas, incluidas las públicas, disfrazan contrataciones laborales con prestación de servicios.

Categoría emergente: Discriminación. Los trabajadores operativos, responsables de gestión humana, un trabajador profesional, un profesional de gestión de personal temporal y un abogado señalan que en el entorno laboral se presenta discriminación, la que afecta la productividad de la empresa. Sobre los trabajadores van a decir que el trabajador vinculado directamente o con contrato a término indefinido tiene estabilidad, puede luchar por sus derechos y su contrato no va a depender tan determinadamente de la subjetividad en la relación con el empleador, lo cual es contrario a lo que pasa con los contratistas. Señalan que incluso, los trabajadores con contrataciones flexibles tienen mayores limitaciones para construir un proyecto de vida porque

las contrataciones alternativas están generando clasismo y discriminación. A la par dicen que hay prejuicios y estereotipos sociales de rechazo a la condición de tercerizado, cuando se piensa que los daños y pérdidas de objetos los ocasiona este grupo de personal, y de exclusión cuando no pueden participar en actividades, por ejemplo, sociales, del contratista. Adicionalmente dicen que al trabajador temporal le exigen más que al trabajador que es vinculado directamente por la empresa cliente o usuaria.

En general, en Colombia el trabajador es discriminado a través de las formas de contratación, y también por ser una persona afro, mujer, pobre, homosexual, porque vive en sectores marginales o porque pertenece a algunas religiones.

Categoría emergente: Inequidad. Los trabajadores operativos, trabajadores profesionales, responsables de gestión humana, profesional de gestión de personal temporal, abogados y un administrador dicen que Colombia tiene una gran riqueza en recursos y aun así es un país clasificado entre los primeros lugares con desigualdad. Con relación al escenario laboral en Colombia, perciben inequidad, porque se cuenta con múltiples formas de contrataciones flexibles utilizadas por las empresas y respaldadas por las leyes, que generan inequidad en acceso a beneficios y derechos, donde los más beneficiados son los vinculados directamente y nombrados como de planta. Asimismo, entre los entrevistados se señala que para lograr una situación de no discriminación es indispensable tener una visión de equidad.

Objetivo específico 3. Caracterizar las formas utilizadas en las organizaciones para seleccionar, contratar y desvincular a los trabajadores según los tipos de contratos utilizados por las mismas. Categoría inicial: 3.1. Selección de personal.

Categoría emergente: Procesos breves y poco rigurosos. Los responsables de gestión humana, profesionales de gestión de personal temporal y un trabajador profesional consideran que el quehacer de las áreas de gestión humana se va reduciendo a la selección de personal, y las empresas esperan que los procesos de selección sean efectivos y de calidad. Sin embargo, los procesos de selección de personal de las temporales se hacen frecuentemente de forma masiva, a la brevedad y sin importar el tiempo disponible por el contratista para responder de forma rigurosa a lo requerido.

Objetivo específico 3. Caracterizar las formas utilizadas en las organizaciones para seleccionar, contratar, y desvincular a los trabajadores según los tipos de contratos utilizados por las mismas. Categoría inicial: 3.2. Contratación

Categoría emergente: Renovación del contrato porque beneficia a la organización. Los responsables de gestión humana y un trabajador profesional afirman que las empresas renuevan los contratos porque el cargo se necesita, porque el proyecto no se ha concluido, por la solicitud de los jefes o por el desempeño eficiente del trabajador.

Objetivo específico 3. Caracterizar las formas utilizadas en las organizaciones para seleccionar, contratar y desvincular a los trabajadores según los tipos de contratos utilizados por las mismas. Categoría inicial: 3.3 Capacitación

Categoría emergente: Retención de empleados considerados valiosos. Responsables de gestión humana, profesionales de gestión de personal temporal y administradores dicen que las empresas vinculan directamente a los trabajadores con perfiles complejos y que desempeñan cargos estratégicos, y los cargos sencillos, que desempeñan cargos de la base, los tercerizan. Van a señalar que los perfiles complejos son mejor pagados que los perfiles sencillos, porque las empresas buscan retener a los trabajadores que tienen conocimiento de valor con salarios atractivos, asimismo señalan que las empresas buscan retener al personal que contribuye a satisfacer a los clientes. Con relación a los trabajadores temporales, la estrategia de retención se da con la promesa de que algún día podrían pasar a ser parte de la empresa usuaria.

Objetivo específico 3. Caracterizar las formas utilizadas en las organizaciones para seleccionar, contratar y desvincular a los trabajadores según los tipos de contratos utilizados por las mismas. Categoría inicial: 3.4. Rotación.

Categoría emergente: Retiro. Responsables de gestión humana, profesionales de gestión de personal temporal, trabajadores profesionales, trabajadores operativos, un economista y un abogado indican con relación a la rotación de personal que esta afecta la posibilidad de lograr

sinergia. Con relación a quienes definen los despidos, los entrevistados dicen que son quienes contratan a los contratistas. Y las razones para pedir la terminación del contrato del trabajador, pueden ser tanto objetivas como subjetivas; pueden ser porque su desempeño y comportamiento es deficiente y dañino, como deberse a sesgos de raza, género, belleza o procedencia. Por otro lado, afirman que el despido se realiza mecánicamente y que las contrataciones temporales aumentan la rotación, la incertidumbre y la angustia.

Asimismo, dicen que fundamentalmente las empresas tercerizan o buscan contratistas para poder decidir con rapidez sobre terminaciones de contratos y despidos, para ahorrar dinero aunque tengan que entrenar a personal nuevo, y también lo hacen para evitar riesgos para su seguridad al parecerles que un trabajador pueda ser muy crítico o consumidor de drogas, etc.

Como contrapartida, el trabajador renuncia porque no se le paga, porque no pueden desarrollarse y porque no se siente satisfecho con las condiciones de trabajo. Hay cargos de condiciones de trabajo tan difíciles, en los que no se tiene espacio para la vida personal y que se hacen solo por el dinero, en los que se presenta una alta rotación por renuncia de los trabajadores. Pero también hay trabajadores que no pueden renunciar porque tienen obligaciones personales y familiares que atender. Algunos trabajadores piensan que podrán renunciar cuando puedan ahorrar lo suficiente para no tener mayores dificultades, y en ese momento, recuperar su libertad.

4.3.3 Resultados por eje: Gobierno

Objetivos específico 4. Describir el sentido que tiene el gobierno colombiano sobre el trabajo, la flexibilidad laboral y las razones por las cuales justifica la generación de leyes que flexibilizan las normas laborales. Categoría inicial: 4.1. Derecho al trabajo.

Categoría emergente: Legislación anacrónica. Los abogados y los economistas explican que Colombia es un país muy desigual. Señalan que las políticas públicas se enfocan en la disminución de la inversión social y del derecho al trabajo, y favorecen al mercado y la acumulación capitalista. Van a decir, que la legislación tiene vacíos que afectan la integridad del derecho al trabajo y se mantiene rezagada frente a los cambios de la sociedad.

Asimismo afirman que la flexibilidad laboral se hace para que el país se acomode a las exigencias del neoliberalismo y se vuelva atractivo para los capitales. Del mismo modo dicen se ha implementado para generar más empleo, así el futuro no sea positivo. Se ha implementado modificando las indemnizaciones, las formas de contratación y los despidos de los trabajadores. Además que actualmente se está transfiriendo el pago de la seguridad social a los trabajadores. Los entrevistados dicen que las leyes anteriores a la ley 50 de 1990, no favorecía una interlocución entre trabajadores, sindicatos y organizaciones, y eran inflexibles para las empresas. De allí que la ley 50 de 1990 y la ley 789 de 2002, han flexibilizado la relación laboral y también se ha hecho para generar nuevos empleos, aunque advierten que la ley del primer empleo⁴ y la ley 789 tienen peligros para los trabajadores. Igualmente, advierten que la falta de educación imposibilita la justicia social porque propicia el abuso y la inequidad, en un escenario de libre mercado. Indican que la falta de educación y sus altos costos son desfavorables al desarrollo y al empleo de calidad. Como dato llamativo, afirman los entrevistados, que el DANE no estudia la situación laboral de las minorías como por ejemplo la de los afrodescendientes y los discapacitados.

Objetivos específico 4. Describir el sentido que tiene el gobierno colombiano sobre el trabajo, la flexibilidad laboral y las razones por las cuales justifica la generación de leyes que flexibilizan las normas laborales. Categoría inicial: 4.2. Precarización laboral.

Categoría emergente: Objetivación del trabajador. Los trabajadores operativos, responsables de gestión humana, profesionales de gestión de personal temporal, administradores, economistas, abogados, psicoanalistas y un trabajador profesional señalan que en Colombia hay mucho trabajo informal y mucho trabajo precario. Agregan que los trabajadores colombianos desconocen mucho de sus derechos y han naturalizado la precarización laboral. Aseveran que a causa del desempleo existente, las personas aceptan trabajar en condiciones que no los satisfacen y la precarización laboral es justificada ante la urgencia de empleo. Indican que la flexibilidad generalmente trae inestabilidad y precariedad laboral, adicional que la flexibilidad se busca en el trabajador pero no en la empresa, porque lo que busca es en realidad favorecer a la empresa.

⁴ Ley 1429 de 2010 de formalización y generación de empleo.

Opinan que las empresas están ahorrando en costos propiciando condiciones de trabajo de sobrevivencia para los tercerizados, y de paso la tercerización no ofrece continuidad laboral, lo que tales discontinuidades afectan la estabilidad financiera y de seguridad social de las personas y sus familias. Van a afirmar que actualmente cualquier trabajador siempre va a estar en riesgo, incluso los que están en la zona de confort. Y advierten que las medidas económicas que actualmente se toman llevarán de una crisis a otra, en la que los trabajadores pierden derechos y pagan por lo que otros han decidido hacer con la economía.

Categoría emergente: Sin voz ni representación. Los abogados, economistas, responsables de gestión humana, un administrador, un trabajador operativo, un trabajador profesional y un profesional de gestión de personal de temporales afirman que en Colombia se encuentran sindicatos que no se han renovado frente a los cambios del mundo. Dicen que 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. Exponen que en Colombia hay una cultura antisindical, en la que se percibe a los sindicatos como una amenaza y en la que además se piensa que quiebran empresas. En los sindicatos también, dicen, hay corrupción. De igual manera arguyen que los sindicatos luchan prioritariamente por aumentos salariales pero descuidan otras condiciones del trabajo importante, como son los grupos minoritarios, tales como los LGBT y los subcontratados.

Consideran que los sindicatos han perdido capacidad de negociación, y falta un mayor compromiso del Gobierno, empresarios y trabajadores para reconocer el valor e importancia de las organizaciones que representan a los trabajadores.

Con relación a la posible representación que tendrían los trabajadores, dicen que tener trabajadores con contratos alternativos, le evita a las empresas la formación de sindicatos. Por ejemplo, los asociados a cooperativas y los trabajadores por cuentapropia (contratistas) al ser dueños de la empresa no se pueden asociar a un sindicato, por lo que no hay condiciones favorables para que los tercerizados sean representados en su condición de trabajadores.

De forma similar señalan que los entrevistados en las empresas se despiden trabajadores cuando su comportamiento es interpretado como de riesgo, y creen percibir señales que les hace pensar que un trabajador va a ser un sindicalista.

De otro lado dicen que los sindicatos han denunciado la extralimitación de las empresas con la flexibilidad laboral porque se orientan fundamentalmente a su mejoramiento económico, y que Colombia se ha visto condicionada por procesos comerciales de internacionalización al reconocer la violación de los derechos de los trabajadores.

Categoría emergente: Sin control. Los abogados, economistas, psicoanalistas, trabajadores operativos opinan que la desregulación favorece un escenario de inseguridad y que las multinacionales son las que gobiernan, sumado a esto que los empresarios abusan de las normas. Igualmente dicen la inspección de trabajo en Colombia no es efectiva y falta una reforma laboral que controle a las empresas.

Categoría emergente: Corrupción. Los responsables de gestión humana, abogados, economistas, un trabajador profesional, un trabajador operativo y un psicoanalista exponen que los ciudadanos desconfían del estado porque las instituciones no cumplen con sus funciones a razón de la corrupción, y esto lleva a la elusión de los impuestos. De igual forma afirman que los funcionarios públicos que son políticos, retrasan procesos de contratación cuando se los controla.

Con relación a la tercerización, los entrevistados dicen que el Estado no ha estado exento de utilizar también la intermediación para su beneficio económico en detrimento de los trabajadores, y se ha presentado la creación de cooperativas de trabajo asociado como una oportunidad de negocio, colocando la democracia también al servicio del mercado. Adicionalmente a lo ya expresado dicen que hay unas dificultades complejas que acarrea la inversión de valores que ha propiciado el narcotráfico y el conflicto armado en Colombia.

Objetivo específico 4. Describir el sentido que tiene el gobierno colombiano sobre el trabajo, la flexibilidad laboral y las razones por las cuales justifica la generación de leyes que flexibilizan las normas laborales. Categoría inicial: 4.3. Calidad del trabajo.

Categoría emergente: Desprotección. Los administradores, abogados, un psicoanalista y un economista señalaron que en el escenario del neoliberalismo cada quien debe hacerse cargo de sí mismo y que las actuales formas de contratación están afectando negativamente el futuro de

las personas. Afirman que el concepto de trabajo incluye la protección integral social y que el actual gobierno está mostrando un mayor interés por los trabajadores. No obstante señalan que en los estudios de trabajo decente en Colombia el trabajador es discriminado para acceder al trabajo si es afro, mujer, pobre y además si vive en sectores marginales. Cabe anotar que cuando se les preguntó a los entrevistados sobre lo que conocían acerca del concepto de trabajo decente, en general no lo tenían claro.

Objetivo específico 4. Describir el sentido que tiene el gobierno colombiano sobre el trabajo, la flexibilidad laboral y las razones por las cuales justifica la generación de leyes que flexibilizan las normas laborales. Categoría inicial: 4.4. Flexibilidad laboral.

Categoría emergente: Las leyes del Mercado deciden. Los economistas, abogados, psicoanalista apuntan a que el modelo económico actual prioriza más la libertad de mercado y la libre competencia que el derecho fundamental al trabajo. Igualmente señalan que en el modelo prima la acumulación de las riquezas y el individualismo, sobre la solidaridad. Explican que tiene preponderancia la dinámica financiera sobre la seguridad social, la generación y calidad del trabajo. Los entrevistados también señalan que las empresas multinacionales buscan donde la mano de obra sea más barata. Observan que las leyes del mercado son más influyentes en la distribución de bienes y servicios que el Estado, y es el mercado el que pone las reglas y la moralidad. Con relación a las personas dicen que ellas son también objetos intercambiables porque caducan y se vuelven obsoletas.

Objetivo específico 4. Describir el sentido que tiene el gobierno colombiano sobre el trabajo, la flexibilidad laboral y las razones por las cuales justifica la generación de leyes que flexibilizan las normas laborales. Categoría inicial: 4.5. Impacto del desempleo y su disminución.

Categoría emergente: Desregulación en exceso. Los economistas, psicoanalistas, trabajadores operativos, un abogado y un administrador señalan que en Colombia prima el trabajo informal, y que este se da para la sobrevivencia. Señalan que en la informalidad se habla de trabajo y no de empleo, un ejemplo de eso es que hay productos que se venden en el mercado informal para

no hacer contrataciones de trabajo. Agregan que los trabajadores informales afectan los costos del sistema de seguridad social porque no cotizan y tienen que ser atendidos por el régimen subsidiado del país, por lo que pasar de la informalidad a la temporalidad es visto como una forma de mejoramiento. Dada la informalidad en Colombia hay una altísima rotación, falta de pensión y exposición a riesgos laborales.

Exponen los entrevistados que en Colombia se está generando empleo pero no de buena calidad, un ejemplo es el subempleo que es un trabajo precario. De igual forma, ante las necesidades de empleo, el emprendimiento es otra forma de resolver la falta de trabajo.

Con relación a la informalidad y sus formas, los entrevistados hablan del trabajo infantil, de los trabajadores familiares sin remuneración, los aprendices y los cuentapropia. Afirman que en Colombia el cuentapropia, el trabajador familiar sin remuneración y los aprendices están en aumento. Con relación al trabajo infantil afirman que es una de las formas frecuentes dadas en la informalidad del empleo. Señalan que en las zonas rurales hay trabajo infantil con deserción escolar y sin remuneración, y los niños trabajan para ayudar a sus padres y se dedican al pancoger⁵. Los entrevistados comentan que para lograr la formalización del empleo ha faltado pedagogía y regulación.

Categoría emergente: La lucha por el acceso al trabajo. Los trabajadores profesionales, los responsables de gestión humana, los abogados, los economistas y un trabajador operativo, dicen acerca del mercado laboral, que en Colombia hay mayor oferta que demanda de empleo, lo cual es una desventaja para los trabajadores. Dicen que ante esto el Estado tiene a su disposición cantidad de trabajadores dispuestos a trabajar por bajos salarios. De igual forma explican que hay mucha desigualdad de género y también hay desigualdad entre las zonas urbanas y rurales. Comentan que en el mercado laboral colombiano hay mucha rotación, precarización y baja calidad en el empleo. Y sobre la precarización explican que esta genera pérdida en la proyección al futuro.

De igual forma aseveran que hay entidades del Estado que deben facilitar el encuentro de empleo pero no tienen la capacidad de responder a la demanda de la población. Señalan que el desempleo es una realidad compleja de preocupación de muchos gobiernos, la cual reconocen, es muy difícil de resolver.

⁵ Cultivos que satisfacen parte de las necesidades alimenticias de una población determinada.

Con relación a la flexibilidad laboral piensan que esta les abre opciones de acceso al empleo a personas que por edad o poca competencia no serían contratadas, y señalan que las contratan para realizar tareas poco complejas. También señalan que a algunos recién egresados de educación superior les pagan como aprendices. De otro lado afirman que la flexibilidad laboral posibilita por lo menos tener un empleo, así este no sea de calidad.

Los entrevistados consideran que se ha creído que acceder a un empleo depende de la educación que se tenga pero la realidad es diferente. Acceder a un empleo también depende de los contactos, experiencia y recomendaciones, de la subjetividad de quien contrata y no necesariamente de la objetividad de las capacidades. Y lo otro es que como el trabajo se lo llevan a otros lugares por costos, no hay forma de desarrollo en el propio lugar.

Con relación al trabajador de conocimiento, los entrevistados dicen que en el mercado laboral este trabajador compite con otros y con empresas, en un escenario de celos profesionales, deslealtad, rivalidad, angustia y presión por resultados. Entre estos profesionales hay altos directivos que se han quedado sin trabajo y han tomado como opción de trabajo la consultoría.

Capítulo V: Discusión, Recomendaciones y Conclusiones

Discusión

Al iniciar la investigación doctoral se partió del supuesto de considerar que el trabajo mediado por las formas de contratación flexible aplicadas en Medellín, que se basan en la legislación colombiana, produce sufrimiento y esto tiene influencia en el sentido que se le da al trabajo. Cabe decir que se entiende el sufrimiento como un estado de malestar y dolor psicológico resultado de una situación de la que se participa, y de la cual se tiene poco o muy limitado control para modificarla. Tal sufrimiento se vincula con un estado de vulnerabilidad, impotencia y resignada aceptación. Es importante recordar la definición de Cassell (citado por Montoya Juárez; Schmidt Río-Valle; Prados Peña (2006), en la que explica que el sufrimiento es un estrés severo que se relaciona con situaciones que amenazan la integridad de las personas.

Ya había señalado Sennett (2000) que las sociedades capitalistas al llevar a modificar el carácter de las personas para ajustarse a un escenario de competencia continua y de cambio en el que priman la incertidumbre, el corto plazo, las relaciones superficiales, etc., trae consecuencias de mayor sufrimiento para las personas.

Uno de los aspectos relevantes encontrados en esta investigación fue la emergencia de comprender que, para trabajadores operativos que provienen de la informalidad del empleo, el trabajo en empresas temporales es sentido como un mejoramiento, porque la informalidad es un contexto más complejo y difícil que la temporalidad misma, como en el caso de una de las personas entrevistadas que laboraba en una empresa que externaliza servicios de aseo y mantenimiento general (Ver tabla 12 sobre códigos de tipos de entrevistados):

ETO1: yo empecé a trabajar a los catorce años como vendedora independiente de chance, luego estuve en un negocio de comidas rápidas y helados, después trabajé en almacenes de ropa femenina, y luego como promotora de ventas [...] en un local.

Al hacer referencia a la empresa temporal dice:

ETO1: este trabajo acá me da una estabilidad porque donde yo estaba en este momento yo era como una persona independiente y no ganaba nada bien, en cambio acá tengo algo estable y puedo ir superando y escalando, entonces yo sé que puedo conseguir muchas cosas porque el hecho de estar en la situación en la que estuve tan mal, eso me da ganas de seguir luchando.

La informalidad del trabajo es una realidad que no es nueva ni en Medellín ni en Colombia, sino que ha sido más bien naturalizada, invisibilizada y desposeída de un sufrimiento aun mayor que el que se le atribuye a la temporalidad del trabajo bajo las formas de la desregulación laboral, porque la primera ya está en la temporalidad pero además en la informalidad o si se quiere en una ilegalidad admitida y aceptada socialmente, y la segunda tiene de menos peor por la formalización, que hablando en términos de mínimos por lo menos acerca a la seguridad social integral que protege de enfermedades y accidentes de trabajo, puede dar alguna opción de pensión y acceso a algunos servicios del sector financiero con las limitaciones propias de la intermitencia.

Es importante decir que el término precariedad, que surge por la sociología francesa en los años 80, como lo señalan Castel, Bourdieu y Accardo citados por Choi y Mattoni (2010), se viene utilizando en las últimas décadas con mayor sensibilidad para hacer referencia a las pérdidas del estado de bienestar que, explica Bauman (2007b) y Beck (2007) han soportado los trabajadores de países desarrollados con la flexibilidad laboral. Pero esto no es nuevo porque la precariedad laboral no es una experiencia nueva en países llamados tercermundistas como Colombia, es una experiencia sostenida e invisibilizada.

Aunque esta investigación no se enfoca en la informalidad del empleo su emergencia como realidad fundamental del contexto de la ciudad y del país, remite a la pertinencia de indagar por algunos datos que permitan el contraste y la comprensión de la realidad a la que se refieren los entrevistados.

Acerca de la informalidad, se puede observar la figura 15, en la que se presenta la tasa de informalidad de Colombia con relación a otros países latinoamericanos para el año 2013, en la que se estaba para entonces en un segundo lugar en la región, con una de las tasas más altas después de Bolivia.

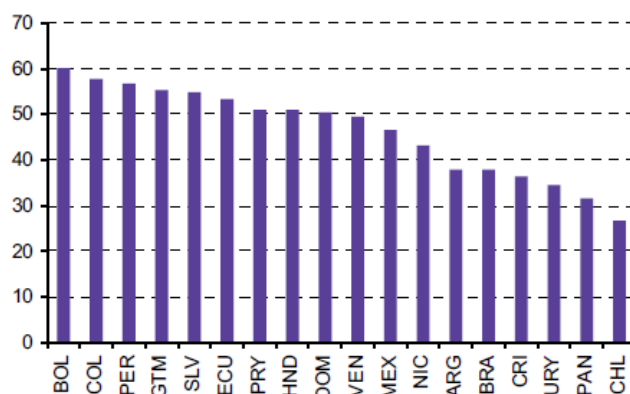


Figura 15. Población urbana ocupada en el sector informal del mercado de trabajo de 2013. Tomado de CEPAL (2014).

Pero no solamente la preocupación por la informalidad se ha hecho más evidente en la investigación doctoral, sino constatar que la tendencia de Colombia con la informalidad del trabajo es similar a la que tiene con la tasa de desempleo, comparativamente con otros países latinoamericanos, la cual es de las más altas como se aprecia en la figura 16.

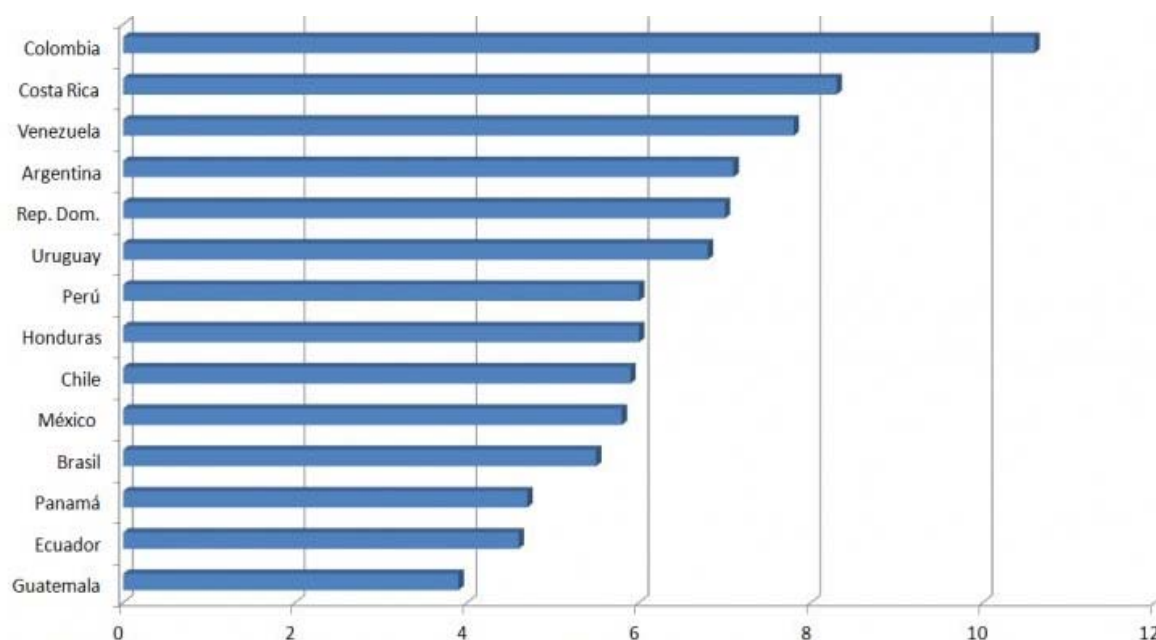


Figura 16. Desempleo en América Latina. Tomado de Infobae América (2 de enero 2014).

En la figura se observa que para finales de 2013, Colombia tenía la tasa más alta de desempleo con 10,6%. Le seguía Costa Rica, con 8,3 %, luego Venezuela con 7,8%, continuaba Argentina con 7,1% y República Dominicana con 7%. Los países que contaban con una tasa menor de

desempleo en la región eran Guatemala, Ecuador, Panamá y Brasil, los cuales señalan que estarían en una situación de pleno empleo.

Cabe decir que con relación a la flexibilidad laboral, esta se ha justificado tanto por los empresarios como por el Estado como un mecanismo para la creación del empleo y la competitividad del sector productivo. Y a partir de los datos que presenta el DANE en los últimos años de gobierno se ha explicado que ha disminuido el desempleo, no obstante en la figura 17 se aprecia que la tasa de desempleo de Colombia sigue siendo alta y que los cambios no han sido significativos sino que la tasa de desempleo ha sido más bien persistente.

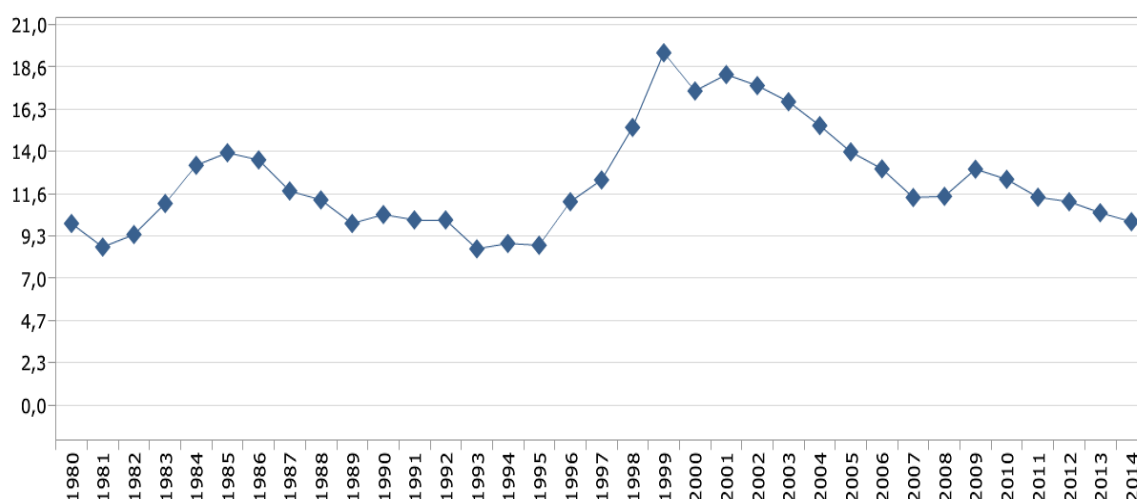


Figura 17. Tasa de desempleo en Colombia de 1980 a 2014.

Tomado de CEPALSTAT (s.f.). En la figura 17, se puede apreciar que la tasa de desempleo de Colombia, para 1980 estaba en 10%, para 1990 en 10,5%; para el año 2000 en 17,3%; para el 2010 12,4% y, para el 2014 en 10,1%; lo que se observa es que los cambios de reducción del desempleo no son tan significativos y son persistentes.

Al hacer referencia a la tasa de desempleo no se explica toda la realidad de lo que sucede en el escenario laboral del país, como por ejemplo en lo relativo a la calidad del trabajo. Puede que se disminuya la tasa de desempleo en algunas cifras pero la calidad del empleo es un tema que no convence. Cabe decir que la forma de medir la tasa de desempleo ha sido cuestionada por la Escuela Nacional Sindical, voceros de los sindicatos, los medios de comunicación masivos, etc., porque no queda claro qué es lo que se considera empleo cuando se hace tan evidente tanta informalidad.

Ante tal cuestionamiento, el director del DANE, Mauricio Perfetti, explicó que la forma en que se calcula el desempleo en Colombia, es la impuesta por la OIT, la cual es utilizada por 130 países que tienen acuerdo con dicha entidad internacional. Argumenta que se utiliza la información de la gran encuesta integrada de hogares que se realiza al azar en 435 municipios del país. Asimismo señala que en Colombia no se puede confundir el buen desempeño de la generación de oportunidades laborales con el pleno empleo, y que el hecho que haya una disminución del desempleo no quiere decir que se esté minimizando su expresión máxima. De igual forma explica que si una persona vende dulces en el servicio de transporte masivo en la calle, se dedica a esta actividad más de una hora a la semana y recibe una remuneración cualquiera, es considerado empleado. Asimismo aclara que este tipo de situaciones solo asciende a un 0,01% del total de la encuesta laboral, porque agrega que en Colombia el 65% de las personas que trabajan lo hacen entre 37 y 60 horas. (Dinero.com, 23 de septiembre de 2014).

Con los datos que se publican por diferentes medios acerca de las tasas de desempleo, informalidad, etc., surgen preguntas que no se alcanzan a responder con las justificaciones sobre el comportamiento del desempleo y su disminución en el escenario laboral colombiano. Esto contribuye a comprender uno de los primeros hallazgos de la investigación doctoral y que echan por tierra parte del supuesto con el que se inició, pero que a la larga lo confirman, y es que el trabajo que ofrece la flexibilidad laboral externa tal como se aplica en Medellín – Colombia, con las formas de contratación produce sufrimiento. Y aunque la temporalidad para trabajadores que provienen del sector informal es percibida como un mejoramiento porque los acerca a la seguridad social y a los servicios que ofrece el sector financiero y, para algunos los acerca a algún tipo de capacitación que les permite nuevas opciones laborales, en el mediano y largo plazo tampoco les da oportunidades significativas de desarrollo sostenido que alcance a sacarlos de la pobreza y de las condiciones precarias de vida y trabajo. En una nota periodística se hace referencia a un informe de la OIT del 2012, en el que se observa que Colombia es uno de los 20 países en los que se tienen peores salarios en el sector formal. “Entre los últimos 20 lugares se destacan Colombia, China, México, Egipto, India y República Dominicana.” (Portafolio.co, 12 de abril de 2012).

Entonces al leer también a Beck (2007), en su libro *Un nuevo mundo feliz: La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, cuando se refiere a la brasileñización para explicar que los países desarrollados van en esa dirección, en la dirección de adoptar patrones

productivos y relaciones sociales de empleo que siempre han sido propias de Brasil y de buena parte del Sur, se comprende mucho mejor lo que sucede en países tercermundistas y para donde pueden ir en parte los países desarrollados.

En Colombia se sabe de precarización y, como ha sido lo *normal* al interior del país no hay comparaciones con mejores estados como es el caso de los países desarrollados, entonces la temporalidad formalizada llega como una promesa que ofrece mejores posibilidades para aquellos que lo que conocen es el trabajo infantil, el cuentapropismo, el trabajo familiar no remunerado, etc.

Uno de los estudios que expone aspectos similares al fenómeno colombiano y que muestra cómo la flexibilización laboral tal como ha sido aplicada genera precarización en el trabajo formal, es el presentado por Nicolás Diana (2010) en Argentina con los funcionarios públicos. En él señala ocho dimensiones de la precariedad: (a) falta de estabilidad en el empleo; (b) deterioro de las condiciones de trabajo; (c) incertidumbre e insuficiencia del ingreso; (d) reducción de la protección y seguridad social; (e) deterioro del reconocimiento práctico y simbólico de la realidad del trabajo; (f) inestabilidad política del vínculo laboral; (g) mayor fragmentación de los lazos y vínculos al interior del colectivo de trabajo y el proceso de individualización; (h) y, falta de representación y cobertura sindical.

Ahora bien, si los trabajadores operativos perciben un mejoramiento inicial de sus condiciones de trabajo y proyecto de vida, que no deja de ser precario por la intermitencia de ingresos, seguridad social, insuficiencia de ingresos y falta de representación; los trabajadores profesionales tienen una percepción contraria de desmejoramiento y mayor vulnerabilidad. Ya que su formación y educación superior no es garante de certidumbre, capacidad de negociación y protección como lo había prometido la tradición y creencias de épocas recientes. Si bien la falta de educación es garante de precarización, tenerla ya no garantiza no estar expuesto al vaivén de la flexibilidad laboral, que cabe decir no es contractual porque no es elegida por el trabajador sino que es ofrecida por el gobierno a la empresa como medio para competir. Pero tampoco las empresas están liberadas del vaivén y del riesgo.

De hecho ya nadie lo está como lo explican Castel (2010), cuando se refiere a la caída de todas las protecciones de la sociedad laboral y al ascenso de las incertidumbres desde 1970 que trae la transformación del progreso social o porvenir con una creciente descolectivización o reindividualización, y Beck (2002), quien expone que en el desarrollo de la sociedad moderna

hay riesgos sociales, políticos, económicos e industriales que tienden a estar cada vez más por fuera del control de las instituciones. Y este escenario de incertidumbre también lo presenta Bauman (2007a), cuando se refiere a los aspectos que influyen en el escenario actual con el paso de una modernidad sólida a líquida, en el que el largo plazo no es la prioridad; con el desplazamiento del poder en el espacio global, en la que la política actúa únicamente en el ámbito local sin tener la capacidad para controlar los cambios globales; donde se da una reducción paulatina de los seguros públicos que fundan la solidaridad social; en un escenario donde la planificación y la acción a largo plazo se debilitan; en un escenario donde la responsabilidad de las elecciones recae fundamentalmente en el individuo y tiene que estar dispuesto a ser flexible y cambiar para lograr oportunidades.

De este modo lo presenta Sennett (2000) cuando señala que lo particular de la incertidumbre en la actualidad es que está integrada en las prácticas cotidianas, en las que la inestabilidad es vista como algo normal y donde prima el mandato "nada a largo plazo" y se pierde la planificación y se disuelven los vínculos de confianza mutua. Lo cual lleva a unas implicaciones subjetivas diferentes.

Con relación al sentido que se le da al trabajo, la actual subjetividad de los trabajadores está influida y constituida 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 e instituciones. Esta percepción es coincidente con las tesis que plantean estudiosos como Sennett (2000, 2006); Castel (2010); Bauman (2007a, 2007b); Beck (2002, 2007), sobre lo que acontece en la modernidad, caracterizada por la incertidumbre, el individualismo y la falta de solidaridad.

Sennett (2010), explica que hay un cambio en la concepción del trabajo con su derivación en el carácter de los trabajadores, entendiendo el carácter como: "los rasgos personales que valoramos en nosotros mismos y por los que queremos ser valorados" (p. 10), y señala que el carácter "se centra en particular en el aspecto duradero «a largo plazo», de nuestra experiencia emocional" (p. 10), y agrega "se expresa por la lealtad y el compromiso, bien a través de la búsqueda de objetivos a largo plazo, bien por la práctica de postergar la gratificación en función de objetivos de futuro" (p. 10). Pero al cambiar el concepto de trabajo como cohesionador social, el futuro cambia porque en el actual escenario los mercados no respaldan las actitudes

inmóviles, de largo plazo, los valores de lealtad, certidumbre, no riesgo, solidaridad, compromiso.

Tal como señala Perilleux (2008), al referirse a que la flexibilidad laboral pone a las personas ante unos nuevos imperativos en la producción, y le exige una implicación subjetiva cada vez más intensa. Perilleux (2008), entiende la subjetivación como la prueba y acrecentamiento del poder que tiene el trabajo en el trabajador. Explica que la subjetivación tiene dos vertientes, la primera es la del sometimiento, donde el ser humano es subordinado, determinado por el lenguaje y el orden social. Es así que las personas buscan ser conformes a lo que la empresa requiere, por lo que el capitalismo participa directamente en el proceso de subjetivación en el escenario del trabajo. La segunda, es la subversión, y se refiere a las formas en que las personas reaccionan a las determinaciones que lo constituyen y se otorga la libertad.

Entonces cuando se escucha la percepción de expertos y trabajadores participantes en la investigación doctoral en la que se consideran están cosificadas relaciones de trabajo, que se conducen de forma más individualista e indiferente, y en la que a largo plazo, incluso en el mediano, la reciprocidad de las relaciones cambia a un carácter desprovisto de futuro:

EA2: uno ve que a los trabajadores no les importa mucho la suerte de la empresa y lo que pueda pasar con ella. Yo creo que se genera también un sentimiento de amigo-enemigo, es decir, no se logra establecer una buena relación laboral, sino que los trabajadores se sienten como que van a prescindir de ellos en cualquier momento y no tienen al empresario como alguien que les está ayudando a facilitar la vida.

ERGH6: Las desventajas por ejemplo para las empresas es que no tienen unos trabajadores muy comprometidos, ellos básicamente contratan mano de obra, no seres humanos. Entonces pierden toda posibilidad del sentido de pertenencia, de la afiliación, del compromiso, e incluso de un contrato psicológico que se puede establecer entre un trabajador y la empresa.

ETOG1: 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 y a las ocho de la mañana ya está el otro reemplazo.

Es así que los trabajadores, retomando lo dicho por Perilleux (2008), buscan ser conformes a las demandas de la empresa mientras necesitan estar en ellas, pero se da la subversión, como el otro determinante de la subjetividad actual, y cuando pueden marcharse lo hacen para tener mejores condiciones en su búsqueda de libertad, entonces se van, sí tienen la capacidad para ello:

ETP8: Qué significa para mi ser contratista, bueno realmente pues ya dado lo que yo ya he vivido, pues si yo lo contrasto con el ideal que yo tenía cuando salí de la universidad inmediatamente sencillamente sería como la confrontación de un ideal con un real, en el que yo pensaba que iba a tener un trabajo estable e indefinido inmediatamente saliera de la universidad a una cosa que no es así, pero como yo ya he vivido otras cosas, entonces para mí en este momento significa sencillamente, bueno, tengo un empleo que me está proporcionando unas cosas que yo requiero en estos momentos y unos recursos económicos que yo requiero para hacer ciertas cosas y el día que yo tenga los suficientes recursos económicos para lo que quiera hacer, chao, me voy por esa libertad.

El contrato psicológico es un concepto clave para entender las actitudes de las personas hacia el trabajo y la organización, su proceder y su bienestar psicológico (Alcover de la Hera, 2002). Alcover de la Hera (2002) explica que el contrato psicológico se divide en transaccional y relacional. Sobre el primero, el transaccional, señala que es aquel que se refiere a las obligaciones específicas y de corta duración, entre la empresa y el trabajador. Y a partir de la investigación doctoral y lo encontrado en los aportes de los entrevistados, se puede señalar que este es el tipo de contrato que se privilegia en el escenario actual. No se privilegia el relacional, donde se edifican relaciones a largo plazo y donde las partes anteponen los intereses de la otra sobre los suyos. En los contratos transaccionales la confianza no es una característica sino más bien el beneficio particular, diferente a los contratos relacionales, en los que como señala Alcover de la Hera (2002) se basan en “relaciones abiertas e indefinidas que comportan un nivel elevado de inversiones de confianza en el otro tanto por parte de los empleados como por parte de los empleadores.” (p. 64).

Cabe señalar que uno de los temas ausentes en las percepciones de los entrevistados como experiencia vital en el trabajo fue el de la autorrealización. Ya decía Maslow (1991) que los seres humanos en general tienen una tendencia a moverse hacia los niveles superiores de salud, creatividad y autosatisfacción. De igual forma (Maslow, 1991) era de la opinión que las empresas que tenían políticas y prácticas orientadas al potencial humano, además de facilitar la realización de las personas obtenían beneficios económicos en una relación de beneficios mutuos. Pero esto requiere una visión holística del ser humano, como la explicaba Maslow (1991), en la que se tengan en cuenta los anhelos más elevados de las personas más allá de la sola sobrevivencia, donde se considere la autorrealización, el bienestar, la salud, la autonomía, etc., como aspectos relevantes para la vida personal y de la sociedad, de la que participan las empresas. Con base en lo descrito por los entrevistados, la visión que tienen en muchas de las empresas es la de la ganancia económica, la reducción de problemas inmediatos y la cosificación de los trabajadores a su necesidad. Y de esta visión participa el gobierno con la permisividad y tolerancia cuando legisla y adicionalmente cuando no regula, como lo señalan algunos entrevistados cuando dicen:

EE4: fue un problema de regulación más que la mecánica del modelo del sistema capitalista, son fallos de regulación, de control a los empresarios, fallos de Estado. Depende de estimular más la regulación.

ETOG1: Toda esa permisividad para evitar la cantidad de agremiaciones, asociaciones, una cantidad de situaciones.

ETOG1: son empresas que quieren en un comienzo evitar responsabilidades, como anteriormente respondían ante el trabajador como tal, evitar sindicalizaciones, evitar agrupaciones, evitar una cantidad de prebendas que los sindicalistas como tal han adquirido, consiguieron una serie de cosas así y el gobierno lo quiere desmontar y lo desmontaron con la tal ley 50 del año 90 a través del gobierno Uribe, [...] y darle permisividad.

Otro de los de los aspectos relevantes que arroja la investigación doctoral y que se relaciona al sufrimiento que se puede vivir en el trabajo más allá de la lucha por la sobrevivencia, es la que se produce en la discriminación por la condición de temporal, que lo coloca en una situación

diferente de acceso a oportunidades y en un claro contexto de desigualdad en el trato recibido en el trabajo.

Weller (2009) dice que en el escenario actual, hay cuatro formas de exclusión con las que se encuentran los trabajadores: (a) la exclusión del mercado laboral (ejemplo: mujeres con responsabilidades familiares; (b) la exclusión del empleo (personas que buscan y no lo encuentran); (c) la exclusión del empleo productivo (trabajadores que por sus necesidades deciden insertarse en un sector poco productivo y no logran empleos de calidad); (d) y la exclusión del empleo de buena calidad en sectores de alta y mediana productividad (por condiciones contractuales adversas), este último caso se da porque la institucionalidad laboral no promueve el empleo de calidad.

Es necesario decir que trabajar y vivir en ambientes de exclusión y con poco o ningún acceso a oportunidades de desarrollo y bienestar, es caldo de cultivo para las distintas formas de violencia, y una pérdida deplorable de construcción de sentido para las sociedades y para las personas.

Una de las teorías que explica la motivación del ser humano, es la teoría de la equidad de John Stacey Adams (1965). Esta propuesta explicativa se enfoca en los sentimientos que tienen las personas con relación al grado de equidad con el que son tratadas, comparativamente con las demás. Las personas se comparan con las otras para darse cuenta si están siendo tratados de manera equitativa y cuando no es así, entonces se desmotivan. Al percibir la inequidad se genera una insatisfacción y entonces van a buscar transformar la situación y para hacerlo pueden disminuir el tiempo y esfuerzo que dedican a sus tareas, pueden presionar a otros para que disminuyan su trabajo, etc., pueden acudir a cualquier situación que les dé un mayor sentido de justicia:

When an inequality between the proportions exists, the participants to the exchange will experience a feeling of injustice and one or the other party will experience deprivation. The party specifically experiencing relative deprivation is the one for whom the ratio of profits to investments is the smaller. (Adams, 1965, p. 273).

Cuando existe una desigualdad entre las retribuciones que reciben los trabajadores, estos pueden percibir una sensación de injusticia en la que ellos tienen acceso limitado a la oportunidad o incluso a un derecho que reciben otros pero que a los tercerizados o temporales

les es negado solo por su condición de temporal. Algunas de las percepciones de los entrevistados acerca de la inequidad y discriminación que se viven en las organizaciones, lo ilustran:

EAA4: 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 outsourcing para ellas significa que no son tan valiosas como los que yo contrato directo.

ETP4: hay unas condiciones que son para unos que no son para otros, entonces ya se puede empezar a hablar de discriminación.

ERGH4: Nosotros no podemos capacitar contratistas, porque va en detrimento patrimonial según la ley.

Kassin, Fein y Markus (2010) explican que la discriminación es una “conducta dirigida en contra de una persona debido a su afiliación a un grupo específico”. (p. 133). En la investigación doctoral se observa que este proceso de inequidad en el acceso a beneficios y condiciones de trabajo, se incentiva y se presenta un escenario proclive para la discriminación por la condición de tercerizado y trabajador temporal, como lo expresan algunos de los entrevistados:

ETOG1: Los trabajadores aquí nos miran por encima del hombro, ni le hablan a uno.

ETOG1: Nosotros tenemos que rendir el triple o cuádruple de lo que rinden los otros.

ETO1: Si, si hay diferencias aunque dicen que no, por ejemplo los otros compañeros que son vinculados por la empresa usuaria abusan, dejan las cosas sin hacer porque ahí están los de Uno A que cubren el puesto, [...] y dicen ellos siempre que ahí están los de Uno A, [...] y cuando hay un robo, dicen ¡Eso es uno de Uno A!

Un tema más que es relevante en los hallazgos de la investigación doctoral, es la relativa a las áreas de gestión humana o de personal, en las cuales se desempeñan con recurrencia

profesionales de las áreas de ciencias sociales y humanas, de la que hacen parte los psicólogos.⁶ Para los entrevistados de la investigación doctoral, estas áreas son más operativas que estratégicas y se adaptan a las demandas de la administración de la organización, las que consideran enfocan su trabajo a lograr la modelación del comportamiento de los trabajadores a las necesidades de las empresas, desatendiendo en más de las veces, la misión fundamental de la profesión, la de aportar al bienestar de las personas. Algunos de las percepciones de los entrevistados al respecto dicen:

ERGH8: porque si el área de gestión humana realmente si fuera lo que debe ser, un aliado de la gerencia, un socio estratégico de la gerencia, un adalid de los trabajadores, es fundamental la estrategia de gestión humana. Pero eso todavía no pasa y ese cuento de qué gestión humana es la cenicienta de la empresa, yo lo vengo oyendo desde hace 20 años y lo oigo todavía. [...] la gente de Gestión humana no se ha posicionado lo suficiente.

EAA4: a mí me da risa el papel de gestión humana, porque el poder es, depende de los de ventas y el gerente general, entonces hacen cosas ridículas, luchan mucho y trabajan mucho, y cuando pueden se oponen pero termina ganando el que vende, y terminan haciendo cosas que gestión humana no quiere, o sea gestión humana sí, yo siempre he visto que lucha por interferir, pero termina ganando el más fuerte que es el que vende.

Calderón, Naranjo y Álvarez (2011), señalan que la gestión humana moderna necesita trascender los procesos de administración de personal y mejorar las relaciones laborales en un sentido amplio, de una manera más holística, que se oriente al logro de los objetivos organizacionales pero dando sustentando el desarrollo de las personas de la organización.

Y con relación específica del rol de los psicólogos los entrevistados mencionan:

⁶ Con relación al artículo 1 de la Ley 1090 de 2006 de Colombia, la psicología es una profesión de las ciencias sociales pero privilegiadamente del área de la salud. Desde su formación académica, los psicólogos se forman desde las ciencias humanas y sociales, con un marcado acento en las áreas de la salud y la psicología clínica. Sí el psicólogo no se desempeña en las áreas de la psicología clínica o de la salud, se considera del área de las ciencias sociales y humanidades, pero si se desempeña en las áreas antes definidas, es un profesional de la salud. (Colpsic, s.f.).

EPGT6: yo tengo en las temporales la que más barato cobre, esos son los negocios y ¿Qué papel juega el psicólogo? Es uno de los perjudicados de ese fenómeno, porque no puede llevar a cabo sus funciones de la mejor manera y lo que la profesión exige.

EPS4: la psicología ha sido como una herramienta importante digamos de las lógicas del capitalismo.

Sobre la formación de los psicólogos organizacionales en Colombia (Gómez, Rodríguez y Quevedo, 2009), señalan que estos se han orientado hacia la administración de recursos humanos, al diseño y ejecución de procesos administrativos, más que a la comprensión de lo que determina el comportamiento en el trabajo, esto ha significado una ausencia de desarrollo en modelos de diagnóstico e intervención para aplicar de forma integrada y consistente al comportamiento de las personas en las organizaciones.

La psicología organizacional se alimenta de las ciencias sociales, políticas y administrativas, y estas son parte de su marco de referencia, más no su naturaleza. La mayoría de psicólogos que se desempeña en organizaciones están de acuerdo con esto, no obstante, señalan que desde la formación de dichos profesionales en Colombia, en el último año de estudios, cuando presentan el examen de Estado, muestran deficiencias en el conocimiento de los modelos administrativos y los tipos de contratos que se utilizan en el país (Enciso y Perilla, 2004).

Es importante agregar que en Colombia, la psicología organizacional y del trabajo, es un campo de aplicación y ejercicio de la psicología, en la que los psicólogos una vez terminan sus estudios de pregrado obtienen empleos o trabajos externalizados, en los que desempeñan actividades para las organizaciones. Estas actividades hacen parte de los procesos de selección de personal, capacitación, gestión del desempeño, diseño de programas de bienestar laboral, diagnósticos de clima organizacional, negociaciones con sindicatos, apoyo en seguridad y salud del trabajo, etc. Igualmente es frecuente que estudiantes de los últimos semestres de formación de pregrado en psicología, realicen sus prácticas profesionales en departamentos de gestión humana, como apoyo a dichos procesos en las organizaciones.

Pero además de que la naturaleza de la profesión de la psicología se ve opacada por la primacía de la administración, la formación requiere ser revisada para ser ejercida en el escenario laboral. Para Aguilar y Vargas (2009), la formación de los psicólogos habría de

proporcionar egresados capaces de enfrentar y resolver los problemas de la población y no de convertirse en medios para fortalecer grupos de poder o justificar prácticas que pueden ser deshumanizantes. De igual forma los psicólogos requieren contar con herramientas que les permitan obtener un empleo digno y alejado de prácticas pseudocientíficas, además, de reconocer que la psicología es una sola disciplina con varios campos de aplicación, en la que la psicología organizacional enfrenta las mismas exigencias de los demás campos de la disciplina.

Gómez et al., (2009), van a señalar que si bien la psicología industrial, posteriormente denominada organizacional, desde que inició hasta el día de hoy, ha sufrido grandes cambios que le permiten ampliar su campo de acción y aplicación, convirtiéndose en una rama de la psicología general, obliga a que su enseñanza en las universidades posibilite el desarrollo de capacidades y competencias que posibiliten la inserción de los psicólogos al mercado laboral y que le permitan realizar análisis críticos de los diferentes escenarios organizacionales, con el fin de hacer las adecuaciones y propiciar las transformaciones de acuerdo con su formación y con las necesidades de la organización.

En Colombia, muchos psicólogos encuentran trabajo en el campo organizacional. En el estudio de condiciones sociodemográficas, educativas, laborales y salariales del psicólogo colombiano (Sierra y Fonseca, 2012), se aplicó una encuesta a 4.576 psicólogos de los cuales se encontraban ejerciendo la psicología 64.3%. Los datos permitieron observar que de los campos ocupacionales en los que se desempeñan los psicólogos puntúa con 30,6% el organizacional y del trabajo, le sigue la psicología clínica con 20,5%, seguido de psicología educativa con 15,9%; luego la psicología social, ambiental y comunitaria con 14,7%, y finalmente, las demás en menores proporciones. Esto da señales de que el campo del trabajo es un escenario de amplio desempeño para los psicólogos en el país.

Para contrastar con la información que se viene revisando, se observa que además de ser para el psicólogo un campo de acción y de trabajo, es también un área de conocimiento en la que se realizan mayores estudios de posgrado, en gerencia y gestión de recursos humanos.

En Colombia, con el título de psicólogo se puede ejercer en cualquier campo ocupacional de la psicología, incluso en clínica, es el empleador el que coloca la exigencia del posgrado en un cargo determinado. Al revisar la cobertura de educación posgradual en Colombia se encuentra que esta es sumamente precaria para las exigencias técnicas y sociales que amerita cualquier

campo de acción del psicólogo, lo que facilita que los psicólogos en su ejercicio sean más operativos que estratégicos. (Ver tabla 18). Aunque prima la búsqueda de formación posgradual en áreas de gestión de recursos humanos o similares, la formación sigue siendo muy limitada.

Tabla 18

Principales áreas de estudio en los que se cursan los estudios de posgrado en psicología

Área (Maestrías y Especializaciones)	%
Psicología organizacional, gerencia de recursos o talento humano	10,2
Psicología clínica	6,1
Maestría en Psicología	4,2
Salud ocupacional/gerencia en salud ocupacional	3,9
Psicología jurídica	3
Psicología educativa, pedagogía del aprendizaje autónomo	2
Docencia universitaria	1,5
Psicología del consumidor	0,7

Nota: Tomado de Condiciones sociodemográficas, educativas, laborales y salariales del psicólogo colombiano, de los datos de la encuesta aplicada a 4.576 psicólogos para realizar el estudio (Organista y Garzón, 2012, p. 80). Se aprecia que es la psicología organizacional (10,2%), con sus áreas relacionadas como salud ocupacional (con un 3,9%), psicología del consumidor (0.7) abarca el mayor porcentaje de estudios de posgrado. Otra área de significativa demanda es la psicología clínica (6,1%) y los títulos de Maestría en Psicología (4,2%) que no muestran el campo de especialización particular. La psicología jurídica ocupa un 3% seguida de psicología educativa, con un 2%.

En resumen, si bien las áreas de gestión humana no solo son constituidas por psicólogos, si hay muchos en ellas, y la formación en Colombia es precaria para ejercer en la complejidad de las organizaciones, para enfocarse en transformar la visión que se tiene del comportamiento de las organizaciones, en la que los trabajadores y los grupos sociales influyen de forma determinante, así como el sistema y la estructura organizacional.

Adicionalmente, al buscar conocer sobre el estado de la formación de los psicólogos para desempeñarse en responsabilidades referentes a la gestión humana, fue inevitable encontrarse con el estado de la educación en el país, y de forma muy general, se presenta la figura 18, en la que el DANE ilustra la situación de formación del país con base en el último censo poblacional realizado en el 2005.

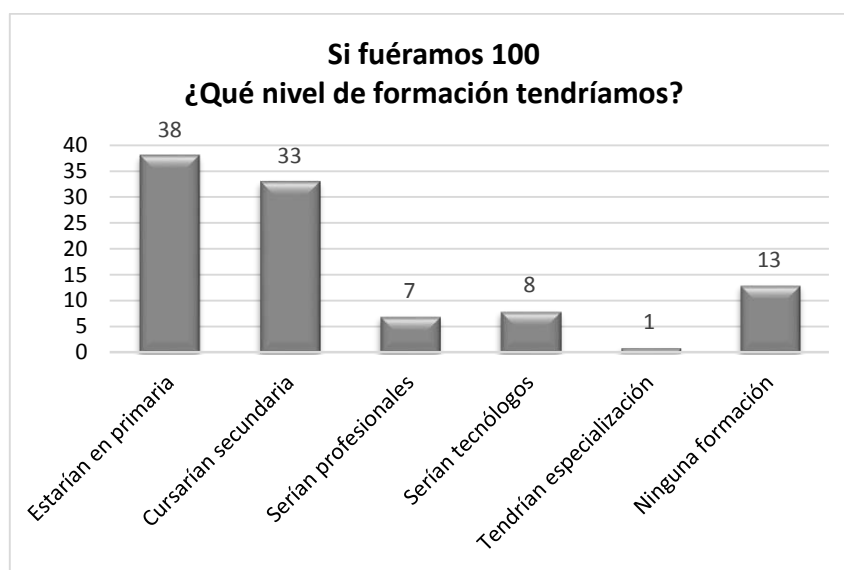


Figura 18. Si fuéramos 100 ¿Qué nivel de formación tendríamos? Adaptado de información tomada del Departamento Administrativo Nacional de Estadística. República de Colombia. (5 de julio de 2015).

Con base en la información que ofrece el Departamento Administrativo Nacional de Estadística. República de Colombia (5 de julio de 2015), acerca del estado de la educación en Colombia, la preocupación se incrementa. Es importante recordar lo que señalaba Santa María y Rojas (2001), acerca de que en las economías modernas, sobre todo en las menos desarrolladas como la colombiana, se hace imperiosa una mayor capacidad creativa y de readaptación a las lógicas del mundo, en la que se requiere trabajadores calificados y con alta capacidad de adaptación, trabajadores expertos en las nuevas tecnologías y con capacidad de manejar información y tomar decisiones rápidamente. Pero en Colombia con los esquemas de educación y la búsqueda de la cualificación para los trabajos, sigue siendo un sueño y más bien, se gesta el caldo de cultivo para la variedad de problemas sociales que ya presenta el país. Es importante entonces retomar a Meda (2007), cuando señalaba lo dicho por Habermas sobre las

sociedades actuales, en las que el acceso al trabajo funda la sociedad y son su fundamento para lograr cierto orden social, sumado a que son el principal medio de subsistencia que brinda la posibilidad de hacerse a un lugar en la sociedad. Pero con un acceso tan limitado a la educación en Colombia, en un escenario que cada vez estará más tecnificado y que es y será más exigente en capacidades para el trabajo, la perspectiva de futuro se hace más compleja. Y como lo presenta Bauman (2002, 2005, 2007a, 2007b), Sennett (2000, 2006), Castel (1997, 2010) y Beck (1998, 2007), cuando se refieren a las características de la modernidad, la globalización y capitalismo, como un escenario en el que ya se identifica el individualismo, la fragilidad en las relaciones, la poca solidaridad y la alta exigencia en cualificación para competir, las relaciones de trabajo serán más difíciles. Estos estudiosos ofrecen descripciones y reflexiones que lo confirman y lo vaticinan. La posibilidad de la autonomía de las personas, gracias al propio trabajo para obtener los medios para vivir se hace mucho difícil y subordinada, porque ya es el mercado el que pone las reglas.

Y con relación al sufrimiento es importante recordar lo explicado por Freud (1979b), quien había definido el trabajo como una técnica para lidiar con el sufrimiento que implica poder sobrevivir. Ya había indicado (Freud, 1979b) que la gran mayoría de las personas están en esta vía, en la vía de la evitación del displacer. Y que la segunda la de la sublimación que es más creativa y placentera, solo es accesible a unos pocos privilegiados.

A modo de cierre, se puede señalar que el contexto de trabajo va transitando por cambios en el que el concepto mismo muda de formas, ya el trabajo asalariado va pasando a unas formas de trabajo independiente, por cuenta propia, en las que la soledad, el individualismo y la fragmentación de las relaciones es una garantía.

Se podría rememorar la imagen de un juego que ilustra las lógicas sociales actuales y las relaciones de competencia en el escenario del trabajo y empresarial, en las que se trasmite una circunstancia de sin salida y en la que no se planea colectivamente cómo no llegar a ella, el juego se llaman el naufragio, las instrucciones dicen:

El barco va a naufragar y todos deben seguir las órdenes del capitán. Según el número de participantes se nombrará unos que ayudarán a tirar "al mar" a los que se equivoquen, es decir salen del juego. El barco se "hunde" y el capitán dice: "hagan grupos de 8, de 7, de 6... etc.". Todos los que queden fuera de un grupo, salen del juego.

Recomendaciones

De la investigación surgen temas de interés para ser abordados en otras investigaciones, se encuentran temas que se podrían investigar desde la psicología, como: (1) Aspectos psicológicos de la terminación del contrato de trabajo o la no renovación del mismo, (2) El papel de las áreas de gestión humana en el escenario de precariedad laboral, (3) Aspectos psicológicos del consumismo, (4) Aspectos psicológicos de la codicia organizacional, (5) El papel de la psicología del trabajo en la búsqueda del trabajo decente.

Se plantean otros temas que se pueden abordar de forma interdisciplinaria como: (6) Aspectos psicosociales y experiencias de la flexiseguridad; (7) Aspectos psicosociales de la informalidad y sus diferentes tipos de trabajo (infantil, cuentapropia, aprendices, familiar no remunerado, multinivel, etc.), (8) El emprendimiento como forma de trabajo independiente y de sobrevivencia, (9) El papel de la ausencia o carencia de la regulación de las normas laborales en la intermediación laboral, (10) La transición del trabajo asalariado al trabajo independiente, como cambio en el concepto de trabajo; (11) La situación de Colombia en la educación como factor fundamental para la competitividad, etc.

El estudio del escenario del trabajo, es un escenario que se enriquece más cuando hay la posibilidad del estudio interdisciplinario, porque las variadas perspectivas disciplinares enriquecen la comprensión de la realidad, las problemáticas y la construcción de posibles soluciones.

Conclusiones

Las conclusiones se presentan con base en los objetivos propuestos en la investigación y en lo expresado por los entrevistados en general.

Objetivo 1. Categoría inicial: 1.1. Razones para trabajar

- Entre las razones para trabajar, los entrevistados señalan que se encuentran las diversas necesidades, entre ellas, las de sobrevivencia, desarrollo, crecimiento, trascendencia y realización personal. Igualmente se trabaja por unas mejores condiciones para el propio futuro y el de los hijos, así como, para el acceso a la seguridad social. Los psicoanalistas y economistas entrevistados enfatizan que en el momento actual también se trabaja para poder consumir todo tipo de productos y servicios, y que para lograrlo hay que endeudarse de forma continua, en un contexto que no promueve el ahorro, y en el que incluso, la ciencia está, igualmente en la lógica de innovar para producir objetos de consumo. Los psicoanalistas señalan que en las relaciones actuales prima el discurso del capitalismo en el que la única forma de gozar y disfrutar la vida es logrando ser de éxito y garantizarse el poder de tener los objetos de consumo. Esto implica una lógica de siempre producir, y lo que no es negocio pasa a ser desechable, incluidos los sujetos. Es una lógica en la que es el mercado es el que regula y gobierna. De igual forma, la competencia que se da en el trabajo no deja lugar para la solidaridad. Allí en las relaciones actuales priman las pasiones imaginarias, la rivalidad y la envidia. En las actuales formas de contratación hay inestabilidad e intermitencia en el trabajo, lo que afecta el futuro de las personas.
- Los trabajadores profesionales entrevistados señalan estados de desesperanza ante las expectativas y las promesas que tenían por haber estudiado, y encontrarse con una realidad que les permite acceder a lo que esperaban.

Objetivo 1. Categoría inicial: 1.2. Preparación para el trabajo.

- Los entrevistados afirman que actualmente para poder acceder a mejores condiciones de trabajo y a una mayor libertad en la toma de decisiones se requiere tener poder de negociación, el cual lo confiere el conocimiento, la educación, la actualización, la experiencia, los contactos, la capacidad de servicio, el liderazgo y la disposición al trabajo.

En Colombia, la educación es de difícil acceso por lo que las personas no van a tener libertad de decisión y negociación de sus condiciones de trabajo.

Objetivo 1. Categoría inicial: 1.3. Dificultad en la cotidianidad con o sin trabajo.

- Los entrevistados señalan que el sentido del trabajo actual es de individualismo, soledad, incertidumbre y angustia, en la que cada cual está por su cuenta y se debe autogestionar y dejarse absorber por el trabajo la mayor parte del tiempo. El individualismo no contribuye a lograr sinergia y aprecio por el trabajo del otro. Actualmente estar sin empleo es quedar por fuera de la vida social, es una gran agresión a la dignidad, en la que incluso quien no tiene trabajo es visto como culpable.

Objetivos 1. Categoría inicial: 1.4. Valoración de otros por el trabajo realizado.

- Los entrevistados afirman que en las organizaciones tratan a las personas como máquinas y objetos desechables, por lo que la práctica de apartar a los trabajadores en cualquier momento afecta su bienestar. Las formas de contratación con duración establecida no ofrecen seguridad y tranquilidad, lo que a su vez plantea relaciones de no reciprocidad en la que el trabajador tampoco se compromete con la organización. Igualmente dicen que cada vez más las organizaciones se desentienden de las necesidades de los trabajadores, tienen menos compromiso con ellos y como respuesta reciproca el trabajador hace lo mismo en cuanto puede. Dados los resultados de este tipo de relación algunas empresas empiezan a exigirle a las empresas contratistas un trato diferente a sus trabajadores esperando que estos a su vez tengan una mejor relación con la empresa usuaria.

Objetivos 1. Categoría inicial: 1.5. Relación entre esfuerzo y recompensa.

- Los entrevistados explican que la incertidumbre laboral afecta la productividad. El uso de contratos temporales hace que la estabilidad sea intermitente, que para el trabajador se traduce en inestabilidad y esta es interpretada como no pertenencia a la organización, además porque se ve afectado su bienestar al no contar con ingresos económicos regulares para el pago de sus compromisos personales y, con la limitación de acceder a préstamos financieros para conquistar su proyecto de vida.

Objetivo 1. Categoría inicial: 1.6. Comportamiento de trabajadores.

- Los entrevistados atestiguan que la contratación flexible genera un sufrimiento en el trabajador porque no participa, no se siente perteneciente a la empresa y no tiene futuro en ella, por lo que tampoco les importa mucho la empresa. Dicen que los trabajadores no suelen demandar a las organizaciones mientras tienen la relación de trabajo, por temor a perder el trabajo y porque tampoco los abogados llevan demandas de poca cuantía económica. De igual forma agregan que en Colombia hay un gran desconocimiento de la legislación referida a las subcontrataciones, tanto por los trabajadores como por las organizaciones.

Objetivo 2. Categoría inicial: 2.1. Tipos de contratos utilizados.

- Los entrevistados afirman que el contrato a término indefinido da estabilidad laboral, favorece la cotización continuada al sistema de seguridad social, la identidad con la organización y la tranquilidad psicológica. Comparativamente a las otras formas de contratación, es la mejor para los trabajadores.
- Los entrevistados señalan que en las organizaciones no pesa la insatisfacción de los trabajadores para considerar el uso del tipo de contrato de duración fija.
- Los entrevistados consideran que en la contratación por prestación de servicios se ocultan relaciones laborales y está naturalizado el uso de contratistas para cargos de permanencia durante periodos de tiempo extensos.
- Entre los expertos profesionales entrevistados, explican que el contrato sindical es otra forma de tercerizar el trabajo que es rechazada por la mayoría del movimiento sindical en Colombia, no obstante es legal. También explican que en Colombia la figura de la Cooperativa de trabajo asociado – CTA se ha usado para desvirtuar y disfrazar la relación laboral y el lucro económico bajo la idea del bienestar común. Además dicen que los abusos que se han dado los ha propiciado la falta de regulación del Estado. En contraste y a partir del momento en que el Estado intervino el mal uso de las cooperativas de trabajo asociado, se ha generado una proliferación de Sociedades por Acciones Simplificadas –SAS, en la que las empresas han encontrado una nueva forma para proveerse de trabajadores, con menores riesgos para los empresarios y sin que toque el patrimonio del accionista.

- Los entrevistados señalan que para las empresas temporales su prioridad es el negocio y tener más empresas clientes, son empresas que cumplen con las obligaciones de ley con sus trabajadores. Igualmente, están conformadas por trabajadores temporales que suelen ser personas con poco nivel de formación y de escasos recursos económicos, por lo que trabajan básicamente por necesidad económica.

Objetivo 2. Categoría inicial: 2.2. Razones de la organización para utilizar los contratos alternativos o atípicos.

- Los entrevistados señalan que el escenario actual es también incierto para la empresa, y la sociedad requiere a las empresas porque son las que generan empleo. Adicionan 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 y para ello requieren poder tener la libertad de elegir, suplir rápidamente los cargos requeridos en la organización y disminuir costos laborales.
- Sobre el papel o rol que desempeñan las áreas de Gestión Humana, los entrevistados afirman que es operativa y no estratégica. Afirman que las áreas de Gestión Humana 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 acepten malas condiciones de trabajo, inclusive, las que afectan su salud.
- Con relación a la psicología, algunos entrevistados dicen que ha sido más una herramienta de las lógicas del capitalismo.

Objetivo específico 2. Categoría inicial: 2.3. Comportamiento con los trabajadores.

- Los entrevistados afirman que la flexibilidad laboral en exceso favorece los abusos, además que los trabajadores para las empresas son objetos de uso. Señalan que en el sector público se abusa de la contratación fija (de duración establecida) por razones de cuotas políticas y disfrazan contrataciones laborales con la prestación de servicios.
- Los entrevistados dicen que los trabajadores vinculados directamente tienen estabilidad, pueden luchar por sus derechos y su contrato no va a depender tan determinadamente de la subjetividad en la relación con el empleador, lo cual es contrario a lo que pasa con los contratistas. Los entrevistados exponen que en el entorno laboral se presenta

discriminación, porque hay prejuicios y estereotipos sociales de rechazo a la condición de tercerizado, sumado a que al trabajador temporal le exigen más que al trabajador que es vinculado directamente.

- Algunos de los entrevistados expresan que en Colombia el trabajador es discriminado a través de las formas de contratación, y también por ser una persona afro, mujer, pobre, homosexual, porque vive en sectores marginales o porque pertenece a algunas religiones. Además que en es una país con desigualdad.

Objetivo específico 3. Categoría inicial: 3.1. Selección de personal.

- Los entrevistados informan que el quehacer de las áreas de gestión humana se va reduciendo a la selección de personal, y las empresas esperan que los procesos de selección sean efectivos y de calidad. Pero estos procesos se hacen frecuentemente de forma masiva, a la brevedad sin el tiempo requerido para hacerlo adecuadamente.

Objetivo específico 3. Categoría inicial: 3.2. Contratación

- Los entrevistados señalan que las empresas renuevan los contratos porque el cargo se necesita, los proyectos no se ha concluido, por la solicitud de los jefes o por el desempeño eficiente del trabajador.

Objetivo específico 3. Categoría inicial: 3.3 Capacitación

- Los entrevistados explican que las empresas vinculan directamente a los trabajadores con perfiles complejos para cargos estratégicos, y los tercerizan los cargos sencillos. Con relación a la conservación de empleados, las empresas buscan retener a los trabajadores que tienen conocimiento de valor con salarios atractivos y retienen al personal temporal con la promesa de que podrían pasar a ser parte de la empresa usuaria si tienen un muy buen desempeño. Además, capacitación es limitada o ninguna para el personal contratista y de carácter temporal, porque están por un tiempo determinado.

Objetivo específico 3. Categoría inicial: 3.4. Rotación.

- Los entrevistados informan que las empresas tercerizan para poder decidir con rapidez sobre terminaciones de contratos y despidos, evitar riesgos para su seguridad, ahorrar dinero

aunque tengan que entrenar a personal nuevo. Asimismo señalan que esto se hace de forma mecánica. Con relación al trabajador, expresan que él renuncia porque no se le paga, porque no pueden desarrollarse y porque no se siente satisfecho con las condiciones de trabajo, no obstante, hay trabajadores que no pueden renunciar porque tienen obligaciones personales y familiares por las que responder de forma impostergable.

Objetivos 4. Categoría inicial: 4.1. Derecho al trabajo.

- Algunos profesionales 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, y favorecen al mercado y la acumulación capitalista. Sumado a que la legislación tiene vacíos que afectan la integridad del derecho al trabajo y se mantiene rezagada frente a los cambios de la sociedad.
- Algunos profesionales 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 Colombia la falta de educación y sus altos costos son desfavorables al desarrollo y al empleo de calidad. Asimismo actualmente se está transfiriendo el pago de la seguridad social a los trabajadores.

Objetivos 4. Categoría inicial: 4.2. Precarización laboral.

- Los entrevistados dicen que en Colombia hay mucho trabajo informal y precario. Adicional, los trabajadores desconocen sus derechos y han naturalizado la precarización laboral. Igualmente afirman que las personas aceptan trabajar en dichas condiciones ante la urgencia de acceder al empleo. Es así que las empresas están ahorrando en costos propiciando condiciones de trabajo de sobrevivencia para los tercerizados, la cual afectan la estabilidad financiera y la seguridad social de las personas y sus familias.
- 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 señalan que hay una cultura antisindical, en la que se percibe a los sindicatos como una amenaza, en la que se piensa que quiebran 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. De igual explican

que los sindicatos luchan prioritariamente por aumentos salariales pero descuidan otras condiciones del trabajo.

- Los entrevistados enfatizan que los trabajadores con contratos atípicos le evita a las empresas la formación de sindicatos.
- Los entrevistados opinan que la desregulación favorece un escenario de inseguridad, en la que los empresarios abusan de las normas y la inspección de trabajo no es efectiva. Enfatizan que la flexibilidad se busca en el trabajador pero no en la empresa.
- Los entrevistados estiman que los ciudadanos desconfían del Estado porque las instituciones no cumplen con sus funciones a razón de la corrupción, adicional que el Estado también utiliza la intermediación para su beneficio en detrimento de los trabajadores.

Objetivo 4. Categoría inicial: 4.3. Calidad del trabajo.

- Algunos profesionales expertos entrevistados, explican que en el escenario del neoliberalismo cada quien debe hacerse cargo de sí mismo y las actuales formas de contratación están afectando negativamente el futuro de las personas. Además señalan, que los estudios de trabajo decente en Colombia muestran que el trabajador es discriminado para acceder al trabajo si es afro, mujer, pobre y además si vive en sectores marginales.

Objetivo 4. Categoría inicial: 4.4. Flexibilidad laboral.

- Los entrevistados opinan que el modelo económico actual prioriza más la libertad de mercado y la libre competencia que el derecho fundamental al trabajo. Señalan que en el modelo prima la acumulación de las riquezas y el individualismo sobre la solidaridad y, tiene preponderancia la dinámica financiera sobre la seguridad social, la generación y calidad del trabajo. Sumado a que es el mercado quien coloca las reglas y la moralidad.

Objetivo 4. Categoría inicial: 4.5. Impacto del desempleo y su disminución.

- Los entrevistados señalan que en Colombia prima el trabajo informal y entre las formas de trabajo informal se encuentra el trabajo infantil, trabajadores familiares sin remuneración, los aprendices y los cuentapropia. Algunos expertos entrevistados explican que la informalidad afecta los costos del sistema de seguridad social porque estos trabajadores no

cotizan y tienen que ser atendidos por el régimen subsidiado del país, por lo que pasar de la informalidad a la temporalidad es visto como una forma de mejoramiento.

- Los entrevistados explican que en Colombia se está generando empleo pero no de buena calidad. En Colombia hay mayor oferta que demanda de empleo, lo cual es una desventaja para los trabajadores para negociar las condiciones de trabajo. Asimismo, los profesionales expertos entrevistados señalan que las entidades del Estado que deben facilitar el encuentro de empleo, no tienen la capacidad de responder a la demanda de la población.
- Los entrevistados dicen que el acceso al empleo no depende solo de la educación también obedece a los contactos, experiencia y recomendaciones, así como de la subjetividad de quien contrata y no necesariamente de la objetividad que dan las capacidades del trabajador.

Referencias

- Abramo, L. (2001). La construcción social del mercado. Mercado de trabajo, flexibilización y nuevas formas de regulación. N° 4. México. pp. 145 – 187.
- Adams, J.S (1965). Inequity in social exchange. In L.Berkowitz (Ed), *Advances in Experimental social psychology* (Vol.2). New York: Academic press.
- Aguilar y Vargas, (2010). La enseñanza de la psicología aplicada a los escenarios organizacionales en México: análisis de los contenidos curriculares. *Boletín Electrónico de Investigación de la Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.* 6, 57-88
- Aimetta, C. (2009). Trabajo y sociedad: Indagaciones sobre el empleo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas. 12, 1-14
- Alcaldía de Medellín. (s.f.). Datos generales de la ciudad. Recuperado de <https://www.medellin.gov.co/irj/portal/visitantes?NavigationTarget=navurl://77dfcedc6ca49e88aa8db85caa77ce82>
- Alcover de la Hera, C. (2002). *El contrato psicológico. El componente implícito de las relaciones laborales*. Málaga: Ed. Aljibe.
- Andrade, V. (2013). Creando subjetividades laborales: implicaciones del discurso psicológico en el mundo del trabajo y las organizaciones. *Psicología & Sociedade*, 25(1), 185-192.
- Antunes, R. (2001). *¿Adiós al trabajo?: Ensayo sobre las metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo*. Cortez Editora: Brasil
- Antunes, R. (2005). *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Buenos Aires: Herramienta.
- Añez, C. (2005). El capital intelectual: Nuevo enfoque de la flexibilización laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*. Vol. 10 No 30.; p. 312-315.
- Avance Jurídico. (12 de Julio de 2015). Código Sustantivo de Trabajo. Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Bardin, L. (1986). *Análisis de contenido*. Madrid: Akal.
- Battistini, O., 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. (2002). *Modernidad líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica de Argentina S.A.
- Bauman, Z. (2005). *Amor líquido. Acerca de la fragilidad de los vínculos humanos*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica de Argentina S.A.
- Bauman, Z. (2007a). *Tiempos líquidos. Vivir en una época de incertidumbre*. Barcelona: Modus Vivendi.
- Bauman, Z. (2007b). *Vida de consumo*. Fondo de Cultura Económica: México.
- Beck, U. (1998). *Qué es la globalización. Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*. Barcelona: Paidós.
- 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.
- Bel Adell, C. (1992). Flexibilización del mercado de trabajo y precarización del empleo. La contratación temporal: aspectos teóricos, legales e históricos. *Revista Investigaciones Geográficas*. (10), 182-196
- Bell, D. (1976). *El advenimiento de la sociedad industrial: un intento de prognosis social*. Madrid: Alianza Editorial.
- Bello, K. (2008). Estudio de la Política Pública de Empleo: dirigida a jóvenes entre los 20-24 años. Comuna Guayabal, 2004-2007. En Escuela de Gobierno y Políticas Públicas de Antioquia. Investigación en gobierno y políticas públicas: informe final de proyectos 2da. Convocatoria (189-211). Medellín: L.Vieco e Hijas
- Bonilla, E.; Rodríguez, P. (2005). *Más allá del dilema de los métodos*. Bogotá: Ed. Norma.
- Bula, J. (2009). Empleo de calidad o calidad del empleo en tiempo de crisis. *Revista de la Contraloría General de la República*. (328), 34-42.
- Cabrera, P. (2005). *El concepto de trabajo en psicoanálisis*. VI Jornadas Clínicas de Psicología Aplicada. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Chile.
- Calderón, G.; Naranjo, J.C.; y Álvarez, C. M (2011). *Gestión humana en Colombia: roles, prácticas, retos y limitaciones*. Bogotá: Luna Libros
- Calsamiglia, H. y Tusón, A. (1999). *Las cosas del decir. Manual de análisis del discurso*. Barcelona. Ariel.

- Capelli, P. (2001). *El nuevo pacto en el trabajo. Empresa y empleados ante el mercado laboral de hoy*. Barcelona: Ed. Granica.
- Cassinelli, M. M. (2010). *El trabajo hoy: algunas incidencias en la subjetividad*. Tesinas. U. Belgrado. Departamento de Investigaciones. No 362.
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social: Una crónica del salariado*. Ed. Paidós: Buenos Aires
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- CEPAL. (2014). Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe. Recuperado de http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37647/S1420569_mu.pdf?sequence=1
- CEPALSTAT. (s.f.). Colombia: Perfil Nacional Económico. Recuperado de http://interwp.cepal.org/cepalstat/WEB_cepalstat/Perfil_nacional_economico.asp?pais=CO&idioma=e
- Chiavenato, I (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Thomson.
- Choi, H.-L., & Mattoni, A. (2010). The contentious field of precarious work in Italy: political actors, strategies and coalitions. *Working USA: The journal of labor and society*, (13), 213-243.
- Chomsky, N. y Ramonet, I. (2010). *Como nos venden la Moto: información, poder y concentración de medios*. Barcelona: ICARIA
- Cimbalista, S. (2007). Sufrimiento: los significados adversos de las condiciones de trabajo en el sistema de producción flexible. *Univ. Psychol.* Bogotá (Colombia) 6 (1): 69-78
- Coffey, A. y Atkinson, P. (2003). *Encontrar el sentido a los datos cualitativos: Estrategias complementarias de investigación*. Editorial Universidad de Antioquia: Medellín
- Cook, T.D, y Reichardt, Ch. S. (2000). *Hacia una superación del enfrentamiento entre los métodos cualitativos y los cuantitativos en Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*, 4ª ed., Ed. Morata, Madrid.
- CSA-CSI, GTAS, Grupo de trabajo sobre la autorreforma sindical (2013). Tercerización mediante agencias de trabajo temporal en América Latina. Campaña libertad sindical, negociación colectiva y autorreforma sindical. Recuperado de: http://www.ilo.org/actrav/what/pubs/WCMS_227991/lang-es/index.htm

- Dannoritzer, C. y Michelson, S. (Directores). (2010). Comprar, tirar, comprar. La historia secreta de la obsolescencia programada. Francia, España. Recuperado de http://www.youtube.com/watch?v=IToRpiaMO_U
- Da Rosa, S., Chalfin, M., Baasch, D., & Soares, J. (2010). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología. *Universitas Psychologica*, 10(1), 175-188.
- Dejours, Ch. (1988). Nota de trabajo sobre la noción de sufrimiento. Recuperado de <http://www.catedras.fsoc.uba.ar/ferraros/BD/cd%20ndtslnds.pdf>
- De Justicia y Procuraduría General de la Nación. (2011). Trabajo digno y decente en Colombia: Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas. Agencia para el Desarrollo Internacional (USAID). Recuperado de http://www.dejusticia.org/index.php?modo=interna&tema=estado_de_derecho&publicacion=1108
- De la Garza, E. (Coord.). (2000). *Tratado de sociología del trabajo*. México: Fondo de Cultura Económica. Recuperado de <http://www.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/51931.pdf>
- De la Garza, E. (2005). Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado. En *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*. Buenos Aires: CLACSO. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101109023754/garza6.pdf>
- De la Garza, E. (2007). Los estudios laborales en América Latina de comienzos del siglo XX. Recuperado de <http://docencia.izt.uam.mx/egt/congresos/Los%20estudios%20laborales%20en%20america%20latina.pdf>
- De la Garza, E. (2010). *Hacia un concepto ampliado del trabajo. Del concepto clásico al no clásico*. México: Anthropos.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. República de Colombia. (31 de enero de 2013). Principales indicadores del mercado laboral. Diciembre de 2012. Recuperado de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_ech_dic12.pdf
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. República de Colombia. (10 de junio de 2015). Medición del empleo informal y seguridad social. Trimestre móvil febrero-abril 2015. Recuperado de

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_eje_informalidad_feb_abr_15.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. República de Colombia. (5 julio de 2015). ¿Te imaginas si solo fuéramos 100 colombianos? Recuperado de http://www.dane.gov.co/dane/aplicativos/infografias/sifueramos_100/SiFueramos100.html

Departamento para la Prosperidad Social y Departamento Nacional de Planeación. República de Colombia. (2012). Impactos de largo plazo del programa familias en acción en municipios de menos de 100 mil habitantes en los aspectos claves del desarrollo del capital humano. Informe final. Unión Temporal Econometría S.A. –SEI. S.A. Junio 12 de 2012. Recuperado de https://sinergia.dnp.gov.co/Sinergia/Archivos/92646308-df90-4107-a074-8bf62ea9e862/Eval_Familias%20Acci%C3%B3n%20Largo%20plazo.pdf

Departamento Nacional de Planeación. (s.f.). Sistema Nacional de Evaluación de Gestión y Resultados. Recuperado de <https://www.dnp.gov.co/Programas/Sinergia/EvaluacionesEstrat%C3%A9gicas/EvaluacionesdelImpacto/ProgramaEmpleoenAcci%C3%B3n.aspx>

Diana, N. (2010). La múltiple dimensión de la precariedad laboral: el caso de la administración pública en Argentina. *Revista de Ciencias Sociales*. Universidad de Costa Rica, 2-3(128-129), 119-136.

Díaz, X.; Godoy, L.; y Stecher, A. (2005). Significados del trabajo, identidad y ciudadanía. La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible. Centro de Estudios de la Mujer. Recuperado de <http://www.cem.cl/pdf/cuaderno3.pdf>

Dinero.com. (23 de septiembre de 2014). Así se calculan las cifras de desempleo en Colombia. Recuperado de <http://www.dinero.com/pais/articulo/como-mide-dane-cifras-desempleo/201279>

Durán, J. F. (2006). La construcción social del concepto moderno de trabajo. *Nómadas*. *Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*. No.13. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18101317>

El Colombiano. (14 de mayo de 2013). Procurador pidió acatar normas sobre contratos de prestación de servicios. Recuperado de http://www.elcolombiano.com/BancoConocimiento/P/procurador_pidio_acatar_normas_s

obre_contratos_de_prestacion_de_servicios/procurador_pidio_acatar_normas_sobre_contratos_de_prestacion_de_servicios.asp

El Espectador. (22 febrero de 2008). Tambalea reforma laboral en la Corte. Recuperado de <http://www.elespectador.com/impreso/cuadernilloa/judicial/articuloimpreso-tambalea-reforma-laboral-corte>

El Espectador. (7 de abril de 2011). Obama recibe a Santos. Recuperado de <http://www.elespectador.com/economia/articulo-261482-obama-recibe-santos-desbloquear-el-tlc-entre-eeuu-y-colombia>

El Heraldó. (21 de febrero de 2012). El Heraldó. Recuperado el 21 de Febrero de 2012, de <http://www.elheraldo.co/noticias/economia/desempleo-en-colombia-puede-superar-10-hasta-marzo-de-2012-55744>

Enciso E.; Perilla, L. E. (2004). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional. *Acta Colombiana de Psicología*. 11, 5-22

Evans, J. y Gibb, E. (2009). Moving from precarious employment to decent work. Global Union Research Network. Recuperado de <http://www.gurn.info/en/discussion-papers/no13-dec09-moving-from-precarious-employment-to-decent-work>

Farné, S., y Vergara, C. (2007). Calidad del empleo: ¿qué tan satisfechos están los colombianos con su trabajo? *Coyuntura Social*. 1(36), 51-69.

Favela, D.M. (2010). Complejidad e interdisciplina en las ciencias sociales. En: Estrada, A. T. (Coord.). *Interdisciplina. Enfoques y prácticas*. pp. 45-56. México: UNAM, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades.

Fernández, L. (2006). Flexibilización y precarización laboral. Fundación Escuela de Gerencia Social. Ministerio de Poder Popular para la Planificación y Desarrollo. Caracas. Recuperado de <http://fegs.msinfo.info/fegs/archivos/pdf/FPL.PDF>

Figueroa, Á. E. (2006). Flexibilidad laboral y derecho internacional. *Revista Desarrollo Indoamericano*.; p. 99-102.

Fogel, C. A. y Quinlan, A. (2011). Dancing Naked: Precarious Labour in the Contemporary Female Strip Trade. *Canadian Social Science*, 7(5), 51-56.

Freud, S. (1979a). *El porvenir de una ilusión*. Tomo XXI. Buenos Aires: Amorrortu editores

Freud, S. (1979b). *El malestar en la cultura*. Tomo XXI. Buenos Aires: Amorrortu editores

- Freud, S. (1979c). *Pulsiones y destinos de pulsión*. Tomo XIV. Buenos Aires: Amorrortu editores.
- Freud, S. (1979d). *Psicología de las masas y análisis del yo*. Tomo XVIII. Buenos Aires: Amorrortu editores.
- Freud, S. (1979e). *Más allá del principio del placer*. Tomo XVIII. Buenos Aires: Amorrortu editores
- Freud, S. (1980). *Formulaciones sobre los dos principios del acaecer psíquico*. Tomo XII. Buenos Aires: Amorrortu editores.
- Fromm, E. (1966). *El Corazón del Hombre. Su potencia para el bien y para el mal*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Fromm, E. (1973). *Anatomía de la destructividad humana*. Decimonovena edición. México: Fondo de Cultura Económica
- Fromm, E. (1977). *El miedo a la libertad*. Buenos Aires: Paidós.
- Fromm, E. (2007). *El humanismo como utopía real*. Barcelona: Paidós.
- Foucault, M. (1979). *La arqueología del saber*. México: Siglo XXI editores
- Foucault, M. (1992). *El orden del Discurso*. Traducción de Alberto González Troyano. Buenos Aires: Tusquets Editores.
- Galeano, M. E. (2004). *Diseño de proyectos de investigación cualitativa*. Medellín: Editorial EAFIT.
- García, M.C. (2010). Construcción de la subjetividad laboral en el contexto del trabajo contemporáneo: posibilidades de resistencia. Universidad Piloto de Colombia. 1-10. Recuperado de http://www.contextos-revista.com/Revista%204/A2_Construcci%C3%B3n%20de%20la%20subjetividad%20la%20boral%20en%20el%20contexto%20del%20trabajo%20contempor%C3%A1neo.pdf
- Gerencie.com. (10 de septiembre de 2008). Cooperativas de Trabajo Asociado; un golpe bajo al trabajador Colombiano. Recuperado de <http://www.gerencie.com/cooperativas-de-trabajo-asociado-un-golpe-bajo-al-trabajador-colombiano.html>
- Gracia, F. J., Martín, P., Rodríguez, I. y Peiró, J. M. (2001). Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: un análisis longitudinal. *Anales de Psicología*, 17(2), 201-217.

- 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, I.; Rodríguez, A. G.; Quevedo, M. (2009). Modelos de formulación de problemáticas en contextos organizacionales: Una base fundamental para la formación de estudiantes universitarios. En *Psicología del trabajo y de las organizaciones: Reflexiones y experiencias de investigación*. Bogotá: Editorial y Publicaciones de la Universidad Santo Tomas.
- Gómez, M.A. y Restrepo, D. (2013). El trabajo precario, una realidad distante del trabajo decente. *Katharsis* - 15, 173-194
- González, L. A. (1991). El concepto de praxis en Marx la unidad de ética y ciencia. *Realidad*. No. 19-20. pp. 195-226. Recuperado de <http://www.uca.edu.sv/revistarealidad/archivo/4e737ae510d91elconceptodepraxis.pdf>
- Gorz, A. (2001). *Adiós al proletariado. Más allá del socialismo*. Barcelona: Ediciones 2001
- Guevara, D.A. (2003). Globalización y mercado de trabajo en Colombia: Algunas consideraciones en el marco de la flexibilización laboral. *Reflexión Política*, 5(10), 102-114.
- Hopenhayn, M. (2002). ¿Qué hacer con el dinero? Estudios Públicos, 86. Recuperado de http://www.cepchile.cl/dms/archivo_3100_793/rev86_hopenhayn.pdf
- Hernández, S. R; Fernández, C. C. y Baptista, L. P. (2010). *Fundamentos de la metodología de la investigación*. McGraw-Hill Interamericana
- Hurtado, C. (17 de septiembre de 2013). El drama de los trabajadores por prestación de servicios. KienyKe.com Recuperado de <http://www.kienyke.com/economia/prestacion-de-servicios/>
- Ibarra Cisneros, M. A & Torres González, L. A. (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. Recuperado de <http://www.ejournal.unam.mx/rca/231/RCA000023103.pdf>
- Infobae América. (2 de enero de 2014). Ranking 2013 de desempleo en América Latina. Recuperado de <http://www.infobae.com/2014/01/02/1534511-ranking-2013-desempleo-america-latina>
- Instituto Nacional de Estadística. (Diciembre de 2012). Encuesta de Hogares por muestreo: situación en la fuerza de trabajo Venezuela. *Informe mensual. Diciembre del 2012*.

- Recuperado de:
<http://www.ine.gov.ve/documentos/Social/FuerzadeTrabajo/pdf/informemensual.pdf>
- Isaza, J. (2003). Flexibilización laboral: un análisis de sus efectos sociales para el caso colombiano. *Equidad y desarrollo*. (1), 9-39.
- Jacinto, C.; Wolf, M; Bessega, C.; Longo, M. E. (2005). *Jóvenes, precariedades y sentidos del trabajo*. ASET 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Nuevos escenarios en el mundo del trabajo: rupturas y continuidades, Buenos Aires.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22.
- Kassin, S.; Fein, S. y Markus, H.R. (2010). *Psicología Social*. México: Cengage Learning
- Klein, N. (2001). *No Logo. El poder de las marcas*. Barcelona: Paidós.
- Lacan, J. (1991). *El Reverso del Psicoanálisis*. París: Editorial Paidós.
- La República. (4 de noviembre de 2010). Angelino Garzón pidió que se acaben las cooperativas de trabajo asociado. Recuperado de
http://www.larepublica.com.co/archivos/ECONOMIA/2010-11-04/angelino-garzon-pidio-que-se-acaben-las-cooperativas-de-trabajo-asociado_114458.php#
- Leal, N. (2000). El método fenomenológico: principios, momentos y reducciones. *Revista Electrónica de Investigación Científica, Humanística y Tecnológica*, 1 (5) 52-60.
- Recuperado de
<http://revistadip.una.edu.ve/volumen1/epistemologia1/lealnestorepistemologia.pdf>
- Legarda, E (2009). Las cooperativas de trabajo asociado. *Deslinde* 44, 1-13.
- Levionnois, M. (1992). *El marketing interno: una innovación más metodológica que técnica*. En M. Levionnois, Marketing interno y gestión de recursos humanos (pp. 1-16). Madrid: Díaz de Santos.
- Ley 50 de 1990. Recuperado de
<http://www.gobhuila.gov.co/cms/images/stories/file/normatividad/ley/ley%2050%20de%201990.pdf>
- Ley 1090 de 2006. Código Deontológico y Bioético Recuperado de
<http://www.psicologiapropectiva.com/introley1090.html>
- Lindenboim, J. (1997). Desocupación, precariedad y flexibilidad laboral: un debate abierto. *Interamericana de Planificación*. 113, 29-47

- Luis Carnicer, M. P.; Martínez, Á.; Pérez, M; Vela, M. J. (2002). La flexibilidad de la empresa y la conciliación de la vida laboral y familiar. *Boletín económico de ICE* N° 2741. Recuperado de http://www.revistasice.info/cachepdf/BICE_2741_37-52__24566514B012007C7C12CF135FD52D45.pdf
- Marín, L. (2004). El sentido del trabajo como eje estructurante de la identidad personal y social: el caso de jóvenes argentinos. *Fundamentos en Humanidades*, V (10) 43-52.
- Martínez, R., & Soto-Reyes, E. (2012). El Consenso de Washington: la instauración de las políticas neoliberales en América Latina. *Política y Cultura, primavera*. (37), 35-64.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Maslow, A. (2012). *El hombre autorrealizado. Hacia una psicología del ser*. (Decimonovena edición). Barcelona: Ediciones Kairós.
- Mayor, A. (1984). *Ética, trabajo y productividad en Antioquia*. Bogotá: Ediciones tercer mundo.
- Meda, D. (2007). ¿Qué sabemos sobre el trabajo? *Revista de Trabajo*, 3 (4), 17-32.
- Medellín cómo vamos. (s.f.) ¿Cómo vamos en pobreza y desigualdad? Recuperado de <http://medellincomovamos.org/pobreza-y-desigualdad>.
- 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
- Melo, J. O. (1993). Medellín: Historia y Representaciones Imaginadas. Memorias del Seminario Una mirada a Medellín y al Valle de Aburra. U. N. de Colombia- Sede Medellín, Biblioteca Pública Piloto de Medellín para América Latina, Consejería Presidencial para Medellín y su área metropolitana, Alcaldía de Medellín, pp.13-20.
- Ministerio de Trabajo y la Seguridad Social. República de Colombia. (2002). CONPES 3199- Septiembre de 2002 Empleo: Un reto de Cooperación. Bogotá. Recuperado de <http://sisconpes.dnp.gov.co/DocumentosConpesAprobados/ArchivoHistoricodeDocumentosConpes/tabid/64/Default.aspx>
- Ministerio de la Protección Social. República de Colombia. (2006). El contexto de la Política de Empleo en Colombia. Recuperado de

http://www.comunidadandina.org/camtandinos/CRAE%20III/Documentos/Empleo_Colombia.pdf

- Ministerio de la Protección Social. República de Colombia. (2007). Cooperativas y precooperativas de trabajo asociado. Recuperado de http://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CBwQFjAAahUKEwjAnKuJhavHAhVLqR4KHbB5Ac0&url=http%3A%2F%2Fwww.mintrabajo.gov.co%2Fcomponent%2Fdocman%2Fdoc_download%2F594-2-cooperativas-y-precooperativas-de-trabajo-asociado-direccion-general-de-promocion-del-trabajo.html&ei=5ynPVYCNJ8vSerDzhegM&usg=AFQjCNGEvXOn3rH3omLiv3hSbR8gWuCv6A&bvm=bv.99804247,d.dmo
- Ministerio del Trabajo. República de Colombia. (2013). Registro de Empresas de Servicios Temporales. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/buscar.html?searchword=REGISTRO+DE+EMPRESAS&ordering=&searchphrase=all>
- Montoya, A. (2011). La estabilidad en el empleo: recuperación de un principio. *Revista del Ministerio del trabajo y asuntos sociales*. (33), 61-73.
- Montoya Juárez; Schmidt Río-Valle; Prados Peña (2006). En busca de una definición transcultural de Sufrimiento; una revisión bibliográfica. *Cultura de los Cuidados*, (20), 117-120. Recuperado de http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/873/1/culturacuidados_20_16.pdf
- Moreno, J. Pérez, E., Ruíz, P. (2004). El Consenso de Washington: aciertos, yerros y omisiones. *Perfiles latinoamericanos*. (25), 149-168.
- Morse, J. M. (Editor) (1994). *Asuntos críticos en los métodos de investigación cualitativa*. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Muchinsky, P (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. México: Thomson.
- Neffa, J.C., 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
- Neffa, J. C, y De la Garza, E. (2001). El trabajo del futuro. El futuro del trabajo. Buenos Aires: CLACSO. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101102085140/garza.pdf>

- Neffa, J.C.; De la Garza, E. y Muñiz Terra, L. (2009). Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales. - 1a ed. - Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - CLACSO: CAICYT. Aimetta
- Newstrom, J (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.
- Núñez, J. (2005). Éxitos y fracasos de la reforma laboral en Colombia. Universidad Andes. Recuperado de <http://core.ac.uk/download/pdf/6617787.pdf>
- Observatorio cooperativo Coofecop. (2009). Cooperativas de trabajo asociado. Recuperado de <http://www.portalcooperativo.coop/observatorio/docs/doc11.pdf>.
- Orejuela, J. y Ramírez, A. (2011). Aproximación cualitativa al estudio de la subjetividad laboral en profesionales colombianos. *Pensamiento Psicológico*, 9 (16), 125-144
- Organista, P., Garzón, A. (2012). *Panorámica actual sobre la formación de los psicólogos en Colombia*. En: Condiciones sociodemográficas, educativas, laborales y salariales del psicólogo colombiano. Bogotá: Colpsic. Recuperado de http://www.colpsic.org.co/documentos/condiciones_del_psicologo.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2005). Construir futuro con trabajo decente: Manual de formación para docentes. (1era ed.) Argentina.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2013). Estudios económicos de la OCDE Colombia. Evaluación económica. Enero de 2013. Visión General. Recuperado de http://www.oecd.org/eco/surveys/Colombia_Overview_ESP%20NEW.pdf
- Ovando, W & Rodríguez O. (2013). Flexibilidad laboral y desigualdad salarial. La industria manufacturera mexicana como evidencia, 2005-2010. *Análisis Económico*, 67(28), 59-76. Recuperado de <http://www.analisiseconomico.com.mx/pdf/6704.pdf>
- Pages-Serra, C. (2011). La otra cara de la precariedad laboral en América Latina. *Foco Económico*. Un Blog de economía bastante racional. Recuperado de <http://focoeconomico.org/2011/09/27/la-otra-cara-de-la-precari-idad-laboral-en-america-latina/>
- Parra, M. (2012). Trabajo temporal e indirecto: la pieza que faltaba para entender el mercado laboral colombiano. Fedesarrollo. 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

- Paz, R., Piedrahita, M. (2006). *Flexibilización laboral. En el sector farmacéutico de Colombia*. Universidad Libre. Cali: Universidad Libre.
- Peralta, M. C. (2012). Significados, cambios y contexto actual de trabajo. Estudio interpretativo. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(1) 165-182
- Pérez, E. (s.f.). El discurso capitalista. Acerca de la Conferencia de Milán de Jaques Lacan. Recuperado de <http://psicoanalisisclinicacontemporanea.blogspot.com/p/el-discurso-capitalista.html>
- Pérez Serrano, G. (2002). *Investigación cualitativa. Retos e interrogantes*. Métodos (Tomo I). Madrid: Muralla
- Périlleux, T. (2008). Vivencias subjetivas asociadas al trabajo flexible. En: Soto, A. *Flexibilidad Laboral y Subjetividades: Hacia una comprensión Psicosocial del empleo Contemporáneo*. LOM / Universidad Alberto Hurtado
- Pierre, J. (1971). *Historia Social del trabajo*. Barcelona: Plaza & Janes S. A. Editores
- Portafolio.co (4 de Agosto de 2008). En caída contratos de trabajadores a término indefinido. Recuperado de <http://www.rgs.gov.co/noticias.shtml?x=24153>.
- Portafolio.co. (12 de abril de 2012). Colombia, entre los 20 países con peores salarios del mundo. Recuperado de <http://www.portafolio.co/finanzas-personales/colombia-los-20-paises-peores-salarios-del-mundo>
- Pulido-Martínez, H. (2012). La Investigación Sobre la Identidad en, para y por el Trabajo en América Latina, como Ejercicio Crítico Acerca del Mundo Laboral. *Psykhé (Santiago)*, 21(2), 77-85.
- RCN Radio (2012). En 9,8% crecieron empleados en misión de empresas de servicios temporales. Recuperado de <http://m.rcnradio.com/noticias/en-98-crecieron-empleados-en-mision-de-empresas-de-servicios-temporales-11809>
- Rentería, E. (2001). El modelo educativo tradicional y los perfiles de competencias según las modalidades y tendencias del trabajo actuales. En: *Vinculación universidad-empresa a través del postgrado*. España. Ed. AUIP.
- Rentería, E. (2008). Nuevas realidades Organizacionales y del Mundo del Trabajo: Implicaciones para la Construcción de la Identidad o del Sujeto. *Informes Psicológicos*, 10, 65-80

- Rentería, E., García, E., Restrepo, I., y Riascos, W. A. (2007). Sentidos del trabajo a partir de trayectorias y recursos personales para afrontar el mundo del trabajo Colombia. *Perspectivas en Psicología*. 10, 127 - 151
- Rieznik, P. (2001). Trabajo, una definición antropológica. Dossier: Trabajo, alienación y crisis en el mundo contemporáneo, *Razón y Revolución* No 7, reedición electrónica.
- Rifkin, J. (1996). *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Barcelona: Paidós.
- Rodríguez, C. (2007). ¿Competir con empleo precario? *Economía Colombiana*. 320, 50-63
- Rosemberg, C., Manrique, M. S. (2007). Las narraciones de experiencias personales en la escuela infantil. ¿Cómo apoyan las maestras la participación de los niños? *Psyke*, 001(16) 53-64.
- Roth, A. (2002). *Políticas Públicas. Formulación, implementación y evaluación. Cómo elaborar las políticas públicas. Quién decide. Cómo realizarlas. Quién gana o pierde*. Bogotá. Ediciones Aurora.
- Roth, A. (2009). La evaluación de políticas públicas en Colombia: una mirada crítica a partir de las prácticas evaluativas oficiales de los programas de la “Red de Apoyo Social”. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*. Caracas. No. 45.
- Roth, A. (2010). Las Políticas Públicas y sus Principales Enfoques Analíticos. *Enfoques para el análisis de políticas públicas*, 17-65.
- 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.
- Sandoval, C. (1996). *Módulo cuatro: investigación cualitativa. Programa de Especialización en Teoría, Métodos y Técnicas de Investigación Social*. Bogotá: ICFES.
- Santa María, M.; Rojas Delgadillo, N. (2001). Elementos para mejorar la adaptabilidad del mercado laboral colombiano. Departamento Nacional de Planeación Dirección de Estudios Económicos. Documento 154. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/estudios-e-investigaciones/1404-5-mercado-laboral.html>
- Sautu, R. (2003). *Todo es teoría. Objetivos y métodos de investigación*. Argentina: Ed. Lumiere.

- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Sennett, R. (2003). *El respeto. Sobre la dignidad del hombre en un mundo de desigualdad*. Barcelona: Anagrama.
- Sennett, R. (2006). *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Serafini, M. T. (1994). *Cómo se escribe*. Madrid: Paidós.
- Sierra, Y. y Fonseca, A. (2012). Situación laboral y ocupacional de los psicólogos colombianos. En *Condiciones sociodemográficas, educativas, laborales y salariales del psicólogo colombiano*. Bogotá: Colpsic. Recuperado de http://www.colpsic.org.co/documentos/condiciones_del_psicologo.pdf
- Sisto, V. (2009). Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: desafíos para la investigación. *Universum* (Talca), 24(2), 192-216. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762009000200011&lng=es&tlng=es. 10.4067/S0718-23762009000200011.
- Solano, M. C. (2006). Fenomenología - hermenéutica y enfermería. *Cultura de los cuidados*. 10 (19) 5-7. Recuperado de http://bibliotecadigitalcecova.es/contenido/revistas/cat5/pdf/Cultura_cuidados_19.pdf#page=92
- Soto, A. (2008). Flexibilidad Laboral y Subjetividades: Hacia una comprensión Psicosocial del empleo Contemporáneo. LOM / Universidad Alberto Hurtado
- Suárez, M. J.; Adriani, H. L.; Alvariz, A; Cotignola, M. (2005). *En Principales características de la precarización laboral en el gran la plata. Período 2003-2004*. Séptimo congreso nacional de estudios del trabajo. Recuperado de <http://www.aset.org.ar/congresos/7/09006.pdf>
- Szlechter, D. (2011). El alma en venta: Apuntes para un debate teórico sobre el trabajo de cuello blanco en empresas multinacionales. *Trabajo social*. [Online]. 16, 179-207
- Taylor, S. J. & Bogdan, R. (1992). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós Básica.
- Tena, G. (2002). El Contrato Psicológico: relación laboral empresa-trabajador. *Acciones e Investigaciones Sociales*. (15) 85-107

- Topa, G.; Palací, F.; 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.
- Tusón, A. (1997). *Análisis de la conversación*. Barcelona: Editorial Ariel.
- Uribe, A. F., Garrido, J. y Rodríguez, A. M. (2011). Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizacional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*. No. 33, mayo-agosto de 2011. ISSN 0124-5821 Colombia, Recuperado de: <http://revistavirtual.ucn.edu.co>
- Valles, M.S. (1997). *Técnicas cualitativas de investigación social*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Vasilachis, I. (Coord.); Amegeiras, A.; Chernobilsky, L. B.; Giménez Béliveau, V.; Mallimaci, F.; Mendizábal, N.; Neiman, G.; Quaranta, G y A. Soneira, J. (2007). *Estrategias de investigación cualitativa*. Gedisa, Buenos Aires.
- Vázquez, F. (1996). El análisis de contenido temático. Objetivos y medios en la investigación psicosocial. (Documento de trabajo). (pp. 47-70). Universitat Autònoma de Barcelona. Recuperado de http://psicologiaysociologia.files.wordpress.com/2013/03/fecc81lix-vacc81lquez-sixto_el-anacc81lisis-de-contenido-temacc81tico.pdf
- Veira, J. L. y Romay, J. (1998). La cultura del trabajo y el cambio de valores. *Sociológica*. 3, 23-38. Recuperado de <http://ruc.udc.es/handle/2183/2705>
- Vesga Rodríguez, J. J. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Pensamiento Psicológico*, 9(16) 171-181.
- Weller, J. (Ed.). (2009). *El nuevo escenario laboral latinoamericano: regulación, protección y políticas activas, en los mercados de trabajo*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.
- Yáñez, S. (1999). Consideraciones sobre flexibilización laboral planteadas desde una mirada de género. *Ensignia*, pp. 97-110

Lista de Abreviaturas

1. ARL: Administradoras de Riesgos Laborales
2. BID: Banco Interamericano de Desarrollo
3. CAT: Cooperativa de Trabajo Asociado
4. CEPAL: Comisión Económica para América Latina
5. COLPSIC: Colegio Colombiano de Psicólogos
6. CONPES: Consejo Nacional de Política Económica y Social
7. DANE: Departamento Nacional de Estadística
8. DIAN: Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales
9. DNP: Departamento Nacional de Planeación
10. DPS: Departamento para la prosperidad social
11. EST: Empresas de Servicios Temporales
12. ICBF: Instituto Colombiano de Bienestar Familiar
13. IPC: Índice de Precios al Consumidor
14. OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
15. OIT: Organización Internacional del Trabajo
16. SAS: Sociedades por acciones simplificadas
17. SENA: Servicio Nacional de Aprendizaje
18. SISBEN: El Sistema de Selección de Beneficiarios Para Programas Sociales
19. TD: Tasa de desempleo
20. TGP: Tasa Global de Participación
21. TLC: Tratado de Libre Comercio
22. TO: Tasa de ocupación

Glosario

Caja de compensación. Conforman el Sistema del Subsidio Familiar. Son un componente de la Seguridad Social en Colombia. Son entidades privadas, sin ánimo de lucro que trabajan en diferentes campos por mejorar la calidad de vida de la familia colombiana.

Derecho Laboral. O Derecho del trabajo, es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador(es), las asociaciones sindicales del Estado. El Derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación.

Desempleo. Desocupación o paro, en el mercado de trabajo, hace referencia a la situación del trabajador que carece de empleo y, por tanto, de salario. Por extensión es la parte de la población que estando en edad, condiciones y disposición de trabajar -población activa- carece de un puesto de trabajo.

Desempleo abierto. Son tres requisitos para estar desocupado abierto: no tener trabajo, buscar activamente trabajo y estar disponible y dispuesto a trabajar. Esta definición recomendada por la OIT en su Decimotercera Conferencia Internacional de Estadísticos de octubre de 1982, fue adoptada por los países de la OCDE, como la forma de medición oficial del grupo de países desarrollados.

Desempleo de larga duración. Se considera parado de larga duración a la persona inscrita como demandante de empleo, de forma ininterrumpida, durante un periodo superior a un año.

Desigualdad. Se refiere al trato disímil que indica diferencia o discriminación de un individuo hacia otro debido a su posición social, económica, religiosa, a su sexo, raza, color de piel, entre otros. La acción de dar un trato diferente a personas entre las que existen desigualdades sociales, se llama discriminación. En un mismo país, se miden las desigualdades entre individuos ricos e individuos pobres. La desigualdad económica está directamente relacionada con la distribución de la renta, que procede tanto del capital como de las que provienen del trabajo.

Dialogo social. Se entiende por diálogo social en sentido estricto, las relaciones de comunicación, consulta y negociación entre gobiernos, empleadores y sindicatos sobre cuestiones de interés común.

Discriminación. Término utilizado de conformidad con la definición facilitada en el Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), que dice: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Exclusión. Incapacidad de las sociedades para integrar a todos sus miembros, especialmente en el sistema económico y al acceso de los beneficios sociales básicos.

Explotación laboral. Se define, como recibir un pago inferior al trabajo que se realiza.

Pancoger. Se denominan así aquellos cultivos que satisfacen parte de las necesidades alimenticias de una población determinada.

Pleno empleo: es un concepto económico que hace referencia a la situación en la cual todos los ciudadanos en edad laboral productiva y que desean hacerlo, tienen trabajo. Es decir, que la demanda y la oferta laboral son iguales.

Pobreza como situación económica: está asociada a una falta de recursos, también puede ser entendida en términos económicos. Uno de los enfoques más utilizados para medir la pobreza es el de los ingresos, a tal punto que algunos científicos sociales consideran que pobreza es equivalente a bajos ingresos.

Salario mínimo. El salario mínimo en Colombia es el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMMLV) el cual se reajusta antes de iniciar un nuevo año por un valor porcentual que en ningún caso puede ser inferior al Índice de Precios al Consumidor (IPC) o inflación causada el año inmediatamente anterior.

Sindicato. Es una organización integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral, respecto al centro de producción (fábrica, taller, empresa) o al empleador con el que están relacionados contractualmente.

Subempleo. Ocurre cuando una persona capacitada para una determinada ocupación, cargo o puesto de trabajo no está ocupado plenamente, por lo que opta por tomar trabajos menores en los que generalmente se gana poco.

Subempleo objetivo. Comprende a quienes tienen el deseo, pero además han hecho una gestión para materializar su aspiración y están en disposición de efectuar el cambio.

Subempleo subjetivo. Se refiere al simple deseo manifestado por el trabajador de mejorar sus ingresos, el número de horas trabajadas o tener una labor más propia de sus personales competencias

Tasa Global de Participación. Relaciona el número de personas económicamente activas (esto es personas en edad de laborar que se encuentran trabajando o buscando empleo) con el número de personas en edad de trabajar. Se obtiene, dividiendo el número de personas económicamente activas con el número de personas en edad de trabajar para posteriormente dividir este resultado entre 100.

Tasa de Ocupación. Este indicador muestra cuántas personas mayores de 12 años se encuentran empleadas. Para determinarlo, se procede así: Se divide el número de personas Ocupadas sobre el número de personas en edad de trabajar y este resultado se divide entre 100.

Tasa de Desempleo. Relaciona la población económicamente activa (recuérdese que esta corresponde a aquella que estando en edad de trabajar, se encuentra laborando o buscando empleo) con aquella que se encuentra sin empleo y está en la búsqueda de uno. Se obtiene dividiendo el número de personas Desempleadas por el número de personas económicamente activas y este resultado se divide por 100.

Teletrabajo. Es una forma de organización laboral que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación, para el contacto entre el empleador y el trabajador sin requerirse la presencia física de este en un sitio específico de trabajo.

Terminación de la relación de trabajo. Expresión utilizada de conformidad con el significado que se le atribuye en el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), a saber, el despido por iniciativa del empleador.

Trabajador. Es una persona que con la edad legal suficiente presta sus servicios retribuidos. Cuando no tiene la edad suficiente, se considera trabajo infantil. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre.

Trabajo decente. Es un concepto propuesto por la Organización Internacional del Trabajo – OIT, para establecer las características que debe reunir una relación laboral para considerar que cumple los estándares laborales internacionales, de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

Trabajo infantil. Todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico. Según la definición del Artículo 3 del Convenio núm. 182 de la OIT: a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para

utilizarlos en conflictos armados; b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y; d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Tripartito. Adjetivo que indica que hay igualdad de participación y representación de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los órganos de la OIT, así como en los planos nacional, sectorial y de empresa.

Apéndices

Apéndice A. Actividades de investigación y difusión a partir de la tesis doctoral

Artículos

- 1) Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá – Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*. Medellín-Colombia. ISSN 1794 – 8347. Vol. 18, No. 24. Jul-Dic 2010. pp. 225-236.
- 2) El trabajo precario, una realidad distante del trabajo decente. *Katharsis* -ISSN 0124-7816, No. 15, pp. 173-194 -enero-junio de 2013, Envigado-Colombia. Artículo elaborado con participación del pasante de Especialización en Gerencia del Talento Humano: David Restrepo Restrepo.
- 3) Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. *Diversitas: Perspectivas Psicológicas*. ISSN: 1794-9998. Vol. 10 No. 1. 2014. pp. 103-116.
- 4) ¿A qué trabajadores beneficia la flexibilidad laboral? *Revista de Trabajo Social*, UPB - Medellín. ISSN: 0121-1722. Medellín-Colombia. 2015. Artículo elaborado con participación de la pasante de Especialización en Gerencia del Talento Humano: Cindy Marcela Torres Granda.
- 5) Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*. ISSN 2216-1201. Medellín-Colombia. 2016.

Ponencias y memorias

- 1) El contrato laboral y el compromiso psicológico entre el empleado y la organización. III Congreso Regional. Sociedad Interamericana de Psicología. 4, 5 y 6 de agosto de 2010. Asunción - Paraguay.
- 2) Calidad de vida laboral en empleados temporales. III Congreso Regional. Sociedad Interamericana de Psicología. 4, 5 y 6 de agosto de 2010. Asunción - Paraguay.
- 3) Calidad de vida laboral en empleados temporales de Medellín. XVI Jornadas de Psicología “Psicología para todos”. Departamento de Psicología. Universidad de Antioquia - Colombia. 22 al 26 de noviembre de 2010.

- 4) Sentidos y significados del trabajo en el nuevo escenario de flexibilidad laboral en Medellín – Colombia. ISSN impresa 2011-2084. ISSN electrónica 2011-7922. XXXIII Congreso Interamericano de Psicología. 26 al 30 de junio de 2011. Medellín – Colombia.
- 5) La flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. IV Congreso Internacional de Psicología- FIUC. 10, 11 y 12 de Abril 2013 - Buenos Aires - Argentina.
- 6) La flexibilidad laboral en Colombia y La precarización del empleo. XXX Simposio de Ciencias Sociales. I Congreso Internacional de Ciencias Sociales. 22 y 23 de agosto de 2013. Medellín- Colombia.
- 7) Miedo a perder el trabajo: Los nuevos dilemas creados por la flexibilidad laboral, la incertidumbre y la individualización del trabajo. Memorias de XXXI Simposio de Ciencias Sociales. II Congreso Internacional de Ciencias Sociales. 2014. ISSN: 2346-1438. pp. 181 – 194.

Dirección de trabajos de grado en Psicología-Universidad Pontificia Bolivariana- Medellín

- 1) Calidad de vida laboral en empleados de Empresas Temporales de Medellín-Antioquia. Estudiantes: Carla Cristina Botero Álvarez, Luz María Piedrahita Aguirre, Laura Marcela Fuentes Serna. 2010.
- 2) Los retos del sindicalismo en el nuevo escenario de flexibilidad laboral. Una revisión documental. Estudiante: Hayet Badavid Quiroz. 2011.
- 3) El contrato psicológico percibido en trabajadores con diferentes contratos laborales. Estudiantes: María Isabel Guerra Escobar, María Clara Tobar Wiedemann, Luz Tatiana Arenas Marín, Alejandra del Río Machado. 2011.
- 4) Responsabilidad social empresarial en el contexto de la flexibilidad laboral. Estudiante: David Agudelo Pulgarín. 2014.

Investigaciones en curso

- 1) Prácticas profesionales en la educación superior en algunas ciencias sociales: preparación para el acceso y condiciones de la vida laboral en el siglo XXI. Inscrita en Grupo de Investigación GI: Sujeto, Sociedad y Trabajo. Centro de investigaciones para el desarrollo y la innovación-CIDI. Universidad Pontificia Bolivariana-Medellín. Radicado 288B-09/14-10

Apéndice B. Guía para entrevista semiestructurada

(1) Eje Trabajadores

Categoría inicial: Contrato psicológico

¿Qué significa para Usted trabajar? ¿Cuáles son las razones por las que Usted está trabajando? ¿Qué tipo de contrato de trabajo prefiere tener? ¿Qué aportes le hace su trabajo a su formación personal? ¿Qué aportes le hace a su carrera laboral? ¿Considera su trabajo interesante? ¿Cómo es la relación con los compañeros para lograr los objetivos del trabajo? ¿Cómo es la relación con los jefes para lograr los objetivos del trabajo? ¿Es valorado su trabajo? ¿Por quienes? ¿Considera que el esfuerzo del trabajo aportado por Usted se ve reflejado en las recompensas que recibe? ¿Qué recompensas recibe?

Categoría inicial: Empleabilidad

¿A qué tipos de trabajo le permite acceder su preparación actual? ¿Cómo le aporta su trabajo al desarrollo de su carrera laboral? ¿Cómo le permite el trabajo la construcción de un proyecto de vida?

(2) Eje Empresas

Categoría inicial: Condiciones de Empleo

¿Cuáles son los tipos de contrato que utiliza la organización para vincular trabajadores? ¿Cuáles son las razones por las cuales utilizan estos tipos de contratos? ¿Cuáles son las exigencias y requisitos que se le hacen a las empresas temporales y cooperativas de trabajo asociado para mantener vigentes la relación comercial con la empresa usuaria? ¿Qué beneficios reciben los trabajadores según el tipo de contrato que tienen?

Categoría inicial: Contrato psicológico

¿Cuáles son los comportamientos característicos (compromiso, responsabilidad, logro, productividad, ausentismo, rotación, adhesión o pertenencia, etc.) de los trabajadores según el tipo de contrato (interno o externo/outourcing)? ¿Qué hacen los trabajadores para mantener el empleo o trabajo? ¿Cuáles son los comportamientos característicos de jefes, pares y otros, con los trabajadores, con relación al tipo de contrato laboral que tienen?

Categoría inicial: Empleabilidad

¿Cuál es el nivel de formación académica y experticia de los trabajadores según el tipo de contrato que utilizan?

Categoría inicial: Gestión y administración de las personas

¿Cómo son los procesos para seleccionar personal según cada tipo de contrato laboral utilizado por la organización? ¿Cómo son los procesos de contratación según cada tipo de contrato laboral utilizado por la organización? ¿Cómo son los procesos de desvinculación según cada tipo de contrato laboral o por medio de externalización (outsourcing), utilizado por la organización? ¿Cuáles son los criterios utilizados en la organización para evaluar el desempeño de los trabajadores internos y externos/outsourcing? ¿Cómo se realiza y a quiénes se les brinda capacitación en la organización internos y externos/outsourcing? ¿Cuáles son los beneficios económicos, de auxilios y otros, para los trabajadores que tienen, según el tipo de contrato laboral (internos y externos/outsourcing)?

Categoría inicial: Objetivos organizacionales

¿Cómo consideran hoy las directivas de su organización que se logra una mayor competitividad, productividad y rentabilidad?

(3) Eje Gobierno

Categoría inicial: Políticas públicas

¿Cuáles son las políticas y normas que tiene el gobierno colombiano para garantizar el derecho al trabajo? ¿Cuáles son las estrategias que tiene el gobierno colombiano para disminuir el desempleo? ¿Qué está haciendo el gobierno colombiano para disminuir o eliminar la precarización laboral? ¿Qué políticas y normas ha establecido el gobierno colombiano para mejorar la calidad del empleo en Colombia?

Categoría inicial: Transformaciones del mercado de trabajo

¿Qué demandas o pedidos recibe el gobierno colombiano para flexibilizar las relaciones laborales?

Apéndice C. Solicitud de Consentimiento



Facultad de Psicología y Educación

Doctorado en Psicología

Solicitud de consentimiento

Para optar al título de Doctora en Psicología de la Universidad Católica de Argentina – UCA, la doctoranda María Alejandra Gómez Vélez, realiza la investigación “**SENTIDOS Y SIGNIFICADOS DEL TRABAJO EN EL ESCENARIO LABORAL FLEXIBLE. UNA APROXIMACIÓN AL CONTEXTO DE MEDELLÍN - COLOMBIA**”, con dirección del PhD. Francisco López Gallego. La investigación tiene por objetivo *Comprender los sentidos y los significados del trabajo en el escenario actual de flexibilidad laboral en los trabajadores, organizaciones y en el gobierno colombiano.*

Para llevar a cabo su cometido se le solicita a Usted una entrevista con el fin de obtener información para ser incluida en la investigación que se está realizando, la cual será utilizada para fines académicos. Se le garantiza confidencialidad y manejo profesional de la información por Usted brindada. Cabe señalar que en cualquier momento Usted puede decidir que la información ofrecida no sea considerada en la investigación.

Agradecemos su disposición y participación en la generación de conocimiento para la disciplina.

María Alejandra Gómez V.

Consentimiento informado

Yo, _____,
identificado con CC (cédula de ciudadanía en Colombia) _____,
declaro que el objetivo para el cual he sido convocado es claro y estoy de acuerdo con las condiciones aquí contenidas.

Firma

Fecha: _____

Apéndice D. Proceso de categorización para el eje: Trabajadores

Para la lectura del proceso de categorización se recomienda ver la tabla 12 en la que se encuentran los códigos para actores sociales entrevistados.

Del Objetivos específico 1. Describir los sentidos que tiene el trabajador sobre el trabajo en el nuevo escenario laboral.

Categoría inicial: 1.1. Razones para trabajar. Categoría emergente: Por necesidades

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
EPGT6: ya los clientes van aprendiendo sus técnicas para seleccionar su personal, [...], entonces se están como aprovechando de la necesidad en parte [...].	La empresa promete tener trabajo para	Por necesidades
EPGT6: la gente muy joven solo tiene un hijo o no tiene hijos, entre los 18 y 28 la primera motivación es estudiar, entonces trabajan hasta las 4 o 5 y después se van para el SENA,	atender las necesidades de sobrevivencia.	
ITM. 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 [...], sí ya son muy adultos pues como buscar pensionarse.	Se trabaja para estudiar, cuidar de los hijos, constituir una familia, pensionarse.	
EPGT1: Solo por el dinero, pero no tengo obligaciones, tener dinero para pagar el semestre, gasolina para la moto, y salir con la novia.	Se trabaja para cubrir necesidades sociales, educativas y afectivas.	

EPGT1: El dinero, porque se trabaja por propinas, pero frente a la empresa no existe motivación, no hay sentido de pertenencia.	Se trabaja por el dinero así no exista sentido de pertenencia.
ETP1: uno trabaja para realizarse como persona, como profesional y después de esto vienen otros tipos de realizaciones como el económico, el sustento, pero lo más importante es la realización personal.	Se trabaja para realizarse como persona y como profesional, para trascender y lograr autorrealización.
ETP3: Si es alguien profesional y es lo que le gusta lo hace bien, pero si lo hace por obligación es la misma obligación la que le da la fuerza.	
ETP1: uno quiere trascender, es parte de la realización del ser humano.	
ETP2: todos tenemos necesidades y necesitamos trabajar y también trabajo porque amo mi trabajo y me gusta lo que hago.	Se trabaja para satisfacer las necesidades básicas,
ETO6: Entonces eso es lo que uno busca en un empleo, poder salir adelante.	porque le gusta lo que hace y para estudiar, desarrollarse y aportar en el hogar.
ETO4: Para poder estudiar, igual yo me imagino que si yo no trabajaría mis papás me pagarían la universidad, pero yo sé que le estoy ayudando y puede pagar otras cosas.	
ETO2: si se esfuerza hay muchos beneficios, iniciar la vida laboral, conocer más personas de la misma edad y ganar dinero, crecer como persona.	Se trabaja para conocer personas y ganar dinero.
ETOG1: Porque nos gusta la plata, por salir adelante, la salud, por el bien de los hijos.	
ETO1: Este trabajo me ha permitido comprar el televisor y hacer arreglos en la casa.	
ETO3: si yo no estuviera acá no tendría todo lo que tengo, mi casa, mi esposo, yo pienso seguir acá, hago las cosas bien hechas y me gusta. Quiero mucho la empresa y todo lo que hago acá lo hago de corazón.	

Del Objetivos específico 1. Describir los sentidos que tiene el trabajador sobre el trabajo en el nuevo escenario laboral.

Categoría inicial: 1.1 Razones para trabajar. Categoría emergente: Por el futuro

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
ETP3: Me gusta hacer lo que hago, necesito dinero y pienso en un futuro.	Se trabaja por gusto, por	Por el
EPGT1: Afiliarnos a seguridad social, retribución económica de las labores realizadas, el buen desempeño será beneficioso a futuro.	dinero y para el futuro.	futuro
ETO6: Poder mantener mis hijos, poder darles lo necesario. Tal vez lo que a mí me faltó quisiera que a ellos no les faltara. Por eso es que yo trabajaba tanto.	Se trabaja por el dinero y la seguridad social para un mejor futuro.	
ETO7: entonces la meta de uno de trabajar en una empresa es pensar y decir uno, bueno vamos a trazarnos una meta y vamos a conseguir algo para el futuro de sus hijos.	Se trabaja para lograr un mejor futuro para sí y para los hijos.	
EE3: 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 estas construyendo nada, estás viviendo el día a día.	Las actuales formas de contratación están afectando negativamente el futuro de las personas.	
EA4: Cuando uno tiene un trabajo decente, uno se proyecta una vida, uno protege sus propios derechos, yo pago mi estudio, yo pago mi salud pero, con estas formas de contratación lo que se está generando es una pérdida de generaciones.	La inestabilidad laboral, la intermitencia, afecta el futuro.	
ERGH6: son personas que cuando las empresas toman la decisión de terminar el contrato, terminan muy endeudados y con problemas económicos.		

Del Objetivos específico 1. Describir los sentidos que tiene el trabajador sobre el trabajo en el nuevo escenario laboral.

Categoría inicial: 1.1. Razones para trabajar. Categoría emergente: Por la seguridad social.

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
EPGT1: Afiliarnos a seguridad social.	El trabajador espera	Por la
ETO2: ya tienes una seguridad laboral.	tener seguridad social.	seguridad
EPGT6: esa seguridad social, como de tener a los hijos en una salud, eso es muy importante, eso es por ahí la mitad de las motivaciones de mucha gente que tiene familia, es la salud, la salud es la familia.	El empleo da acceso a la seguridad social.	social
ERGH7: solo hasta hoy la gente está viendo la bondad que tiene frente a un proceso de jubilación, el hecho de tener unos aportes a la seguridad social, por encima del día a día.	El contrato laboral le garantiza al trabajador seguridad social.	
ETP2: ¿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.		
ERGH5: con la parte de las cooperativas abusaron mucho [...] les tocaba hacer unos aportes de una cooperativización que nunca vieron, entonces los aportes de socios, sin seguridad social, y sin que nadie al final respondiera por esas prestaciones sociales.		
EAA6: el contrato de trabajo protege al trabajador, porque le garantiza un salario, le garantiza una permanencia por lo menos en términos de que no le pueden quitar el trabajo sin causa justa y porque le da una seguridad social.		

Del Objetivos específico 1. Describir los sentidos que tiene el trabajador sobre el trabajo en el nuevo escenario laboral.

Categoría inicial: 1.1. Razones para trabajar. Categoría emergente: Desesperanza ante expectativas y promesas

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
EAA2: Porque ellos saben que fueron contratados en esas condiciones, pero ellos saben que hay condiciones mejores para unas labores similares, y finalmente hay unas expectativas de uno sentir que está trabajando para tal empresa, que lo contrató tal empresa, que el pago lo desarrolla esa empresa, que si esa empresa, hace ciertas actividades me tienen en cuenta.	Los trabajadores saben que hay mejores condiciones en trabajos similares y las quieren.	Hay desesperanza con las expectativas y las promesas
ERGH7: Lo que pasa es que incluso hacemos una relación demasiado estrecha con las empresas, que puede que a veces no sea tan sana y eso de lo que nos enorgullecemos de ese [...] de esa antigüedad, de ese sentido de pertenencia.	No es saludable una relación de mucha dependencia con la empresa.	
ERGH6: pero ya cuando muchas veces he tenido que responder por mis obligaciones económicas y este mes no alcanzó, a mí en mi vida me había tocado eso, eso es muy bravo.		
EPGT1: El dinero, porque se trabaja por propinas, pero frente a la empresa no existe motivación, no hay sentido de pertenencia.	La flexibilidad puede aportar al aprendizaje	
ETP5: ¿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.	pero puede afectar el cumplir con obligaciones.	
ETP8: cuando egresé de la universidad sufrí mucho, muchísimo, y a mí eso me afectó mucho como sujeto, pero fue muy interesante porque a mí me llevó a hacer toda una resignificación de muchas cosas mías, ya no sufro sino que sencillamente lo asumo como, eso es una hecho y está en mí que yo lo transforme en algo positivo, de lo que yo le voy a sacar una rentabilidad.	Se trabajar para obtener dinero no por sentido de pertenencia.	

ETP5: en unas condiciones donde no te tengas que llevar trabajo para tu casa, o si te lo llevás que vos administrés tu tiempo, pero que podás disfrutar con tu familia, con tus espacios, que podás hacer deporte, [...] pues todas las dimensiones que un ser humano necesita y que crezcás.	Hay que seguir estudiando, el pregrado no basta.
ETP6: yo no puedo quedarme a vivir con mi mamá, ¿hasta qué punto?, no sé y eso digamos a mí no me preocupa en este momento, o sea, no me da la crisis de [...] ah ¿será que toda la vida me voy a quedar con mi mamá? no, porque yo pienso que yo lo mío voy a encontrar la oportunidad que estoy buscando, está difícil pero yo sé que la voy a encontrar.	El trabajador desea tener un trabajo que le permita disfrutar de la familia, crecer, etc.
ETP8: muchos teníamos a los 30, teníamos que tener al menos pues no sé, un lugar para llamar nuestro, eso ya no puede ser, yo en términos personales yo no lo cancelo, eso no quiere decir que ya no va a ser pero a esa edad probablemente ya no, eso tiene que aplazarse.	Se espera lograr independencia económica lo que se ve postergado.
ERGH4: Eran contratos por servicios, cada seis meses se renovaban porque aquí no se puede hacer un contrato por prestación de servicios por más de seis meses. Fueron así más o menos dos años, pero sí padecí, y yo gritaba y clamaba, pero ¿por qué no me pagan el mismo mes, si es que yo les trabajé un mes?, páguenme.	La falta de pago oportuno genera sufrimiento.
ETP3: Que no le cumplan lo que prometen, que le aumenten los horarios, que no los pongan a hacer lo que ellos no les gusta hacer, el trato.	Produce insatisfacción que no se cumplan las promesas y no poder lograr lo que se sueña.
ETP3: El crecimiento a nivel profesional, preparación en diplomados, pero se quedó en palabras y es desmotivante porque no se puede hacer lo que se sueña.	

Del Objetivos específico 1. Describir los sentidos que tiene el trabajador sobre el trabajo en el nuevo escenario laboral.

Categoría inicial: 1.1. Razones para trabajar. Categoría emergente: Para consumir

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
EE3: es que el consumismo es una cultura donde todo el mundo está endeudado permanentemente y donde nunca tiene nada nuevo porque es que siempre hay un último modelo, entonces tú todo lo que tienes es viejo y está superado por otro, entonces viene el problema del consumismo y de la obsolescencia, y eso destruye el concepto del trabajo.	El consumismo es una cultura donde se está endeudado de forma permanente.	Para consumir
EPS2: 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.	El imperativo social actual es gozar, incluso de aquello que es mortífero.	
EPS1: porque la gente trabaja por objetivos no humanos sino económicos, o...de consecución de bienes, o [...] se mete en el sistema y se le olvida que hay un deseo, que hay una calidad de vida, que hay un más allá, del mero sobrevivir, que hay un gusto no por el conseguir, sino por el ser, no por el tener, sino por llegar a lograr los objetos de humano.	Se trabaja para poder consumir, y ese mandato consume al sujeto.	
EPS4: somos una cultura del derroche, gaste por adelantado que después va a ver como lo paga, y obviamente el vea a ver como lo paga es que hay que pagarlo con trabajo, nuestras culturas ya no son culturas del ahorro.	La ciencia es producir objetos para el consumo.	
EPS2: Eso ya es un empuje a gozar, que es lo que vemos en la contemporaneidad. Goza del objeto, goza de todo, pero no es placer, no es la moderación, no es la ley es el imperativo de goce. ¿Qué es el imperativo social? Gozar la pornografía, gozar el internet, goce en el juego, porque aparece ahora		

todas estas formas de adicción: adicción al sexo, adicción al trabajo, adicción a las drogas, adicción a los juegos de azar, adicción al ejercicio físico, todo es adicción.	El consumismo promete
EPS2: Entonces digamos que ese es el círculo o más que el círculo, es la banda moebiana infernal del capitalismo, ¿Qué lugar hay entonces para el trabajo? [...] Entonces vos ahí, trabajás para consumir y lo que vos consumís [...] te consume finalmente.	reconocimiento social pero es una promesa que falla.
EPS2: Mientras el Mercado le dice a la Ciencia “produce objetos” del objeto, sale un imperativo al sujeto, diciendo al sujeto “consume”.	Se compran objetos en
EE3: ¿Qué tenés esto?, no...y no estás en el asunto del consumo y de la frustración, que consumís buscando mejorar y no mejoraste y lo estás debiendo, que eso es lo peor de todo. Entonces tengo que tener tal cosa, listo, ¿mejoró? no mejoró.	cantidades tales que no se alcanzan a disfrutar, a
EE3: pero es que estamos en una jugada que es muy peligrosa, todo el mundo buscando reconocimiento para que una vez muerto nadie se vaya a acordar de vos, porque son tantos los que están en esa carrera, que nadie se acuerda de nadie. Entonces eso es terrible.	consumir.
EPS4: Es un trabajo que como te decía todos nos sentimos explotados, entonces es un trabajo donde la gente no se siente bien remunerada y vive a la raya.	Un trabajador puede tener varios empleos y no tener los ingresos
EPS4: Hoy nosotros no nos preparamos para trabajar, nos preparamos para consumir, entonces el trabajo ya no es fin sino que es medio, [...], entonces cambia las coordenadas del trabajo también, entonces obligatoriamente tenemos que trabajar en una sociedad de consumidores porque hay un circuito trabaja-consume, trabaja-consume, entonces estamos amarrados.	suficientes para consumir y ahorrar.

EPS4: en la sociedad del capitalismo porque a todos nos ponen a desear lo mismo, al ponernos a desear lo mismo, todos somos competidores por tener los mismos objetos, en ese sentido el otro es el rival.

Del Objetivos específico 1. Describir los sentidos que tiene el trabajador sobre el trabajo en el nuevo escenario laboral.

Categoría inicial: 1.1. Razones para trabajar. Categoría emergente: Discurso del capitalismo

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
EPS4: entonces en esos conceptos de éxito y fracaso digamos nos sentamos con una lógica, entonces por ejemplo el ejecutivo más joven del año, el ejecutivo tal cosa, entonces en un mundo donde se exagera el concepto de éxito, hay que ser bello, hay que ser joven, hay que ser exitoso, no se da espacio para la diferencia.	El discurso del capitalismo enseña que la única forma de gozar es siendo exitoso, no hay lugar para ser diferente.	Inmersos en el discurso del capitalismo
EPS1: uno se da cuenta que el discurso está hecho para mostrar que la gente empieza a pensar más en que, es más importante tener que ser. Es decir, lo que resulta del discurso del capitalismo en Lacan, es eso... como que lo más importante para el ser humano es el acumulamiento, (...:) acumular conocimiento, acumular saber...acumular lo que sea.	El discurso del capitalismo valora el trabajo para producir de más.	
EPS3: el discurso del capitalismo, empuja a que el único valor que hay es la plusvalía [...], trabajar para producir y producir para trabajar es lo único que valora.	En el discurso capitalista todo es un	

es negocio, es decir, ahí también estas consumido, por todos los frentes. [...] vos sos prescindible y sos reciclable y si no servís en estos pues salís y sos un desecho.	negocio sino es desechable, incluso los sujetos.
EPS1: Empezando porque nuestros objetivos de vida son muy pobres, son muy egoístas.	
EPS4: [...] en un mundo donde la competencia es la regla, la solidaridad desaparece, por eso estamos desprotegidos también, porque algo que nos protege frente al dolor es la solidaridad, y hoy frente al dolor ni siquiera la vivencia de la solidaridad, sino que tenemos la vivencia de sálvese quien pueda y yo voy adelante.	En el escenario actual donde la competencia es la regla no hay lugar a la solidaridad.
EPS3: Hoy no hay solidaridad, ni del lado del capitalista ni del lado del proletario.	
EPS4: el capitalismo exacerba lo que Lacan llamaba las pasiones imaginarias, todas las pasiones del yo, se ven la rivalidad envidia porque eso en el ciclo laboral y en el ciclo social hay personas para ser envidiadas, no porque viven en la sociedad de consumo sino en la opulencia, son: deportistas, farándula y hombres de negocio.	En el discurso del capitalismo priman las pasiones imaginarias, la rivalidad y la envidia.
EPS1: es mostrar que no hay sujeto, hay amos y hay siervos, es un sistema donde lo fundamental no es el sujeto, es la tarea.	Es el mercado el que gobierna y regula, no son los Estados.
EPS2: 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.	

Del Objetivos específico 1. Describir los sentidos que tiene el trabajador sobre el trabajo en el nuevo escenario laboral.

Categoría inicial: 1.2. Valoración de otros por el trabajo realizado. Categoría emergente: Despersonalización

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
ERGH8: eso lo ha generado el mismo sistema al que las empresas se han acogido y es que las empresas ya consideran a sus empleados desechables.	Las empresas tratan a los trabajadores como objetos desechables.	Despersonalización
EE3: 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 [...] sí no me está asegurando nada?	La práctica de desechar los trabajadores afecta negativamente el compromiso del trabajador.	
EA2: uno ve que a los trabajadores no les importa mucho la suerte de la empresa y lo que pueda pasar con ella. Yo creo que se genera también un sentimiento de amigo-enemigo.	Algunas empresas usuarias están exigiendo a las empresas contratistas mejor trato a sus trabajadores.	
EAA7: la gente cuando tiene contratos a término fijo se siente en el aire, no sienten seguridad laboral, no sienten tranquilidad, entonces de esa manera tampoco le corresponden a la empresa.	Las empresas que despersonalizan la relación con los trabajadores pierden su compromiso y sentido de pertenencia.	
EAA2: en algunas empresas se han dado cuenta que el resultado final no es tan satisfactorio, algunas se han devuelto, algunas se han vuelto más estrictas y más exigentes en esos procesos y con las empresas contratistas.		
ERGH6: las desventajas por ejemplo para las empresas es que no tienen unos trabajadores muy comprometidos, ellos básicamente contratan mano de obra,		

no seres humanos. Entonces pierden toda posibilidad del sentido de pertenencia, de la afiliación, del compromiso.	El trabajador también establece una relación de poco compromiso, como respuesta recíproca a la empresa.
ETP4: Sabes de pronto una que es muy común, es que la empresa se va desligando de esas obligaciones. [...] van siendo como muy flexibles también en eso y se van volviendo muy laxos a lo que vaya pasando.	Las empresas cada vez más se desentienden de las necesidades de los trabajadores.
ETO6: Hay supervisores que sí, que sí lo tratan a uno como a una máquina. Hay supervisores que no les importa si estas enferma, qué sientes, no, solamente: “esto está caído de mugre, falta esto y esto y ya”.	Las empresas brindan mayor protección a los trabajadores a término indefinido que a los demás.
EPS1: es algo que es beneficio para la empresa no más, ahí no cabe pensar que se está pensando en el recurso humano, en la gestión. La flexibilidad es de normas pero para que la empresa reciba mejores beneficios, no para que el hombre se vea menos comprometido con la empresa, sino al contrario, está más comprometido porque está más entrampado, es la miseria del asunto.	La dificultad de acceder al trabajo es un argumento para que se toleren las malas las condiciones del trabajo.
ETP5: eso que uno habla con las compañeras y le dicen “pero es que dese por bien servida que Usted está trabajando, Claudia Zapata está desempleada, Aura Vélez está desempleada...” y te mientan un montón de gente”.	

Del Objetivos específico 1. Describir los sentidos que tiene el trabajador sobre el trabajo en el nuevo escenario laboral.

Categoría inicial: 1.3. Relación entre esfuerzo y recompensa. Categoría emergente: Incertidumbre

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
EAA1: hay un poquito de inseguridad y esa sensación de inseguridad contribuye a que Usted quiera hacer las cosas bien y contribuir al bienestar de la empresa.	Cierta inseguridad hace que el trabajador se comprometa con la organización.	Incertidumbre
ETP7: ¿qué va a pasar después de que pase mi cuarto de hora?		
ETP5: yo me pregunto si a mí me pisa un carro, quedo inválida, [...], no, yo no estoy en un trabajo amarrada donde me den... no, ¿yo voy a tener posibilidades económicas de salir adelante? ¿De responder por mi casa, de estudiar?, no, hasta ahí llegaría yo y mi familia.	Los trabajadores cuando ya no son tan atractivos para ser contratados, les angustia su futuro.	
EAA5: si a ti no te contratan a su vez tú no vas a poder pagar tus cosas.	El trabajador está más por su cuenta y le angustia qué va a ser de su futuro.	
EA2: 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?		
EAA2: entonces las personas sienten que están contratadas como por la puerta de atrás, que no les están ofreciendo unas garantías mínimas.	La intermitencia de los contratos afecta los ingresos económicos para pagar los compromisos personales.	
EAA3: cuando les digo en la entrevista que su contrato es a término indefinido, la cara de satisfacción es mucho más grande que cuando les digo que es a término fijo, o por prestación de servicios y veo también que cuando se está aproximando el corte del contrato, las personas se van poniendo en un estado de ansiedad, y la ansiedad puede conllevar a tener menos productividad.	La estabilidad laboral incrementa la satisfacción laboral.	

ERGH8: La percepción psicológica de inestabilidad, es la percepción de no pertenencia, de que hoy está aquí pero no hay una certeza de que mañana pueda estar. Bajonazo en los niveles de satisfacción laboral y en la calidad de vida.	La inestabilidad laboral limita las posibilidades de tomar préstamos y de sentir que pertenece a la organización.
ETP6: entonces vos ahorras ocho meses y cuatro meses sin trabajo y yo no soy capaz de tener una plata guardada en una cuenta sabiendo que en mi casa quiero aportar.	Tener trabajo mejora la estabilidad y las posibilidades de ascenso.
ETP6: la gente está buscando estabilidad, una estabilidad donde pueda uno como decir “bueno encontré un trabajo voy a dar lo mejor que tengo y voy a empezar a escalar, eso es posible”.	

Del objetivo específico 1. Describir los sentidos que tiene el trabajador sobre el trabajo en el nuevo escenario laboral.

Categoría inicial: 1.4. Comportamiento de trabajadores. Categoría emergente: Distanciamiento y apatía.

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
ETO3: uno nota que las personas temporales, no les importa mucho la empresa, además hacen cosas que no deben, no tienen muchas veces buena disposición.	A los temporales no les importa mucho la empresa. A mayor duración en los contratos	Distanciamiento y apatía
EAA4: solo cuando los contratos no son tan cortos y cuando el cargo promete mostrar una necesidad, el contratado se esmera por demostrar sus habilidades y ser contratado directamente.	mayor afiliación del trabajador. El trabajador a término indefinido tiene más sentido de pertenencia.	

ERGH10: Hay muchos que hasta siendo temporales y así tienen sentido de pertenencia, pero nunca va a ser lo mismo.	El trabajador que no se siente perteneciente a la empresa siente
ETP1: si he visto que la persona que está vinculada a término indefinido tiene más sentido de pertenencia que la persona que está temporalmente.	que no tiene futuro en ella.
ERGH8: Con relación al sentido de pertenencia, esa persona no se siente empleado de la empresa, no siente que tenga futuro en esa empresa.	La falta de participación afecta el sentido de pertenencia.
EPGT1: El no tener participación, no sentirse parte de la empresa.	La falta de pertenencia genera insatisfacción y un estado de
ERGH3: De cierta manera es como esa soledad que siente el hombre de no pertenecer a eso otro.	desamparo.
ERGH7: Porque finalmente el desgaste en la administración que uno tiene, es muy grande y ese dolor permanente de la gente que uno lo siente. De que no, de que yo quiero estar ahí.	La flexibilidad laboral genera un desgaste emocional en quien administra personal tercerizado.
ETP4: Para mí es importante uno sentirse parte de una empresa. Yo digo que por eso también, el freelance a veces se desubica y se siente como ¿yo en qué mundo estoy? “yo le trabajo a todo el mundo pero a nadie”.	La contratación flexible genera un sufrimiento en el trabajador.
EAA2: pues ellos no tienen esa satisfacción, no sienten que son parte de esa empresa.	

Del objetivo específico 1. Describir los sentidos que tiene el trabajador sobre el trabajo en el nuevo escenario laboral.

Categoría inicial: 1.4. Comportamiento de trabajadores. Categoría emergente: ¿Demandar para qué?

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
EA3: Generalmente cuando la gente se retira, porque nadie es capaz de demandar estando trabajando.	El trabajador no demanda mientras tiene la relación de trabajo o perder el trabajo.	¿Demandar para qué?
EAA7: no son decididos a demostrar el abuso o hay veces simplemente no lo quieren hacer porque están bien pagados o quieren conservar su trabajo.		
EA3 creen que tener el temporal hace que se pierda responsabilidad frente a los hechos o las demandas posteriores, que no es cierto, porque hay un artículo en el código sustantivo que no lo recuerdo exactamente, que dice que el contratista, el beneficiario y el empleador, son responsables de toda la seguridad social del trabajador.	Hay desconocimiento de la legislación referida a las subcontrataciones.	
ERGH7: Siendo temporal y permaneciendo durante muchísimos años, a través de un contratista, y que finalmente se hizo solidario, porque no se pudo demostrar de alguna manera la temporalidad.	Las instituciones estatales no están articuladas para responder a las demandas por lo que las empresas toman riesgos al respecto.	
EA4: La normatividad y las decisiones de la Corte van por un lado, la falta de las instituciones y la falta de política van por otro, y las empresas hacen el cálculo: “si a mí me van a demandar y se demora una demanda cuatro o cinco años, es una pelea difícilísima”.	Los abogados no llevan demandas de poca cuantía económica.	
EA4: 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.	Las empresas nuevas de "papel" son una forma de	

EA4: La justicia laboral colombiana es bastante lenta a comparación de la necesidad de la protección de derechos. Pero cuando hay sentencias, y cuando son muy cuantiosas algunas, eh... se genera otro problema, y es, ¿a quién se le cobra y dónde está la plata? Y con esta cantidad de empresas que se crean nuevas, de papel, es precisamente para evitar este tipo de problemas.

Del Objetivos específico 1. Describir los sentidos que tiene el trabajador sobre el trabajo en el nuevo escenario laboral.

Categoría inicial: 1.5. Preparación para el trabajo. Categoría emergente: Poder de negociación

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
EE1: el conocimiento también se vuelve obsoleto, [...]. Una empresa, con unos trabajadores que no se hacen sino para el hacer y no para el pensar se maquinizan, y entonces las organizaciones también pierden.	Las personas son contratables si se actualizan.	Poder de negociación
ERGH1: que su curva de aprendizaje siempre sea hacia arriba, que seamos personas respetuosas, con los valores del éxito que son servicio, innovación, trabajo en equipo.	Se prefiere a un trabajador con actitud de servicio,	
ETO3: buena presentación, siempre sea una persona amable, dispuesta, que sea puntual y ágil y que sea oportuna, que uno le pueda resolver las inquietudes al cliente.	disponibilidad, liderazgo, responsabilidad y agilidad.	
ETO3: Lo más importante es que uno sea honesto, responsable y puntual.	Los ascensos se dan en la	
ETO3: el buen humor, el gusto por el trabajo, yo sé que todos tenemos problemas, pero se debe estar dispuesto y dejar los problemas a un lado.	medida en que los	

ETO2: según su comportamiento se prolonga su contrato y se puede ascender, se buscan maneras para sobresalir.	trabajadores cuentan con competencias.
ERGH2: Deben ser personas líderes, algo muy importante para nosotras es que sea una persona líder innato, que sea una persona orientada al cliente.	El trabajador con conocimiento es un
ETP1: la capacidad de liderazgo, conocimiento de los temas, la experiencia, el nivel de formación.	instrumento, el conocimiento está en los
ETO1: Porque dependiendo del desempeño que yo tengo acá, tengo la posibilidad de abrir las puertas en otra parte.	trabajadores.
EPS4: todos somos instrumentos, todos somos medios, somos objetos sin rostro, porque cualquiera que tenga la competencia puede estar allí.	Tener un conocimiento posibilita tener poder de negociación de las
EE1: 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.	condiciones de trabajo y tener libertad.
EE1: es que el conocimiento tiene una característica: el conocimiento está en los trabajadores.	En Colombia el acceso a la educación es difícil por lo
EE1: nosotros tenemos problemas con coberturas educativas, eso significa que los mercados libres en esas personas pueden ser muy crueles.	que no se tiene libertad de decisión.

Del Objetivos específico 1. Describir los sentidos que tiene el trabajador sobre el trabajo en el nuevo escenario laboral.

Categoría inicial: 1.6. Dificultad en la cotidianidad con o sin trabajo. Categoría emergente: Solo subsistencia y desamparo

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
EE3: entonces empieza la explotación del otro y en esa explotación, el trabajo que se realiza comienza a perder sentido, porque ese trabajo que yo realizo no me permite vivir.	Cuando se explota al otro, el trabajo pierde sentido	Solo subsistencia
EE3: 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, [...]. Ahora, qué pasa con esos trabajos de servicios principalmente, donde no tenés futuro, no estas construyendo nada, estás viviendo el día a día.	porque no permite un proyecto de vida digno. El trabajo es un elemento de futuro y si el trabajo no lo permite no se construye nada.	y desamparo
EPS4: hoy vemos como la vivencia económica presiona para ver con quien se casa o si el matrimonio continua, no continua, cómo nos separamos porque alguien se quedó sin trabajo, digamos que ese es un asunto que se vuelve importante como logro personal en un mundo contemporáneo y eso determina si vamos a tener hijos o no vamos a tener hijos.	El trabajo absorbe la mayor parte de su tiempo.	
EPS4: Ahora cuando los trabajos son rutinarios, cuando los trabajos son flexibles, cuando los trabajos no tienen garantía, ya tampoco logramos comprender el trabajo, porque la vivencia más propia en la sociedad flexible es: nada es para siempre, no te apegues a eso.	El sentido del trabajo actual es de soledad, donde cada cual se autogestiona.	
ERGH3: ahora el sentido del trabajo es de una soledad absoluta, yo los percibí así, como de un abandono total.	El sentido del trabajo actual es la de ser un objeto útil o desechable.	

ERGH3: Para mí, creo que quedó un sentido de ya no de lo humano, del ser que es, ya soy una cosa, soy un objeto, soy una parte más de esta cadena de productividad, de producción, sí le puedo servir me utiliza, sí ya no le puedo servir ya no me utiliza	No se aprecia la sinergia y el trabajo del otro, los jefes se consideran superiores a los demás.
EPS4: Y lo mismo con el trabajo, si todo es líquido el trabajo también lo es, el amor es líquido, la familia es líquida, pero el trabajo también es líquido, lo importante es, y por eso me gusta como la investigación y es porque hoy es imprescindible para los hombres el trabajo.	Estar desempleado es quedar por fuera, es la mayor agresión a la dignidad que se pueda recibir.
EE3: y esa frase horrible que hay por ahí, “dele gracias a Dios porque está trabajando”	
EPS3: Entonces ¿cuál es la peor denigración que puede recibir un ser humano? Quedar parado, quedar por fuera del trabajo, entonces uno ve que desaparecieron todos los otros valores.	El sentido del trabajo actual es de sobrevivencia e individualismo.
ERGH3: ahora ya les estamos diciendo “el sentido de su vida tiene que ser otro, es la sobrevivencia, miré a ver cómo lo va a lograr”.	Una de las lógicas del capitalismo es hacer pensar que no tener trabajo y ser pobre obedece a la propia culpa e incapacidad.
EPS4: entonces si uno no tiene trabajo es porque uno ha sido un incapaz, esa es una de las grandes lógicas del capitalismo, que siempre el culpable es uno, eres pobre culpa tuya, entonces siempre el capitalismo lo que hace es revertir eso, eso sobre el sujeto, la vivencia del fracaso, por eso el capitalismo nos hace despreciar los pobres, porque nos ha enseñado todo el tiempo que el que es pobre es porque quiere vivir así pero no quiere salir de ahí [...].	

Apéndice E. Proceso de categorización para el eje: Empresas

Para la lectura del proceso de categorización se recomienda ver la tabla 12 en la que se encuentran los códigos para actores sociales entrevistados.

Del objetivo específico 2. Describir los sentidos que dan las organizaciones a la flexibilidad laboral.

Categoría inicial: 2.1. Tipos de contratos utilizados. Categoría emergente: Contrato a término indefinido: es el contrato que ofrece más bienestar y tranquilidad.

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
ETO4: Beneficio que se va a tener una estabilidad laboral.	El contrato a término	Contrato a
ERGH7: solo hasta hoy la gente está viendo la bondad que tiene frente a un proceso de jubilación, el hecho de tener unos aportes a la seguridad social.	indefinido da estabilidad laboral y la estabilidad	término indefinido: es el
EAA7: la gente necesita como estar afiliada a la empresa, necesita ponerse la camiseta de la empresa.	favorece la cotización continuada al sistema de	que ofrece más bienestar y
ERGH1: Psicológicamente si, obviamente uno se sentirá más tranquilo siendo indefinido que fijo.	seguridad social, la identidad con la organización y la	tranquilidad.
ETO7: la ventaja de nosotros es que tenemos todas las prestaciones sociales.	tranquilidad psicológica.	
EPGT1: La principal es poder presentarse a otros cargos y ser parte de los cuerpos directivos para tomar decisiones, los créditos para estudio y los auxilios extras, las actividades de capacitación certificadas.	Hay acceso a ascensos, participación en roles de toma de decisión, créditos, auxilios,	

ETP2: muchos empleados indefinidos han terminado sus carreras trabajando aquí mismo y de esta manera se pueden aspirar a otro cargo.	capacitación, seguridad social, ingresos económicos, antigüedad y planeación de su proyecto de vida.
ETO3: Tiene una ventaja con los hijos, porque les puede ayudar en el colegio, también pueden pertenecer a grupos deportivos.	
ETO3: las ventajas son que si uno tiene un contrato indefinido es más fácil obtener un préstamo.	Poder tomar decisiones con relación a la permanencia en la organización.
EPGT1: El mejor, el indefinido por la seguridad social, los ingresos, el tiempo, la planeación.	La seguridad del contrato mejora la satisfacción de necesidades.
ETO5: mejor es contrato indefinido, te permite poder elegir el tiempo que necesites y mirar cuánto tiempo te quedas, poder tomar decisiones, estabilidad laboral.	
ETO3: si hay más motivación, [...] con contrato indefinido se siente mucho más seguro en la empresa, puede decir que se puede meter en una deuda.	Hay mayor tolerancia a la ocurrencia de errores en el trabajo.
ETO4: Contrato indefinido es el mejor contrato, porque igual es cierta confianza que tiene en uno, es que le digan a uno no la embarre y siga ahí.	

Del objetivo específico 2. Describir los sentidos que dan las organizaciones a la flexibilidad laboral.

Categoría inicial: 2.1. Tipos de contratos utilizados. Categoría emergente: Contrato de Obra labor: no hay que indemnizar.

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
ERGH8: les dicen: su contrato es por obra o labor y no hay ninguna indemnización. Ésa es la ventaja que yo le veo para las empresas, ven esa oportunidad y se acogen.	Las empresas no tienen que indemnizar al trabajador contratado por obra labor.	Contrato de Obra labor: no hay que indemnizar.
ERGH5: Y se utiliza mucho ¿por qué?, porque permite extenderlo, no se necesita la famosa carta de 30 días donde tú le dices al trabajador no te prorrogo el contrato.		

Del objetivo específico 2. Describir los sentidos que dan las organizaciones a la flexibilidad laboral.

Categoría inicial: 2.1. Tipos de contratos utilizados. Categoría emergente: Contrato a término fijo: inestabilidad, incertidumbre y estar de paso.

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
EAA3: no le doy capacitación porque es que como su contrato se le termina en seis meses, entonces no voy a invertir.	No se les invierte en capacitación porque están de paso.	Contrato a término fijo:
ERGH1: yo creo que es parecido al temporal solo que con más tiempo de poderse ganar las tres prorrogas que tiene el contrato hasta que cumpla pues sus doce meses.	Es similar al temporal en la temporalidad e inestabilidad. Pero puede tener prorrogas. El trabajador	inestabilidad, incertidumbre y estar de paso.

ERGH1: puede ganarse eventualmente su indefinido, que psicológicamente genera estabilidad laboral.	por contrato fijo se esfuerza en mostrar buen desempeño para lograr estabilidad.
ETP1: El que está bajo un contrato a término fijo está tratando de mostrar y lograr esa estabilidad, pero es muy poca la formación que recibe.	La incertidumbre afecta la adherencia a la organización y el trabajador tampoco preserva a la empresa.
EAA7: la gente cuando tiene contratos a término fijo se siente en el aire, no siente seguridad laboral, no siente tranquilidad, entonces de esa manera tampoco le corresponden a la empresa.	Las organizaciones no sopesan la insatisfacción de los trabajadores ante el tipo de contrato.
ETP2: y uno sin saber si se pone a buscar otro trabajo o no y puede pasar que en esa espera uno puede conseguir otro trabajo y también lo vuelvan a llamar del primer trabajo, y uno es sin saber qué hacer.	

Del objetivo específico 2. Describir los sentidos que dan las organizaciones a la flexibilidad laboral.

Categoría inicial: 2.1. Tipos de contratos utilizados. Categoría emergente: Contrato por Prestación de Servicios.

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
ETP1: los contratos se terminan acercando más a la figura de un contrato laboral propia mente dicho ¿En qué sentido? o sea, aunque uno como contratista tiene su propio horario, de todas maneras el jefe está ahí pendiente, uno está siguiendo órdenes, termina muy de la mano del contrato laboral así sea contratista.	Se exige subordinación y horario a un contratista que no tiene contrato laboral.	Contrato por Prestación de Servicios: subordinación naturalizada,

ETP5: en octubre renuncié porque como ya estaba entregando la administración el alcalde, entonces los pagos se empezaron a quedar.	A lo contratistas se les trabajo pueden demorar los pagos individualista y
ETP8: entonces como era a las 6:20 de la tarde yo salía más o menos a las 5:45 y me miraban mal, pero es que yo decía yo soy freelance yo no tengo un horario de trabajo, yo estoy cumpliendo una tarea, yo ya cumplí con mi tarea, yo me puedo ir.	de sus honorarios. lucha diaria. Se presenta a la
ETP5: “Ustedes están acá porque [...] y den gracias porque la vida laboral está muy dura y más para las ciencias humanas, o sea, es un favor que les estamos haciendo”.	contratación como un privilegio de acceso al
ETP6: me parecían súper conchudos, súper abusadores pues con ese poder que tenían, porque para unas cosas como para darle a uno el material de trabajo ahí si tienes que [...], pero ya cuando necesitas un derecho de un permiso, si ni siquiera pues es un derecho sino informarlo, hay si ya no hay nada.	trabajo en un escenario de condiciones difíciles de empleo. La prestación por
ETP6: Cuando uno firma el contrato, de que Usted trabaja por objetivo y por labor, mejor dicho, labor que Usted termine bajo objetivo del día que Usted termine, supuestamente Usted tiene la disponibilidad de su tiempo y Usted maneja su tiempo, sus horarios, eso le dicen a uno cuando firma el contrato, llega uno a iniciar las labores y llega su jefe directo, su coordinador y le dice, un momentico ese contrato puede que si diga eso pero aquí hay que cumplir, si le gusta bien y sino váyase.	servicios oculta relaciones laborales. Esta naturalizado el uso
EA4: Y esa figura es importante y la necesita el Estado, pero entonces lo que viene haciéndose es ocultar verdaderas relaciones laborales con este tipo de contratación para evitar un montón de problemas o incluso para poder manejar el personal o presionar al personal en otro sentido.	de contratistas para cargos de permanencia. La intermitencia de los contratos no facilita el ahorro. El contratista debe pagar su seguridad social,

ERGH6: Muchas empresas disfrazan contrataciones laborales con prestación de servicios, incluido el sector público.	buscar sus ingresos y cobrarlos.
ETP6: porque como te digo es que por más que uno intente ahorrar no le da, es que son periodos muy largos sin empleo y buscar oportunidades es muy difícil, mandar y mandar hojas de vida y nada.	Los contratistas no reciben otros incentivos diferentes a los honorarios y se le dificulta acceder a créditos bancarios.
ETP4: entonces ya viene la angustia, de qué voy a hacer [...] porque tú te desesperas, al ver que no hay una entrada al menos mínima para uno sostenerse y que la demanda igual está cayendo y cayendo, entonces uno dice: “me estoy quedando quieta, ¿qué está pasando?”, además con el sentido de productividad, porque yo soy de las que digo, que tengo que estar haciendo algo todos los días [...].	Las condiciones deficientes de trabajo generan insatisfacción y terminación de los contratos.
ETP1: La diferencia es mucha porque las entidades bancarias lo primero que te van a pedir cuando vas hacer un crédito o a solicitar uno de sus servicios, lo primero que te preguntan es qué clase de contrato tenés.	Estos contratos pueden acarrear trabajo adicional en el hogar.
ETP5: se me está volviendo una carga porque yo nunca a pesar de las condiciones en las que había trabajado, me tenía que llevar trabajo para la casa.	

Del objetivo específico 2. Describir los sentidos que dan las organizaciones a la flexibilidad laboral.

Categoría inicial: 2.1. Tipos de contratos utilizados. Categoría emergente: Contrato sindical

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
EA3: El problema es que en Colombia, se nos olvida todo y hay una norma desde el 1948, que habla del Contrato Sindical y el contrato sindical, no es más que la tercerización de labores a través del sindicato.	Forma de tercerización en la que el trabajador tiene un poder de negociación débil.	Contrato sindical: perversión de
EA4: Pero en Colombia, la inmensa mayoría del movimiento sindical es clara en su posición de rechazo frente a la utilización de esta figura, más si es para ocultar relaciones laborales o más si es para realizar intermediación laboral ilegal.	Este es un contrato no reconocido como laboral, por los sindicatos que lo usan, la Corte Suprema de	los ideales del sindicalismo.
EA4: Además de que son precarizadas, de que no les aplican el Código laboral porque los sindicatos van a defender sus propios trabajadores, que eso no pasa en esta aberración de la figura, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional, es muy contradictoria al respecto, porque dicen: “No se requiere contrato laboral para vincularse por medio de un contrato sindical”.	Justicia y la Corte Constitucional.	
EA4: Los trabajadores afiliados a los sindicatos son muy pocos, y el poder de negociación es muy débil. Pero además, lo que hemos identificado es que, lo que antes eran CTA, se convirtieron como por arte de magia en sindicatos.		

Del objetivo específico 2. Describir los sentidos que dan las organizaciones a la flexibilidad laboral.

Categoría inicial: 2.1. Tipos de contratos utilizados. Categoría emergente: Cooperativa de trabajo asociado - CTA

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
EA4: esta ilegalidad que había con las CTA, se está trasformando en esta nueva figura. La otra figura que utilizan es una figura comercial que se llama Sociedad por Acciones Simplificada - SAS.	Al ser controlado por el Estado el mal uso de las cooperativas de trabajo asociado se comenzó a usar las SAS -Sociedades por Acciones Simplificada.	Cooperativa de trabajo asociado – CTA:
EPGT2: por todos estos procesos cooperativos abusaban de los empleados, de los asociados y los embolataban y no les pagaban la seguridad, o los parafiscales, y como el modelo cooperativo se ha venido regulando con los años un poquito más, no tenían tanta regulación, entonces estas personas en cooperativas abusaron mucho del modelo.	Con las cooperativas se tercerizó y se obtuvo lucro a costa de los trabajadores.	intermediación prohibida y consentida por el gobierno por largo tiempo.
EE2: Muchas multinacionales montaron sus propias cooperativas de trabajo asociado dentro de sus empresas.	Había abusos porque no había regulación del Estado.	
ERGH8: Las cooperativas no son ilegales, sino que lo ilegal era la forma en que las venían manejando.	Las organizaciones crearon sus propias cooperativas de trabajo asociado para proveerse de trabajadores.	
EE2: No fue de desconocimiento para nadie que en esa época, estos trabajadores tenían que pagar una cuota de su salario, para hacer parte de la cooperativa.	Lo ilegal de las Cooperativas de trabajo	
EA3: Cuando yo contrato por cooperativa, se supone que son en una profesión determinada, pero ¿quién dijo que hay profesionales de empacadores?		
EPGT2: Se supone que una CTA debe de trabajar por un objetivo en común y muy poquitas lo hacen. Muchas buscan un interés económico.		

ERGH8: piensa muy mal. ¿Por qué? Porque el empleado de la cooperativa no tiene indemnización cuando se le cancela el contrato.	asociado ha sido la forma de usarlas.
EPGT3: Empezando por lo que es el tipo de contrato que es un contrato cooperativo, que vos tenés que dar una parte de tu salario, como asociado. Entonces de ese lado pues, tampoco tiene finalización, entonces se puede dar despido en cualquier instancia.	Los trabajadores tenían que pagar para pertenecer a una cooperativa.
EPGT2: entonces a la niña hay que cambiarla, hay que llevarla para allí, una cosa y la otra, [...] hay que cuidar el cliente y entonces actuábamos como tal.	Se disfrazó el lucro económico con el principio de bienestar común.
ERGH3: porque la misma cooperativa por los costos y por los niveles que maneja de empleados, tampoco tiene un nivel muy alto de capacitación en sus empleados.	Es desconocimiento acerca del cooperativismo favoreció el abuso.
ETO2: Necesidad de dinero y más en las temporadas que es mayor ingreso, no por hacer parte de la cooperativa si no más por el ingreso económico.	La empresa usuaria como cliente le exigía a la cooperativa el retiro de un asociado (trabajador).
EA3: ¿quiénes están interesados en contratar con cooperativas? Los que quieren desvirtuar esa relación laboral, los que no quieren tener planta de personal, los que no quieren tener aprendices.	El gobierno no quiere tener la responsabilidad de tener trabajadores por eso también contrata con cooperativas.
EAA6: entonces la gente se vincula a la cooperativa y la cooperativa se vuelve un contratista más del hospital, como una oficina temporal de trabajo, pero en este caso no es para trabajos temporales sino para trabajos permanentes, entonces esas cooperativas lo que hacen es que evaden realmente, se vuelve un mecanismo de evasión y de elución de las responsabilidades.	

Del objetivo específico 2. Describir los sentidos que dan las organizaciones a la flexibilidad laboral.

Categoría inicial: 2.1. Tipos de contratos utilizados. Categoría emergente: Empresas de Servicios Temporales - EST

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
ERGH8: no les dan capacitación porque la ley no lo permite, o sea, la ley dice que si Usted le da capacitación a un empleado temporal, eso es una evidencia de que Usted es el empleador y eso ha sido una de las consecuencias que ha tenido en las empresas y es que la mano de obra no se califica.	No les dan capacitación a los temporales para no evidenciar una relación laboral.	Empresas de Servicios Temporales – EST: cumplen
ETO3: los contratos de los temporales, eso depende del tiempo y de la temporada, por ocho días, quince, ya después de eso los van dejando por tres meses.	La prioridad de las temporales es el negocio, tener más empresas clientes.	las obligaciones de ley y
EPGT6: ¿porque lo hacen las empresas temporales? porque necesitan tener más clientes efectivamente, como que no piensan bien en el ser humano, en la persona que va a desempeñar ese cargo, los costos que tiene, de pronto el entorno familiar de esa persona, que muchas veces es la gente menos favorecida.	Los trabajadores temporales suelen ser personas con poco nivel de formación y con escasos recursos económicos.	contratan personal con poca formación que necesitan
ERGH6 la mayoría de empleados o trabajadores, que están por todas estas formas de flexibilización, son personas no de mucho nivel de formación.	Las empresas temporales cumplen sus obligaciones.	trabajar para la
EPGT6: Eso sí tienen las empresas que son muy legales para que nunca las vayan a citar a la oficina de trabajo en cuanto a pagos, bonificaciones, etc.	La empresa usuaria decide la terminación del contrato y utiliza la contratación	sobrevivencia.
ETO6: Bueno, con esta temporal ha sido bueno hasta hoy porque ellos son muy cumplidos con el pago, horas extras que trabajas horas extras que te pagan.		

ETO5: Igual desde que uno llega te hablan de las prestaciones, créditos, auxilios. No me prometieron muchas cosas, lo normal y hasta el momento me han cumplido.	temporal como proceso de selección de personal.
ERGH6: muchos de estos yo sé que esfuerzan con la intención de ser vinculado, aunque saben que por políticas no lo vinculan.	Los trabajadores temporales con buen desempeño
ERGH1: y una vez que haya cumplido su tiempo en la compañía poder definir si se pasa o no a indefinido.	esperan ser contratados directamente.

Del objetivo específico 2. Describir los sentidos que dan las organizaciones a la flexibilidad laboral.

Categoría inicial: 2.1. Tipos de contratos utilizados. Categoría emergente: Sociedad por Acción Simplificada – SAS.

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
EA4: esta ilegalidad que había con las CTA, se está trasformando en esta nueva figura, se llama Sociedad por Acciones Simplificada - SAS, es una figura sumamente fácil y ágil de crear, en Cámara de Comercio, que es precisamente para facilitar la negociación comercial de algunos eventos pero que la están utilizando, dizque para proveer trabajadores. Cuestión que también, está prohibida.	Se ha comenzado a usar a las SAS para reemplazar a las cooperativas. Las SSA Son formas de empresa que protegen al accionista y que pueden	Sociedad por Acción Simplificada – SAS: nueva forma de empresa con facilidad para vulnerar
EE2: Nosotros lo vemos es como más por el lado [...], como las CTA,...entonces digamos que para poder continuar con su función cambian de razón social, entonces se enmascaran		

en las SAS, porque se ha visto que hay muchas que vulneran las condiciones de los trabajadores.	ser usadas en detrimento del trabajador.	derechos laborales y con
EAA5: La SAS tiene una ventaja muy grande y es que no toca el patrimonio del accionista, listo, o sea que si hay problemas nadie va a tocar tu patrimonio para pagarle a un trabajador.	La legislación en Colombia beneficia más a la empresa grande que a la pequeña.	muchos menos riesgos para sus dueños.
EAA5: si uno mira laboralmente el panorama y los impuestos y las cosas en Colombia es muy difícil tener empresa, la legislación colombiana protege al grande mas no al chico.		

Del objetivo específico 2. Describir los sentidos que dan las organizaciones a la flexibilidad laboral.

Categoría inicial: 2.2. Razones de la organización para utilizar los contratos alternativos o atípicos. Categoría emergente: La otra cara de las organizaciones.

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
EE2: Colombia está llena de pequeñas y medianas empresas, que uno creería que se le debe apostar a esas empresas, generándoles créditos fáciles, dándoles capacitaciones, porque muchos de los empleos generados en Colombia son por pequeñas y medianas empresas, ni siquiera las grandes empresas, pero las grandes son las que tienen todas las utilidades.	En Colombia las pequeñas y medianas empresas priman	La otra cara de las las organizaciones: falta
EAA5: somos muy desordenados en el proceso de la creación de la empresa, creamos una empresa y no provisionamos ni presupuestamos nuestra capacidad de hasta dónde podemos	pero son las grandes las que obtienen más utilidades.	preparación y sin ellas no hay sociedad.

llegar, y nos endeudamos con el IVA, no somos capaz de pagarle a los trabajadores o los subcontratamos y ellos nos demandan, son demandas costosas.	En las empresas hay una gestión
EAA2: Que eso es no es culpa de que la flexibilidad sea mala, simplemente es mal enfocada, mal interpretada, mal usada para obtener unos beneficios superiores a los que se podría esperar.	deficitaria en planeación y organización.
EAA7: Porque tú tienes en un momento dado que decidir si cierras tu empresa o sigues funcionando, si la empresa no es sostenible para pagarle unos salarios a unas personas con prestaciones sociales, con vacaciones, con parafiscales y unos salarios dignos es mejor que la empresa siga funcionando y pagar un outsourcing a tu tenerla que cerrar, yo creo que para cualquier persona, un colombiano o cualquier persona en cualquier parte del mundo es mejor que le llegue un dinero sin prestaciones sociales a que no le llegue nada, es mejor tener un empleo aunque sea un poco más informal [...].	Es preferible que la empresa funciones con empleos precarios a que cierre y genere desempleo.
EE1: De hecho una de las grandes limitantes para generar empleo, y no lo digo yo, lo dice la Cámara de Comercio, son los altos costos de las prestaciones legales, no porque el salario mínimo sea muy alto, sino porque la carga prestacional es supremamente onerosa y eso lo cargan los empresarios.	Las empresas tienen muchas obligaciones laborales.
EE1: la sociedad tiene que entender, que si las empresas no son viables, ella no es viable.	Si las empresas no son viables
EE1: también hay que decirlo hay que reconocerlo, son las empresas las que generan empleo, no son los trabajadores, y desde el punto de vista de las empresas, hay que cuidarlas como generadoras de empleo, como lugares de reproducción social, económica de la sociedad, porque allí es donde se gana el ingreso, allí es donde se produce la riqueza.	tampoco lo es la sociedad. Son las empresas las que generan

EAA5: Porque también en el mercado donde nos movemos nos contratan por servicios, entonces eso vuelve irregular el proceso de pago, entonces nosotros tenemos unos cobros mensuales fraccionados en el mes, y la única forma en que vemos que podemos tener una solidez económica y evitar demandas laborales es también contratar por prestación de servicios.	empleo no los trabajadores. El escenario para las empresas es también incierto.
---	--

Del objetivo específico 2. Describir los sentidos que dan las organizaciones a la flexibilidad laboral.

Categoría inicial: 2.2. Razones de la organización para utilizar los contratos alternativos o atípicos. Categoría emergente: Obligaciones

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
EAA5: tienen que pagar el 25% del valor de la declaración de renta, tienen que responder por IVA, retención en la fuente, tienen que presentar información exógena, pagar industria y comercio, o sea tienen todos los impuestos y todas las obligaciones laborales.	Las empresas tienen muchas obligaciones tributarias y laborales.	Responder a obligaciones
EAA7: comenzar una empresa es muy difícil porque todo son gastos, plata, servicios públicos, entonces cuando contraté a Gloria que era la secretaria que yo tenía en la empresa anterior, las quincenas se venían muy rápido y había que pagar un montón de cosas, [...] y yo pagaba un millón de pesos y yo misma no me podía dar salario.	Los errores de la DIAN afectan la liquidez del empresario.	

ERGH6: ser empresa es más complicado, porque todos los meses tenía que pagar retención en la fuente, todos los meses tenía que pagar IVA, así no hubiera facturado ese mes, había que llevar el formato, un montón de trámites y de cosas. EAA7: y entonces metimos una reclamación de estas en noviembre y la DIAN se equivocó y no lo tomó como un IVA descontable sino como un IVA de importaciones de comercio exterior y me lo negó y entonces simplemente no me devolvió la plata sino un año después que hubo que contratar tributarista, que hubo que contratar gente que me ayudara a demostrarle a la DIAN qué plata era esa, entonces no te pagan intereses ni nada. Pero en la reforma tributaria me parece que se favoreció al empresario, ya no le retienen todo ese IVA los grandes contribuyentes sino nada más el 25%.	Hay cambios tributarios que han mejorado la situación del empresario.
---	--

Del objetivo específico 2. Describir los sentidos que dan las organizaciones a la flexibilidad laboral.

Categoría inicial: 2.2. Razones de la organización para utilizar los contratos alternativos o atípicos. Categoría emergente: Bienestar

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
EE1: hay empresas que tienen horarios flexibles, eh [...] está pues demostrado que eso eleva el nivel de productividad, se ha demostrado que aumenta la capacidad de entrega y de compromiso de los trabajadores. ETP4: la ventaja es la posibilidad que tiene el trabajador de distribuir su tiempo de trabajo, es decir sacarle el tiempito a la empresa como tal pero también a sus actividades sociales, a sus actividades familiares.	El horario flexible aumenta la productividad y el compromiso de los trabajadores.	Bienestar de los trabajadores

ETP4: Uno ve al joven más dado a buscar esa flexibilidad, incluso a imponerla “no, venga yo no veo todo el día sentado en una oficina” [...] Déjeme que yo voy haciendo eso y me gusta moverme y tengo ciertos momentos de creatividad en que yo voy haciendo otras cosas”.	El horario flexible permite al trabajador manejar su tiempo para atender sus
ETP7: disponibilidad de ciertos espacios y horarios, o sea tú organizas el tiempo como quieras, le veo como un relax de decir “no tengo que rendirle cuentas a un jefe”, sin embargo, cuando yo me analizo y veo que soy consultora de un proyecto, o que soy entrenadora en una empresa, tengo muchos jefes que me contratan.	compromisos laborales, familiares y personales. La flexibilidad laboral es para generar empleo y bienestar.
EAA2: Hay otro tema que ha cambiado mucho y es el tema el trabajo desde el hogar, el teletrabajo [...], y eso ha ido generando unas nuevas fuentes de trabajo, incluso ahorros para los empleadores que no han tenido que tener más puestos de trabajo en su sede, sino que el empleado lo hace desde su casa, son aspectos de mutuo beneficio.	Equilibrar las responsabilidades familiares con las laborales.
EAA3: Lo veo muy rico en el caso de las mamás que tienen niños pequeños.	
EE1: Y la otra parte es que hay algunas empresas, muy pocas por cierto, que están haciendo unos experimentos de horarios flexibles, ¿qué es eso? Es una nueva forma de mirar el trabajo de las personas en los que las personas no renuncian a sus compromisos como personas ni a sus deseos.	

Del objetivo específico 2. Describir los sentidos que dan las organizaciones a la flexibilidad laboral.

Categoría inicial: 2.2. Razones de la organización para utilizar los contratos alternativos o atípicos. Categoría emergente: Lograr competitividad

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
ERGH8: esto de la flexibilidad laboral de todas maneras tiene que hacerse, si realmente nosotros queremos ser competitivos en un mercado global. Porque el beneficio es que eso hace que la mano de obra sea más barata y que los productos puedan ser más baratos. EAA4: suplir rápidamente un cargo que es o abandonado o que aunque cumple el perfil de la hoja de vida, no cumple a satisfacción la actitud o como el sentido de hacer las cosas bien, si uno encuentra personas así uno definitivamente decide rápido y cambia rápido y uno no tiene que hacer nada sino escribir un mail y ya. EAA7: los argumentos son que uno no tiene que tener preocupaciones por las prestaciones sociales, que el día que uno quiere salir de esta persona simplemente dice cámbienmela y se la cambian, o sea que es algo como muy reemplazable. EE1: la flexibilidad de los contratos se ve como una ventaja, en la que yo no estoy sometido a, sino que yo estoy en la libertad de optar por diferentes tipos de empleos, perdón de trabajos, en distintos tipos de organizaciones. ERGH8: yo lo veo como una manera en que el Estado, el gobierno, promovió que las empresas tuvieran menos costos de despido, menos cargas laborales. Entonces ahí	En el escenario actual si las empresas quieren permanecer tienen que ser competitivas. Suplir rápidamente los cargos requeridos en la organización. Tener la libertad de elegir. Empleadores buscan disminuir costos laborales. En la realidad se crea un conflicto entre las partes: empresas y trabajadores.	Lograr competitividad

comenzó una propuesta de modalidades de contrato distintas, diferentes a las tradicionales, con una serie de beneficios, de ventajas más bien para las empresas, sobretodo.	La flexibilidad laboral puede afectar la competitividad por pérdida de calidad del trabajo y por la pérdida de la motivación de los trabajadores.
EA2: Yo creo que era más un interés de los empleadores de ahorrar costos laborales.	
EA1: Donde en vez de crear un sosiego o una paz se crea una rigidez, una diferencia, o aunque se hable de flexibilización, realmente lo que está creando es un conflicto, porque eso no es flexibilidad laboral.	
EAA1: una empresa exitosa se construye con 3 bases: 1. satisfacción impecable de las necesidades del cliente.; 2. rentabilidad para los accionistas.; 3. un ambiente interno, motivador, retador y remunerativo para el empleado.	

Del objetivo específico 2. Describir los sentidos que dan las organizaciones a la flexibilidad laboral.

Categoría inicial: 2.2. Razones de la organización para utilizar los contratos alternativos o atípicos. Categoría emergente: Mejora la elasticidad ante los cambios

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
EAA2: lo más importante es que se van adaptando las dos partes a unas nuevas realidades de la economía en donde las empresas dependiendo de sus objetivos económicos tienen que ser más versátiles, más agresivas positivamente hacia un mercado.	La flexibilidad laboral contribuye a las empresas en el objetivo	Mejora la elasticidad ante los cambios

ERGH3: son las exigencias del cliente las que cambian, entonces son las que nos dicen que no estamos, y nos empiezan a dar ejemplos muy claros ¡[...] o competimos o somos capaces de estar en la jugada o cerramos!	de responder a las demandas del mercado.
EAA1: Siempre debe haber reglamentación, pero la reglamentación cuando empieza a ser demasiada, entonces hace muy rígido el contrato de trabajo y cuando el contrato de trabajo se hace muy rígido, despedir al trabajador se hace muy costoso y cuando se hace muy costoso despedir al trabajador, las empresas empiezan a buscar alternativas, una de esas alternativas, son los trabajadores temporales y las empresas de servicios temporales.	Disminuir la normatividad protectora laboral para beneficio del empleador en la toma de decisiones.
ERGH8: todas esa normatividad que empezó en el 1990 y que luego en el 2002, hubo una nueva reforma en donde, por ejemplo recuerdo que se extendió, el horario diurno hasta las 10 de la noche. Se redujeron el valor de las horas extras o de los dominicales, el porcentaje y se bajaron las tablas de indemnización.	
ERGH6: La otra flexibilidad que tienen, es que dependiendo de los ciclos productivos, pues van a contratar más o menos gente, entonces esa carga de terminación de contratos y demás y lo que legalmente implique para ellos, no lo tienen directamente para ellos, sino que lo tienen para otros. La otra cosa es que desde el punto de vista contable, eso no entra como un gasto fijo, sino como un gasto variable, entonces se supone que eso les da como cierta ventaja para ellos.	
ETP3: Para evitar responsabilidades y mantener el personal completo.	
EE4: la flexibilidad laboral es más una consecuencia de los arreglos y las formas de organización empresarial en las lógicas de organización del sistema capitalista.	

Del objetivo específico 2. Describir los sentidos que dan las organizaciones a la flexibilidad laboral.

Categoría inicial: 2.2. Razones de la organización para utilizar los contratos alternativos o atípicos. Categoría emergente: Costos laborales

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
ERGH2: La organización se beneficia con estos tipos de contrato, minimiza costos y realmente tiene el personal adecuado para cada uno de los cargos.	La tercerización permite tomar decisiones con costos	Disminuir en
EPGT1: los contratos temporales son para ahorrar costos, a veces se sobrecarga de trabajo a los que están en periodo de prueba, se analiza los que mejor desempeño te dan.	relación al personal que debe permanecer en la empresa.	laborales
EAA4: hay una incapacidad o algo el empleado tiene que ir a su temporal, uno se desentende del todo, entonces de alguna manera el empleado esta como muy abandonado.	El contratista no siempre cumple a tiempo sus obligaciones legales de	
EE2: Cuando tú tienes un trabajador que no es vinculado directamente, tus costos laborales disminuyen, porque efectivamente, tú a ese trabajador, no le pagas ni salud, ni pensión [...] eso lo hace la supuesta Cooperativa y más si vas a apagar un mínimo, tus costos disminuyen mucho.	seguridad social. En la tercerización un trabajador puede tener que pagar su seguridad social.	
ERGH6: 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.	Empleadores buscan disminuir costos laborales.	

ETO1: Porque ya las empresas no optan por tener gente, como afiliarlas, porque eso ya no les da, ya no les sirve a ellos, eso les trae muchos gastos, entonces yo miro que ahora a las empresas les gustan son cooperativas donde no se quieren comprometer mucho.

ERGH8: Muy costoso, entonces las cesantías, eran unas cuantías enormes. Por eso era que las empresas se cuidaban tanto de dejar pasar los 10 años.

ERGH10: poniéndome en el lugar de la empresa, positivas muchas. Primero no va a afectarme financieramente la empresa, no me va a afectar a nivel legal, puedo echar y contratar a los trabajadores cuando yo como empresa quiera.

Del objetivo específico 2. Describir los sentidos que dan las organizaciones a la flexibilidad laboral.

Categoría inicial: 2.2. Razones de la organización para utilizar los contratos alternativos o atípicos. Categoría emergente: Administrar personal.

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
EAA4: a mí me descomplica la administración, la administración me quita tiempo y me aumenta el estrés, si yo tengo una empresa que haga ese trabajo por mí, pues se me descomplica un poquito la vida, y yo pago por eso, [...] trato de gastar menos, porque mientras más gasto menos efectiva soy yo.	La tercerización de la gestión administrativa, disminuye los costos y el estrés. La formación profesional se ha enfocado en la	Administrar personal

ERGH3: en la mayoría de países latinos, nos formaron para administrar la pobreza y el hambre, nos formaron para calmar ausencias y para enriquecer a otros. Entonces una cae en cuenta de eso ahora, y dice: “Dios mío”.	administración de la pobreza, manejar a las personas y enriquecer a otros.
ETP4: Empezando que para mí el introyectar procedimientos se demora.	Conocer la dinámica de una empresa requiere un tiempo
EPGT6: siempre va a haber un perjudicado en esas temporales, no me gusta hablar mal de las empresas donde trabajé porque me dio la oportunidad.	que un temporal no tiene.
ERGH8: porque si el área de Gestión Humana realmente si fuera lo que debe ser, un aliado de la Gerencia, un socio estratégico de la Gerencia, un adalid de los trabajadores, es fundamental la estrategia de Gestión Humana. Pero eso todavía no pasa y ese cuento de qué Gestión Humana es la cenicienta de la empresa, yo lo vengo oyendo desde hace 20 años y lo oigo todavía. [...] la gente de Gestión humana no se ha posicionado lo suficiente.	El trabajador de Gestión Humana se siente desleal al hablar del comportamiento no ético de la empresa.
ERGH3: llegamos al colmo porque esos procesos lo que buscaron todo el tiempo fue minimizar costos, ganar más, no perder, [...], pero es un proceso hasta cínico [...] sin importar que sacrificios tengo que llevar o hasta donde tengo que sacrificar la mano de obra, se sinvergüenzó todo el proceso.	En Gestión humana se usa para que las personas acepten malas condiciones de trabajo.
ERGH4: Nosotros no podemos capacitar contratistas, porque va en detrimento patrimonial según la ley.	Las áreas de Gestión Humana no proponen estrategias para incluir a los
EAA4: a mí me da risa el papel de gestión humana, porque el poder es, depende de los de ventas y el gerente general, entonces hacen cosas ridículas, luchan mucho y trabajan mucho, y cuando pueden se oponen pero termina ganando el que vende,	tercerizados en procesos de desarrollo y bienestar.

y terminan haciendo cosas que gestión humana no quiere, o sea gestión humana sí, yo siempre he visto que lucha por interferir, pero termina ganando el más fuerte que es el que vende.	El papel que desempeñan las áreas de Gestión Humana es operativo y no estratégico.
ERGH3: porque cuando yo estoy trabajando por la integridad del empleado, por su educación, por su familia, en el fondo lo que quiero es que esté muy bien para que me produzca más, pero ya nos fuimos al extremo.	Los contratistas hacen las veces del área de gestión humana de las empresas usuarias.
EPGT6: Porque no se quieren responsabilizar de un accidente, de una enfermedad, de una incapacidad, de toda esa parte, por eso te decía ahorita, las temporales son el departamento de recursos humanos de ellos.	La psicología ha sido una herramienta de las lógicas del capitalismo.
EPS4: la psicología ha sido como una herramienta importante digamos de las lógicas del capitalismo.	
EPGT6: yo tengo en las temporales la que más barato cobre, esos son los negocios y ¿Qué papel juega el psicólogo? es uno de los perjudicados de ese fenómeno, porque no puede llevar a cabo sus funciones de la mejor manera y lo que la profesión exige.	
ERGH3: Las áreas de gestión humana también fueron subcontractadas.	

Del objetivo específico 2. Describir los sentidos que dan las organizaciones a la flexibilidad laboral.

Categoría inicial: 2.3. Comportamiento con los trabajadores. Categoría emergente: Abusos

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
EAA6: Digamos en muchos de esos cargos y de esos nombramientos, muchos de esos contratos obedecen a razones políticas.	El sector público	Abusos
EAA1: le dicen sencillamente: vea, es que hay mucho quien trabaje, o sea yo le estoy haciendo el favor a Usted de tenerlo como trabajador.	abusa de la contratación fija por razones de cuotas	
ERGH4: eso es abuso de la necesidad del otro, porque yo sé que persona que no tenga un nivel alto educativo o un nivel que le dé para no tener que ser alguien del aseo, no se va a presentar a esas cooperativas.	políticas.	
ERGH8: veo que las empresas incluso las empresas del Estado, están abusando, porque están haciendo ahora contratos que son ilegales.	La generación del empleo se ve como un favor que se hace al desempleado.	
ETOG1: Muchas veces también es el maltrato de la misma empresa que lo contrata a uno, si uno va donde la jefe que está encargado del contrato y uno le dice "colabórame con esto, dame un cambio", y responde "no, si le gusta bien y sino mire que va a hacer, es lo único que tenemos"	Las empresas, incluidas las públicas, disfrazan	
ETOG1: Otra cosa que yo he visto es que por ejemplo la empresa que estaba aquí antes tenía más personal para hacer el aseo que se hace, y entramos nosotros y redujeron como 20 personas, y aumentan más el trabajo.	contrataciones laborales. Se amenaza al trabajador con	

ETO7: empresas temporales que habido aquí, han hecho los ensayos en la noche pero eso no ha dado resultado, para mí eso no da resultado porque uno se va agotando en la noche.	despedirlo o no renovar el contrato.
EA2: Pero hay muchas cosas de esa flexibilidad laboral que bien manejada podrían ser rentables para todas las partes, lo que pasa es que se empieza a abusar de eso.	Para las empresas los trabajadores son
EAA1: Cuando el contrato laboral es demasiado flexible, corre el peligro de que el contratante, pueda abusar de quien contrata.	objetos.
EAA4: he visto que esas cooperativas en cambio lo que han hecho es que la persona paga por el derecho de estar en la cooperativa para ser contratados, me parece un abuso.	La flexibilidad laboral podría ser rentable para todos.
ERGH5: es la parte de la jornada flexible que a mí me parece que abusaron mucho, que con la parte de las cooperativas abusaron mucho y se demoraron muchos años en meterle la mano a eso.	
EPS2: Ahora te dicen: tenemos una gran flexibilidad laboral no tenés que venir aquí todos los días, te vamos a evaluar por resultados pero te ponen una carga tal que ya no trabajás 8 horas sino 12, pero te evalúan es el resultado. O fuera de que además tenés esa condición, cumplís un horario y te llevas trabajo para la casa.	

Del objetivo específico 2. Describir los sentidos que dan las organizaciones a la flexibilidad laboral.

Categoría inicial: 2.3. Comportamiento con los trabajadores. Categoría emergente: Discriminación.

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
ERGH8: en las empresas en general, todavía yo veo que existe ese tipo de discriminaciones, porque es gay, porque es negro, porque es testigo de Jehová.	El trabajador es discriminado por	Discriminación
EA4: Hay un riesgo que es muy importante a tener en cuenta, que hay que trabajarlo mucho y es el de generar discriminación dentro de los compañeros de trabajo o del empleador. -Es que no, nos vamos para una fiesta... ¡ah!, pero Usted no puede porque es de la Cooperativa-.	ser una persona afro, mujer, pobre, homosexual,	
EPGT3: Yo creo que Autolarte desde su departamento de recursos humanos, se dio cuenta o pensó, de que las personas, [...] no se debe dar discriminación y que eso genera un bajo desempeño, porque se ha visto en otras empresas del mercado, que la persona temporal no se siente y no trabaja lo mismo que una persona vinculada.	porque vive en sectores marginales o porque pertenece a algunas religiones	
EPGT3: Las personas sí se sentían temporales empezando por el uniforme, porque ese sí decía el nombre de la temporal como tal, entonces las concesiones como tal no eran las mismas, ahí sí eran totalmente diferentes.	La discriminación afecta la productividad de la empresa.	
ETOG1: Los trabajadores aquí nos miran por encima del hombro, ni le hablan a uno.		
ETOG1: a mí me ha pasado, pasar así “buenos días” después de un almuerzo a limpiarles, “buenos días” y no contestan [...], yo creo que eso es también parte de mala educación de la persona no saludar, que les cuesta contestar “buenos días”.	Las formas de contratación alternativa generan	

ETO1: Pues que ya en esto se me acaba el contrato y si yo no tengo buen desempeño no me llaman, entonces eso es una desventaja que yo tengo, mientras que si estuviera a término indefinido seguiría ahí por mucho tiempo.	clasismo y discriminación.
ETOG1: Nosotros tenemos que rendir el triple o cuádruple de lo que rinden los otros.	Los trabajadores con contrataciones
ERGH10: Hay empresas que tratan por igual, tanto al que era por prestación de servicios, vinculado o temporal, cooperativa. En otras, la diferencia es totalmente marcada y obviamente en cuanto a los beneficios de los programas de bienestar y a las prestaciones extralegales, entonces los que no estaban vinculados a la empresa obviamente se sienten menos, se sienten desplazados, se sienten rechazados y todo el cuento.	flexibles tienen mayores limitaciones para construir un proyecto de vida.
ETOG1: Empezando por el contrato, ese contrato a uno le cierra muchas puertas, si uno va a hacer un crédito solamente se lo hacen en la parte que tenga convenio la empresa.	Al trabajador temporal le exigen
ETO1: Si, si hay diferencias aunque dicen que no, por ejemplo los otros compañeros que son vinculados por la empresa usuaria abusan, dejan las cosas sin hacer porque ahí están los de Uno A que cubren el puesto, [...] y dicen ellos siempre que ahí están los de Uno A, [...] y cuando hay un robo, dicen ¡eso es uno de Uno A!	más que al trabajador que es vinculado directamente.
ETOG1: y cuando pasa algo malo, no empiezan desde arriba sino desde el más bajo [...], primero los del aseo, ya después lo celadores y van subiendo, van subiendo pero nosotros somos los primeros.	Hay prejuicios y estereotipos sociales de rechazo
ETOG1: es que todo lo que se pierde o se roban son los de A&S y no es por hablar pero yo tengo mucho tiempo acá y yo mismo me he dado cuenta como hurtan acá y no somos nosotros, son los mismos de la seguridad.	con el tercerizado, con daños y robos.

Del Objetivos específico 2. Describir los sentidos que dan las organizaciones a la flexibilidad laboral.

Categoría inicial: 2.3.Comportamiento con los trabajadores. Categoría emergente: Inequidad

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
EA2: Está el tema también de los procesos que han sido históricos de exclusión y desigualdad, en este país. Es muy triste que en los índices de GINI, nosotros seamos el segundo país con mayor desigualdad en el mundo, lo que significa que sí tenemos una gran riqueza, pero la pregunta es ¿a dónde se van?, ¿por qué no pueden ser debidamente distribuidos?	Colombia tiene una gran riqueza en recursos pero es el segundo país en desigualdad.	Inequidad
EAA4: 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 outsourcing para ellas significa que no son tan valiosas como los que yo contrato directo.	Las múltiples formas de contratación de trabajadores favorece la	
ETP4: hay unas condiciones que son para unos que no son para otros, entonces ya se puede empezar a hablar de discriminación.	inequidad en el acceso a derechos.	
ETO3: todos la llevamos bien, pero yo si he notado que en épocas de primas y bonificaciones, los temporales son sentidos con nosotros [...] si se nota que en esas épocas son de pronto más recelosos.	Para que no se produzca la	
ETO2: Obviamente existen más funciones para los temporales.	discriminación	
ETO2: porque está más vulnerable a salir de la organización, por algún inconveniente con tu jefe, no existe garantías en auxilios, es más beneficioso ser empleado indefinido.		

EA3: entonces ya le importa poco trabajar aquí porque mañana voy a otra y no me importa. Yo no le importo a la empresa, la empresa no me importa a mí. hay que tener una visión de equidad.

EPGT3: pero en otras empresas usuarias, se ha llegado a dar porque de pronto esas empresas no tienen como esa visión o de pronto no tienen como esa política, de que yo contrato a una persona y seamos igual.

Del objetivo específico 3. Caracterizar las formas utilizadas en las organizaciones para seleccionar, contratar y desvincular a los trabajadores según los tipos de contratos utilizados por las mismas.

Categoría inicial: 3.1. Selección de personal. Categoría emergente: Procesos breves y poco rigurosos

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
EPGT4: Ellos lo saben pero todos saben que hay que producir, porque es que si el cliente necesita una persona para mañana a Usted le toca cumplir como sea, bien o mal hecho. ¿Qué le toca a Usted? Salir a conseguir una persona como sea.	Los procesos de selección de personal de las temporales no son rigurosos por falta de tiempo.	Procesos breves y poco rigurosos
ERGH6: yo sé de empresas que no hacen procesos de selección, todo se lo mandan a las empresas temporales, los vinculan, los observan durante tiempo y después los vinculan, si les parece bien.	La selección de personal masiva es un proceso que debe hacerse a la brevedad	
ERGH6: Son procesos muy masivos, son procesos hechos muy en el corto plazo. O sea, yo sé de personas que trabajan en selección que trabajan en estas cooperativas o en estas empresas temporales, donde tienen que entrevistar veinte, treinta personas en un día.		

ERGH8: Perverso, es un proceso de selección masivo, es un proceso de selección sin ningún control, donde aplican dos pruebas y una secretaria le pide a Usted una información que llena en un computador, verifican dos referencias mal verificadas. La temporal no les cobra por sus procesos de selección, entonces se dan la pela con el operario, pero ya cuando es profesional administrativo, personal auxiliar, nos contratan a nosotros.	sin importar el tiempo disponible.
ERGH10: yo que trabajé en una temporal, la verdad no, no son buenos, porque entra uno a cubrir procesos y a cubrir vacantes por la urgencia, porque las empresas utilizan a la temporal y quiere que si hoy te dijo que necesita una persona, a los tres días está ingresando.	El quehacer de las áreas de gestión humana se va reduciendo a la selección de personal.
EPGT4: Sé que en general entrevistan 25, 30 personas máximo. Obviamente dependiendo de la cantidad de gente dura la entrevista, pero es una entrevista muy corta, porque es preguntarle a cada uno, qué estudiaste, qué experiencia tienes y ya.	En las empresas esperan que los procesos de selección sean efectivos y de calidad.
EPGT5: Al cliente, es una dinámica de autoritarismo total, los jefes no les importa cómo sea haga, pero que se haga.	
EPGT4: Supuestamente los requerimientos tienen un tiempo de respuesta que son 15 días, pero es un supuesto porque muchas veces te llegan requerimientos de lunes, llega a capacitación el viernes, entonces tú tienes tres días para seleccionar 70, 80 personas, es una selección supremamente masiva. Entonces eso impide mucho que uno pueda conocer a las personas.	

Del objetivo específico 3. Caracterizar las formas utilizadas en las organizaciones para seleccionar, contratar y desvincular a los trabajadores según los tipos de contratos utilizados por las mismas.

Categoría inicial: 3.2. Contratación. Categoría emergente: Renovación del contrato porque beneficia a la organización

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
ERGH1: Por dos razones, porque exista el cupo en el almacén o en el corporativo, o dos, porque tengan un excelente desempeño si esas dos variables se juntan y son positivas, a la persona se le hace una renovación del contrato.	Se renueva el contrato porque se necesita el cargo, por el desempeño eficiente del trabajador.	Renovación del contrato porque beneficia a la organización.
ERGH2: Por un buen desempeño exitoso y por una vacante que necesitemos con una urgencia y esa persona ya tiene el conocimiento del puesto actual.	Se renueva porque no se ha terminado el proyecto.	
ETP1: Las razones pueden ser por beneficio de la instituciones, por necesidad del cargo o porque hay una prestación eficiente de la labor y hay una necesidad del cargo.	Se renueva porque lo solicitan los jefes.	
ERGH9: Dependiendo, si para la fecha estipulada de terminación, no se ha culminado el proyecto, se hace un estudio técnico y si se considera necesario se hace la prórroga.		
ETP1: el procedimiento es que primero se hace una renovación por otros seis meses, después hay una renovación por un año y después a término indefinido. Solo en casos excepcionales se puede pasar de la segunda renovación de seis meses a indefinido siempre y cuando sea solicitado por los jefes.		

Del objetivo específico 3. Caracterizar las formas utilizadas en las organizaciones para seleccionar, contratar y desvincular a los trabajadores según los tipos de contratos utilizados por las mismas.

Categoría inicial: 3.3 Capacitación. Categoría emergente: Retención de empleados considerados valiosos.

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
EAA2: las industrias y empresas optaron por seleccionar qué cargos eran estratégicos para vincularlos y para ofrecerles las mejores condiciones e invertir en ellos [...]. Hay unos cargos [...] que ni son estratégicos pero que tampoco son muy básicos y optan por hacer una contratación indirecta pero ofreciendo condiciones más cuidadosas y convenientes para el empleado. Y finalmente hay unos cargos básicos de operario [...] y han optado por ese servicio de tercerización.	Los perfiles complejos son vinculados directamente para cargos estratégicos, y los cargos sencillos se tercerizan.	Retención de empleados considerados valiosos
EAA4: mientras más alto el perfil y mejor el pago menos rotación, mientras más bajo el perfil y menor pago más alta la rotación.	Las empresas buscan retener a los trabajadores que tienen conocimiento de valor con	
ERGH2: Necesitamos profesionales idóneos, con calidad, con experiencia y para poder atraer a ese tipo de personas es necesarios utilizar salarios que sean retentivos.	salarios atractivos y que satisfacen a los clientes.	
ERGH8: Sobre todo por las personas que tienen gran conocimiento.	Se retiene a los temporales	
EPGT3: la preocupación más grande es la satisfacción del cliente y que sigan con nosotros.	con la promesa de algún día pasar a ser parte de la	
EPGT3: y el premio sería pasar de ser temporal a la empresa.	empresa usuaria.	

Del objetivo específico 3. Caracterizar las formas utilizadas en las organizaciones para seleccionar, contratar y desvincular a los trabajadores según los tipos de contratos utilizados por las mismas.

Categoría inicial: 3.4. Rotación. Categoría emergente: Retiro

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
ERGH8: Son inestables y no duran en las empresas y se van muy fácilmente. Entonces los índices de rotación han aumentado.	Los trabajadores se retiran cuando	¡Retiro sin un por qué!
EPGT3: renuncian más que todo por otras ofertas en el mercado, que por más salario.	reciben mejores	
ERGH8: Sobre todo por las personas que tienen gran conocimiento. Y en esos ya lo que hay es un mercado de competencia.	ofertas de trabajo, cuando no pueden	
ETP6: las personas siempre están en búsqueda de algo mejor y apenas les resulta se van.	desarrollarse.	
ETO2: Un trabajo a término fijo, también la monotonía del trabajo o simplemente se aburren por no poder superarse a sí mismos por no poder aspirar a un cargo mayor.	La rotación afecta la posibilidad de	
ETP7: es donde no entiende que uno es una ficha más o un número más dentro de la organización por más que tú aportes.	lograr sinergia. El despido se	
EPGT4: no conozco ninguna sensibilización acerca de los despidos. Los despidos que yo he visto son: “fulanito trabaja hasta el martes, fulanito, trabaja hasta el viernes.”	realiza mecánicamente.	
ETOG1: 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 y a las ocho de la mañana ya está el otro reemplazo.	Las contrataciones temporales aumentan la rotación, la	

EE2: porque digamos que en el mercado laboral colombiano se presenta mucha rotación. Tú puedes estar fija por tres meses y ¡Juemadre! me quedé sin trabajo seis meses y me ofrecieron ser vendedora, tocó ser vendedora.	incertidumbre y la angustia.
ERGH5: A la gente la sacan en esas épocas, la liquidan y la mandan para la casa y la gente no está diciendo que la manden para la casa, entonces es demasiado difícil.	El cliente del contratista es el que define el despido.
ETO6: Un sacrificio y una zozobra. [...] nos dieron la noticia que estaban los rumores, a mí me cogió una crisis de nervios, yo no creía, pero se me desastilló la cordal de atrás.	Las empresas para evitar riesgos para su seguridad piden retirar personal que les parezcan críticos,
ETP8: y otros que estamos buscando dinero por algo que queremos muy puntual, esperando conseguir ese dinero para irnos.	consumidores de drogas, etc.
ERGH7: O si habían brotes de “sindicalismo, o alguna situación rara” porque el ambiente ha sido muy tranquilo frente a ese tipo de cosas. O en algunos casos, incluso, “parece” que consumiera droga, el solo “parece”, y en ese momento era suficiente y listo.	Las empresas prefieren contratos fáciles de terminar.
EA4: Lo que necesitan los empleadores es, que en el mercado de trabajo, puedan despedir al trabajador fácilmente.	Las empresas tercerizan para ahorrar dinero
ERGH6: tiene que volver a invertir en reentrenar estas personas, [...] pero financieramente esos son costos que ya los tienen estipulados.	aunque tengan que
EA4: Hay un riesgo de la pérdida de derechos colectivos, toda esta gente le da miedo, temor de meterse a un sindicato porque no les renuevan el contrato, porque los van a despedir.	
ERGH10: Caprichos, no me cayó bien tal trabajador, se la monta o lo echa.	
ERGH10: A veces sí preguntábamos por qué y nos decían, otras veces no, simplemente queremos que le terminen el contrato.	

ERGH10: porque a uno que está vinculado no se puede sacar tan fácil, hay que llevar cierto proceso disciplinario, hay que llevar el debido proceso para poder sacar a alguien. Más lo que hay que pagar en indemnizaciones, mientras que un temporal o uno por prestación de servicios, se le puede decir “hoy a las 4:30 pm, trabaja hasta hoy”, y el horario era hasta la 5:00 pm.	entrenar a personal nuevo. Se despide a trabajadores por baja productividad y comportamiento dañino para la organización; y por razones subjetivas a partir de sesgos de raza, género, belleza, procedencia.
ERGH10: En la temporal con algunas empresas, las empresas no nos dicen muchas veces el por qué, mandan el correo o llaman, termínele el contrato a esta persona.	
ERGH7: Por rendimiento, otros por actitud, por indisciplina, el que está llevando alimentación al puesto de trabajo [...] cosas de ese estilo.	
ERGH6: Objetivas: ¡hombre! Personas que realmente no tienen un nivel de productividad que se requiere, personas que hacen cosas indebidas, robos o daños, esas cosas; y razones subjetivas, sé de situaciones tan subjetivas como “ese negrito no me lo mande que los negritos no me gustan” o “esa está muy fea y a mí no me gusta que mis clientes vean gente fea”...otras tan subjetivas como “es que esta está en embarazo y, entonces, no me la mande”; por razones tan subjetivas como dónde vive ¡No! A mi envíeme solamente gente de tales y tales sectores.	El trabajador renuncia porque no se siente satisfecho con las condiciones de trabajo.
ERGH10: Pues que uno supiera ya por otro lado, malos trabajadores o que no les cayó bien al jefe, más que todo o algunos porque robaban. Entonces de una, termínele a esta persona.	
ETP2: generalmente se da por llamados de atención, por mal comportamiento o mal desempeño.	
ETO3: nosotros debemos ser agradecidos, si estamos en una buena empresa no podemos incumplir con las cosas así.	El trabajador piensa que podrá renunciar cuando pueda
EPGT4: personas que me llegan angustiadas, que me dicen “es que yo no tengo cómo irme para otro lado y tengo que vivir con tal o cual persona y tengo dos hijos y no tengo cómo cuidarlos”	

ETP4: estoy haciendo esto por pura obligación y por puro cumplimiento de pura responsabilidad, hasta que dije: no me aguanto más: prefiero irme de aquí desempleada que seguir empleada aquí con estas condiciones.

ETP8: Una rotación altísima, porque hay mucha insatisfacción laboral e incluso eso impide que se consoliden muchos grupos de trabajo para bien o para mal.

ETP3: y tenía que estar durante 12 horas trabajando y el pago no era bueno, me aburrí y me fui.

ETP8: el día que yo tenga los suficientes recursos económicos para lo que quiero hacer, chao, me voy por esa libertad.

Apéndice F. Proceso de categorización para el eje: Gobierno

Para la lectura del proceso de categorización se recomienda ver la tabla 12 en la que se encuentran los códigos para actores sociales entrevistados.

Del Objetivos específico 4. Describir el sentido que tiene el gobierno colombiano sobre el trabajo, la flexibilidad laboral y las razones por las cuales justifica la generación de leyes que flexibilizan las normas laborales. Categoría inicial: 4.1. Derecho al trabajo. Categoría emergente: Legislación anacrónica

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
EE2: Colombia es un país muy desigual, de América Latina es uno de los más desiguales donde el Coeficiente de Gini no baja del 0,5 [...], donde el 80% de la población se queda con la mitad del PIB, y apenas digamos el 10% más pobre se queda con 0,6% del PIB.	Colombia es un país muy desigual.	Legislación anacrónica
EE1: Y en esos vacíos jurídicos, es donde aparecen los oportunismos que desgraciadamente van en contra de la integridad del derecho al trabajo de las personas, del derecho laboral.	La legislación tiene vacíos que afectan la integridad del derecho al trabajo.	
EPS2: la acumulación capitalista en manos de unos pocos se solucionaría si alguno simplemente firmara tratados para refinanciar cosas, pero más bien es el llamado a la austeridad, el gasto social se disminuye.	Las políticas se enfocan en la disminución de la inversión social y favorece la acumulación capitalista.	
EE1: una de las formas en que el libre mercado adquiere justicia, es cuando la contratación es entre iguales y hablaríamos de una justicia social y de que el mercado libre permite eso.	La falta de educación imposibilita la justicia social	

ERGH6: como no es de buena calidad ese empleo, entonces, pensar que vamos a tener gente mejor formada o gente más capacitada, gente que tenga como invertir en la formación de sus hijos o demás, no, no hay.	porque propicia el abuso y la inequidad.
EPS2: hay políticas favorables a ese mercado, como por ejemplo la ley 100, la ley 50 [...] hay que quitarles cargas laborales a los empresarios para que generen empleo.	La falta de educación y sus altos costos son desfavorables al desarrollo y al empleo de calidad.
EPS3: Y ahora hubo otra ley que la reforma tributaria, que le quitaron a las empresas la responsabilidad hacia el empleado de pagar todo lo que tiene que ver con las Cajas de compensación, [...] y creo que es tratando de acomodar el país a las exigencias del neoliberalismo, volverlo atractivo para los capitales.	Las políticas públicas favorecen al mercado y no el derecho al trabajo.
EE2: El DANE solo pregunta por empleo, desempleo, ingresos, no ingresos, [...] tampoco se conoce información sobre población afrodescendiente, sobre las condiciones de trabajo de discapacitados, etc.	El DANE no estudia la situación laboral de las minorías.
EA3: 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.	La flexibilidad laboral es para generar más empleo, así el futuro no sea positivo.
EA2: así se expide la Ley 50 del 90, y muchas otras leyes posteriores, la ley 789 del 2002, que tienen ese fundamento básico de seguir flexibilizando la relación laboral, bajo la promesa de que se iban a generar nuevos empleos.	La flexibilidad laboral se implementa para modificar indemnizaciones, formas de contratación y despidos.
EA1: En la ley 50, también se entendió y también se reguló el tema de las indemnizaciones, [...]: en la ley 90, antes de la ley 90, los trabajadores que llevaban más de 10 años, tenían	

una especie de derecho reforzado, que no podían ser despedidos sino con justa causa [...], y los empresarios, le tenían pavor a esto.	La ley del primer empleo y la ley 789 tienen peligros para los trabajadores.
EA3: la ley del primer empleo les faculta a los empleadores crear por primera vez su empresa, que les deducen impuestos, está generando que muchas empresas se transformen y creen una con otro nombre distinto [...]. Esa sí es más peligrosa, yo diría que más peligrosa que la ley 789.	La legislación se mantiene rezagada frente a los cambios de la sociedad.
EA1: Mira lo grave que es la inflexibilidad y las normas laborales eran inflexibles, rígidas.	La formalización del empleo busca ampliar la base de cotizaciones con el objetivo de financiar el sistema.
EA1: La ley va detrás de nosotros y ese es un tema grave, que va detrás de la sociedad.	
EA2: La promesa era listo: ¡denos la posibilidad de flexibilizar la relación laboral y nosotros generamos más empleo!, pero si uno mira los índices de desempleo en Colombia, uno encuentra que son índices altos.	
EE2: cuando salió la ley de Primer empleo, [...] lo que querían era una formalización legal, pero legal es, haber tenga registro mercantil, Cámara de Comercio [...], pero no se tenía realmente en cuenta la situación del trabajador.	
EA1: si no ampliamos la base esto se revienta, porque todos los días tenemos menos cotizantes y más pensionados, [...] hay que arreglar eso y formalizarlos a ambos, [...] eso va a hacer que se generen los dineros suficientes para que se financie el sistema.	

Del Objetivos específico 4. Describir el sentido que tiene el gobierno colombiano sobre el trabajo, la flexibilidad laboral y las razones por las cuales justifica la generación de leyes que flexibilizan las normas laborales. Categoría inicial: 4.2. Precarización laboral. Categoría emergente: Objetivación del trabajador

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
EA1: Mientras haya flexibilidad laboral, casi nunca hay estabilidad y generalmente lo que se provoca es precariedad.	La flexibilidad generalmente trae	Objetivación del trabajador
EA2: Se ha utilizado el tema de la flexibilización laboral para precarizar demasiado los empleos, [...] y creo que la flexibilización no era necesaria, porque ya existía la figura de los contratos de las empresas temporales.	inestabilidad y precariedad laboral.	
EE2: Para esa empresa, ese trabajador no es de él, entonces le vulnera sus derechos.	Los trabajadores colombianos	
EAA7: y la precarización es que trabajan casi que en extremos de esclavitud [...] yo creo que todo es tiene que ver mucho en cómo se conciba la forma de trabajar de los empleados [...].	desconocen mucho de sus derechos y han	
ERGH8: es más contratos fijos, más de la mitad de los procesos que yo hago [...] lo otro, son los salarios malos, muy malos, salarios muy bajitos.	naturalizado la precarización laboral.	
ERGH4: es que no es una flexibilidad para mí como trabajador, es una flexibilidad para la empresa.	La flexibilidad laboral se ha usado para	
ETO2: Pero lo negativo es pensar que en los próximos seis meses no se sabe si se continúa en el proceso.	precarizar el trabajo.	
ETOG1: fue lo primero que me resultó, ha sido la única alternativa de empleo que nos está dando esta sociedad.	La flexibilidad se busca en el trabajador no en la empresa.	

ETOG1: entonces la empresa como tal tiene de donde echar recurso humano inmediatamente, entonces la empresa como tal no se fija en la carita, sino que simplemente nosotros somos como fichas.	La tercerización no ofrece continuidad laboral. Dichas
ETOG1: estas empresas están echando en el mismo costal a toda la cantidad de gente pagándoles simplemente un mínimo.	discontinuidades afectan la estabilidad
EAA2: En esa medida pues dado el desempleo, pues muchas personas aceptan trabajar en condiciones que no les satisfacen por tener un empleo.	financiera, de seguridad social de las
EE3: aquí la persona está completamente desprotegida, vos o pagás la salud o estas desprotegido o pagás la educación u olvidáte o el transporte.	personas y sus familias.
EE1: Entonces, desde el punto de vista jurídico la ley 50, eh...podríamos decirlo que nos volvió a todos temporales, [...] todos estamos en la cuerda floja por así decirlo.	En Colombia hay mucho trabajo
EAA7: Yo creo que el empleado siempre va a estar en riesgo, lo que pasa es que no lo sabía.	informal y precario.
EE2: Pero entonces, el modelo se ha convertido en un modelo en el cual digamos el gran perjudicado es el trabajador.	La precarización laboral es justificada
ERGH6: Para los empleados, la ventaja es que de alguna manera tienen algo de empleo, lo que sí es cierto, es que cada vez son empleos cada vez de menor calidad, porque lo que los otros ganan lo pierden los trabajadores.	ante la urgencia de empleo.
PGT1: los contratos temporales son para ahorrar costos, a veces se sobrecarga de trabajo a los que están en periodo de prueba, se analiza los que mejor desempeño te dan.	Las empresas están ahorrando en costos propiciando
ERGH8: las personas ya no trabajan cinco, seis, siete años. Los contratos son a un año, unos meses, máximo dos años.	condiciones de trabajo de sobrevivencia.

EPGT6: Ese maltrato en parte pues por lo que te estaba comentando al principio, o sea invertir menos y obtener más producción, eso es lo que busca un administrador.

ETP4: ya nos vamos a volver libertinos, de que todo es por horitas, por el servicio por el momentico, tenemos a mucha gente empleada pero por raticos [...] como el freelance que le toca buscar múltiples contratos, para tener un salario que te permita a ti suplir esa necesidad básica.

Del Objetivos específico 4. Describir el sentido que tiene el gobierno colombiano sobre el trabajo, la flexibilidad laboral y las razones por las cuales justifica la generación de leyes que flexibilizan las normas laborales. Categoría inicial: 4.2. Precarización laboral. Categoría emergente: Sin voz ni representación

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
EA2: hay que entender que el mundo ha cambiado, [...] es una crítica que yo le hago a muchos sindicatos, a pesar de que yo he sido asesora de muchos de ellos, que muchas veces los he defendido, también les critico que han permanecido en unas consignas de los años 50.	En Colombia se encuentran sindicatos que no se han renovado frente a los cambios del mundo. Hay sindicatos que también están	Sin voz ni representación
EA4: pero hay sindicatos de todos los colores, de todos los sentidos, de todos los gobiernos... hay de todo, y hay corrupción, como en todas partes.	permeados por la corrupción. En Colombia los sindicatos luchan	
EE1: el TLC se tardó tanto para firmarlo porque estábamos violando derechos de los sindicatos.	por aumentos salariales pero	

EAA2: he tenido experiencia con sindicatos y no ha sido la más afortunada. Creo que los sindicatos han peleado por aspectos, ha abusado en algunos momentos de las empresas con sus negociaciones, que no se han enfocado en aspectos prioritarios para los afiliados y los trabajadores, sino que han sido mezquinos en sus objetivos de negociación.	descuidan otras condiciones de trabajo importantes. No hay condiciones favorables para que los tercerizados sean representados en su condición de trabajadores.
EA4: Usted es de una cooperativa, es dueño de su empresa, ¿cómo se va a meter a un sindicato? ¿A quién le va a hacer una huelga? ¿A Usted mismo?	Se despiden trabajadores cuando su comportamiento es interpretado como un riesgo, ejemplo: parecer un sindicalista.
ERGH10: en cuanto a lo legal porque se evitan muchas demandas, también evitan que los trabajadores formen sindicatos que muchas empresas no les gusta eso.	Tener trabajadores con contratos alternativos le evita a las empresas la formación de sindicatos.
EE2: es como un jalón de orejas para que el sindicalismo colombiano se mueva más, [...] porque es que no es solo la negociación de: “bueno, ¿cuánto va a ser el incremento salarial? y ya”, qué va a pasar con las condiciones de los trabajadores que tienen subcontratados, [...]. ¿Con las condiciones de los que son gays o LGBT?	El sindicalismo requiere incluir los derechos de los subcontratistas y de los grupos LGBT.
EA2: Que Colombia sea el segundo país, después de Sudán, donde más sindicalistas mueren asesinados es un asunto serio.	En Colombia falta un mayor compromiso del Gobierno, empresarios y trabajadores para reconocer el valor e importancia de
EA2: ha habido una cultura antisindical muy fuerte en este país y ha sido un asunto histórico. De mirar siempre como una amenaza del Gobierno y como una amenaza a los empresarios a los sindicatos.	
EPGT6: los sindicatos acaban con las empresas.	

EA2: Miren por ejemplo lo que fue el gobierno anterior, cómo subieron las muertes de sindicalistas. Entonces ellos sienten temor, sienten miedo, no sienten confianza.	las organizaciones que representan a los trabajadores.
EA4: Ellos muestran los conflictos y muestran la negociación del salario mínimo.	En Colombia ha habido sindicatos que han quebrado empresas, hay una cultura antisindical, no se reconoce ni se visibiliza el papel de los sindicatos, se estigmatiza, incluso por los medios de comunicación.
EE1: hoy por hoy los sindicatos están venidos a menos, entonces perdieron capacidad de negociación.	Los sindicatos en Colombia han perdido capacidad de negociación.
EA2: Aquí los sindicatos no son aceptados como interlocutores sociales válidos.	Los sindicatos en Colombia no son vistos como interlocutores sociales válidos.
.EA4: La forma de protestar los sindicatos en Colombia es débil, en razón de muchos factores: la violencia, la persecución, la estigmatización, [...]. Ha sido una figura muy excluida, nosotros decimos que el sindicalismo ha sido excluido del sistema democrático en Colombia.	
EA4: la estigmatización, la poca fuerza en los espacios de comunicación, muestra cómo a pesar de sus luchas, con todas las dificultades internas que tienen, no logran una legitimidad en la sociedad colombiana.	

Del objetivo Específico 4. Describir el sentido que tiene el gobierno colombiano sobre el trabajo, la flexibilidad laboral y las razones por las cuales justifica la generación de leyes que flexibilizan las normas laborales. Categoría inicial: 4.2. Precarización laboral. Categoría emergente: Sin control.

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
EA4: Entonces, en Colombia también hay un problema grave de acceso a la justicia laboral, acá la inspección del trabajo no funciona muy bien.	Falta una reforma laboral que controle a las empresas.	Sin control
EA1: Tiene dos opciones: una pedir una audiencia de conciliación ante el Ministerio y la otra poner una queja anónima. La queja anónima es ante un inspector, pero Usted simplemente dice: vea yo trabajo allá y no quiero que me echen por esa situación, entonces nombran un inspector delegado que visita, pero nunca termina en nada.	La inspección de trabajo en Colombia no es efectiva.	
EE2: de acuerdo con los acuerdos que hizo con el Gobierno estadounidense, el acuerdo Obama-Santos, para la firma del TLC, uno de los puntos neurálgicos era la inspección, la vigilancia y control.	Los empresarios abusan de las normas. Las multinacionales gobiernan ante la ausencia del Estado.	
EA2: Lo que pasa es que los empresarios muchas veces no conocen la norma o conociéndola, abusan de ella.		
EE2: Y otra cosa, nosotros desde la Escuela Nacional Sindical - ENS, siempre hemos sido muy enfáticos en que el Gobierno tiene que poner mucha vigilancia y control, mucha regulación, que no la hay.	La desregulación favorece un escenario de inseguridad.	
EE4: el problema no es la lógica de funcionamiento del mercado por sí mismo como institución, sino del problema de regulación de ciertas instituciones, o sea fallos en la		

legislación, fallos institucionales [...] sino que también es un llamado a que el Estado regule más, controle más, dejando hacer pero regulando.

EPS4: si el mundo está desregularizado, las empresas tienen que hacer lo que el Estado no hace.

EPS4: cuando el mundo queda desregularizado la única preocupación es la seguridad.

Del objetivo Específico 4. Describir el sentido que tiene el gobierno colombiano sobre el trabajo, la flexibilidad laboral y las razones por las cuales justifica la generación de leyes que flexibilizan las normas laborales. Categoría inicial: 4.2. Precarización laboral.

Categoría emergente: Corrupción.

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
EA2: en Colombia donde hay tanta desconfianza del ciudadano hacia el Estado, que sabemos que hay unos niveles de corrupción muy altos, porque no estamos confiados que ese dinero que vamos a tributar se va a utilizar bien. Entonces hay una elusión impresionante de impuestos.	Los ciudadanos desconfían del Estado por la corrupción y por ello eluden impuestos.	Corrupción
EA2: en un país como Colombia, donde el más avisado es el más vivo, o el más tumbador, ese tipo de filosofía se haya instalado en toda la sociedad, y lo más grave, que en eso haya influido mucho el mismo Gobierno, ¿por qué?, porque dentro del mismo Gobierno hay una corrupción tal que nadie quiere tributar.	Las instituciones no cumplen con sus funciones por la corrupción. La sociedad presenta	
ETP5: Entonces la estabilidad siendo servidor público es muy de la rosca.	dificultades complejas por	

EA3: pero no cumple sus funciones, ¿por qué?, por la corrupción, porque les piden que hagan una visita pero hacen una visita de inspección de un tema y terminan diciendo “no, aquí no pasa nada”.	la inversión de valores que ha traído el narcotráfico y el conflicto armado.
EA2: estas dificultades y una de ellas es la complejidad que tiene este país con el conflicto armado de hace tantos años, otra muy grave es, todo el proceso de narcotráfico que vivimos y cómo todo ese proceso invirtió valores.	La democracia está también al servicio del mercado.
EPS2: porque la gran enfermedad de nuestras democracias es hacer entrar la supuesta democracia al servicio también del mercado.	El Estado también utiliza la intermediación en
ERGH3: Llegamos hasta el colmo, no sé cómo lo expresaría, de pedirle al mismo trabajador que montara una Cooperativa.	detrimento de los trabajadores.
ERGH8: Y estas empresas, incluso el Estado, están pretendiendo que esa relación sea civil, ahorrándose indemnizaciones, aportes a la seguridad social y eso es ilegal.	
ETO6: sí que no había empleo, yo no entiendo por qué como que las puertas se cerraron, llevaba hojas de vida y no en ninguna parte, hasta que ya me metí a eso de la política.	

Del Objetivo específico 4. Describir el sentido que tiene el gobierno colombiano sobre el trabajo, la flexibilidad laboral y las razones por las cuales justifica la generación de leyes que flexibilizan las normas laborales. Categoría inicial: 4.3. Calidad del trabajo. Categoría emergente: Desprotección.

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
EPS4: con el neoliberalismo a cada quien hacerse cargo de sí mismo, entonces tenemos la desprotección en la salud, en la educación, en torno a la sociedad del bienestar.	En el neoliberalismo cada quien debe hacerse cargo de sí mismo.	Desprotección
EA1: En Colombia, el déficit de trabajo decente es impresionante. Los informes que hacemos en la Escuela de trabajo decente muestran por ejemplo, que si tú eres mujer, afro y joven, estas en el país equivocado.	En Colombia el trabajador es discriminado si es afro o mujer o pobre y si vive en sectores marginales.	
EA2: yo creo que hay algunos pasos importantes que se están dando en el actual gobierno: se aprobó la ley de Primer empleo, veremos a ver si se cumple, y si se cumplen todas las promesas que se hicieron, tras esa ley. En los recientes planes de desarrollo tanto de la ciudad de Bogotá como de Medellín, se incluyó todo el tema del trabajo decente por solicitud de muchas organizaciones sindicales y también de la Escuela Nacional Sindical.	El actual gobierno está mostrando un mayor interés por los trabajadores.	

Del objetivo específico 4. Describir el sentido que tiene el gobierno colombiano sobre el trabajo, la flexibilidad laboral y las razones por las cuales justifica la generación de leyes que flexibilizan las normas laborales. Categoría inicial: 4.4. Flexibilidad laboral. Categoría emergente: Las leyes del Mercado deciden.

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
EPS4: el tema aquí son libertades del mercado que no coinciden con libertades morales o políticas, [...], entonces nuestra vida no tiene un modelo ético sino que el modelo es el mercado.	El mercado es el que pone las reglas y la moralidad.	Las leyes del Mercado deciden.
EPS4: porque ya los estados no regulan sino lo que regula es el mercado.	Las empresas buscan	
EE3: porque las empresas, las multinacionales ya no hacen parte del Estado, son supranacionales y buscan donde el trabajo sea más barato.	donde la mano de obra sea más barata.	
EE4: Digamos que desde mediados del 73 para acá, ya es el mercado el que juega un papel más activo en la función de distribuir los bienes y servicios, no el Estado.	Prima la dinámica financiera sobre la	
EA4: ¿Qué subió la acción de Ecopetrol y ganó miles de millones? pero eso no genera un empleo. ¿Y para dónde se van los miles de millones? [...] pero no estamos invirtiendo en la economía real, no estamos invirtiendo en la seguridad social.	seguridad social, la generación y calidad del trabajo.	
EA2: el modelo actual ha instalado unos valores muy complejos: no a la solidaridad, un individualismo absoluto, una acumulación de riqueza en unas pocas manos.	En el modelo actual prima la acumulación de	
EA2: Es un modelo en el que, se prioriza más la libertad de mercado, se prioriza mucho más la libre competencia, pero se deja de lado, esas promesas que nos hizo la Constitución del 91, donde garantiza el trabajo como un derecho fundamental.	riquezas y el individualismo sobre la solidaridad.	

EA2: porque muchas de las medidas que el Gobierno ha venido tomando, y el Congreso ha tomado, han priorizado más las medidas de mercado, las medidas económicas que las medidas sociales.	El modelo actual prioriza la libertad de mercado y la libre competencia que el derecho fundamental al trabajo.
EPS4: el capitalismo produce una sensación muy extraña no solamente con el trabajo sino con todo y es que todos somos objetos intercambiables, que todos caducamos en la vida amorosa, en la vida laboral, la vida social.	
EPS4: hoy los políticos quedan a merced de la economía, entonces por eso el Banco de la República es pensando cómo va hacer ahora con el movimiento del dólar, [...] donde no hay forma de un control ni político ni ético con respecto a la economía, [...], las lógicas que mueven las acciones empresariales son lógicas mercantiles, lógicas comerciales ni morales ni éticas.	Las personas son también objetos intercambiables porque caducan y se vuelven obsoletos.

Del objetivo específico 4 Describir el sentido que tiene el gobierno colombiano sobre el trabajo, la flexibilidad laboral y las razones por las cuales justifica la generación de leyes que flexibilizan las normas laborales. Categoría inicial: 4.5. Impacto del desempleo y su disminución. Categoría emergente: Desregulación en exceso.

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
EPS4: eso es lo que hace un mundo desregularizado, lo demás definase Usted yo más o menos le doy seguridad, porque el Estado y los gobiernos no nos dan carretera cierto [...] y	Un mundo más desregularizado no protege al ciudadano.	Desregulación en exceso

cuál ha sido nuestra función, Estado, Gobierno recientemente, ni siquiera velar por esa seguridad que es lo mínimo, [...], esa es la desprotección que produce la desregulación.	El gobierno pierde credibilidad al no cumplir sus promesas.
ETOG1: el gobierno nos ha prometido muchas cosas y no lo ha cumplido.	
ETOG1: son empresas que quieren en un comienzo evitar responsabilidades, como anteriormente respondían ante el trabajador como tal, evitar sindicalizaciones, evitar agrupaciones, evitar una cantidad de prebendas que los sindicalistas como tal han adquirido, consiguieron una serie de cosas así y el gobierno lo quiere desmontar y lo desmontaron con la tal ley 50 del año 90 a través del gobierno Uribe, [...] y darle permisividad.	Tanto las empresas públicas como privadas evitan responsabilidades con los trabajadores.
EE2: todas estas formas de flexibilización laboral han permitido [...] pues como que el Gobierno ha estado muy a ojo cerrado con eso.	El gobierno ha sido permisivo permitiendo situaciones que afectan a los trabajadores.
EE2: Nosotros como Escuela Nacional Sindical - ENS, valoramos el hecho de que tengamos Ministerio del Trabajo, que se haya vuelto a generar, [...]. Valoramos eso, que están volviendo a ver a los trabajadores, que el tema sindical está dentro de la agenda del Gobierno.	El actual gobierno está mostrando un mayor interés por los trabajadores.
EE2: creo que fue este año o el año pasado que hubo varias empresas que fueron multadas por el Gobierno, por violar las condiciones laborales de los trabajadores. Eso fue digamos como un tema que uno destaca por parte del Gobierno.	
EE3: lo que pasa es que el Estado como pasa siempre, sufre de algo que se llama el síndrome de Lampedusa. [...] haber quienes están en el poder, están rodeados por una gente que les miente, entonces al mentirles al otro le cambia la realidad [...] y el Estado termina gobernando para una realidad que no es.	El Estado gobierna para una realidad que no es cierta.

EE4: fue un problema de regulación más que la mecánica del modelo del sistema capitalista, son fallos de regulación, de control a los empresarios, fallos de Estado. Depende de estimular más la regulación.	Falta regulación y control a los empresarios.
EE2: Y otro aspecto muy importante y más en un contexto como es el de Colombia, sería la promoción del dialogo social. Un diálogo social, [...], en el que haya una asociación de empleadores fuerte y sobre todo, que haya una asociación de trabajadores fuerte.	Se requiere más dialogo social, tripartismo.
EA2: Esa política no se aprueba sino hay una comisión laboral tripartita [...]. Eso es darle valor a los sindicatos, eso es darles una dignidad a los trabajadores.	El Estado abandona las zonas rurales y las alejadas.
EA1: me parece que debería haber una mayor voluntad para eso, para aceptar por ejemplo por parte de los empresarios, como un interlocutor válido en este país a los sindicatos.	El Estado no protege el
EAA5: el Estado hace más presencia en las grandes ciudades y hace un abandono total en los municipios lejanos a las capitales.	pago de los contratistas.
EAA5: en Colombia es difícil hacer empresa porque el Estado tampoco no protege para poder cobrar lo que es como contratista.	Los intermediarios se enriquecen con el
ETOG1: y en el intermedio se va toda esa cantidad de dinero.	dinero que sería para
ETOG1: Toda esa permisividad para evitar la cantidad de agremiaciones, asociaciones, una cantidad de situaciones.	los trabajadores.

Del objetivo Específico 4. Describir el sentido que tiene el gobierno colombiano sobre el trabajo, la flexibilidad laboral y las razones por las cuales justifica la generación de leyes que flexibilizan las normas laborales. Categoría inicial: 4.5. Impacto del desempleo y su disminución. Categoría emergente: Amplia y naturalizada informalidad del empleo

Información literal	Categoría descriptiva	Categoría emergente
EE2: digamos que el cuentapropia es el trabajador independiente profesional que decide montar su negocio, pero también incluye a los trabajadores de la calle. [...]. Entonces esa categoría ocupacional viene incrementándose.	En Colombia el cuentapropia, los trabajadores	Amplia y naturalizada informalidad del
EA1: fíjese que esto afecta todo el sistema. La informalidad te afecta, primero el sistema de la seguridad social integral, [...], si tú tienes trabajadores que no están afiliados y no van a cotizar para pensión, no van a cotizar para riesgos, enfermedad común, o maternidad, [...] ¿Qué pasa con el sistema pensional o con el sistema de salud?, se quiebra, se revienta.	familiares sin remuneración y los aprendices están en aumento.	empleo
EA1: Entonces vamos a formalizar esto, pero además de formalizar los que ya están trabajando, porque hay muchos que están trabajando pero son informales, entonces esos que están trabajando informal, formalicemos y los que no estén trabajando, busquemosles empleo, entonces generemos empleo. Ésa fue la clave de la ley 1429, en esas dos cosas.	Los trabajadores informales afectan los costos del sistema de	
ETO1: de una u otra forma este trabajo acá me da una estabilidad porque donde yo estaba en este momento, yo era como una persona independiente y no ganaba nada bien.	seguridad social porque no cotizan.	
EPS4: el emprendismo tiene que ver con la misma lógica de la maquetica y es cree Usted su propia empresa para que sea Usted su propio jefe, pero eso es porque no hay trabajo.	Pasar de la informalidad a la temporalidad es una	

EE2: la economía colombiana tiene un problema estructural de mercado muy fuerte y es que nosotros tenemos una informalidad para las 13 áreas metropolitanas, que es el dato que lanza el DANE, del 51.1%.	forma de mejoramiento.
EE2: Porque primero en Colombia hacen falta muchas reformas, una reforma al mercado laboral, muchísimo más estricta, más seria, una reforma agraria, porque digamos que hay que recuperar el campo, el campo está muy abandonado.	El emprendimiento es una forma de resolver la falta de trabajo.
EA2: que incluso las estadísticas dan cuenta de eso como si la gente estuviera empleada, porque consiguió empleo unas horas en la semana, en cambio en la informalidad, se supone que vos puedes trabajar como independiente.	En Colombia se está generando empleo pero no de buena calidad.
EA2: la informalidad, es cuando tú mismo vas, te pones a vender muchas cosas en la calle para tratar de sobrevivir.	El trabajo informal es para la sobrevivencia.
EA1: hay muchos que ganan por debajo del mínimo, pero que estaban independientes, y que se ganan 200 mil pesos como independientes, venden cigarrillos, hacen cualquier cosita.	En Colombia prima el trabajo informal.
EPS4: y aquí el DANE cuenta esos trabajos como si fueran trabajos, una manera de mostrar que las cosas van funcionando cuando tenemos en Medellín vendedores ambulantes, muchachas en los semáforos y muchas cosas tratando de ganarse cualquier moneda ahí.	El trabajo infantil es una de las formas frecuentes en la informalidad del empleo.
EA4: De los 20 millones de trabajadores, solo la tercera parte tiene formalmente un contrato laboral.	
EE1: hay que tener muy en cuenta, que en el sector informal, normalmente el cuentapropia es una expresión del trabajo no del empleo.	

EA4: los chocolates no sé qué de Turquía, [...] se venden en los buses de las ciudades, estoy hablando de países de África, qué pasa aquí en Colombia. Entonces estas empresas lo que hacen, [...] fomentan el mercado informal [...] como estrategia de negocios.	En las zonas rurales hay trabajo infantil para ayudar a sus
EE2: viene incrementándose los trabajadores familiares sin remuneración y los sin remuneración en otras empresas, abarca a muchos aprendices, que van y desarrollan sus prácticas en empresas, pero a veces es perverso, porque desarrollan actividades que desarrollaría un trabajador normal.	padres y se dedican al pancoger.
ETO1: yo empecé a trabajar a los catorce años como vendedora independiente de chance, luego estuve en un negocio de comidas rápidas y helados, después trabajé en almacenes de ropa femenina, y luego como promotora de ventas en los Molinos, en un local.	
ETO6: no estaba trabajando, me era más difícil conseguir trabajo, estaba en esa crisis que uno no puede salir de ella que es más impresionante, la salvación era que mi niño que tenía 15 años y empezó a trabajar de auxiliar eléctrico automotriz, entonces era el que sostenía la casa.	
EE2: porque cuando uno va a analizar los datos de trabajo infantil, [...], entonces son muchas familias rurales que trabajan pero sus hijos también lo hacen y lo hacen sin remuneración obviamente. [...] tienen que abandonar sus estudios, [...], para ayudarles a sus papás que al pancoger.	

Del objetivo Específico Describir el sentido que tiene el gobierno colombiano sobre el trabajo, la flexibilidad laboral y las razones por las cuales justifica la generación de leyes que flexibilizan las normas laborales. Categoría inicial: 4.5. Impacto del desempleo y su disminución. Categoría emergente: La lucha por el acceso al trabajo.

Información literal -	Categoría descriptiva	Categoría emergente
ERGH7: va a abrir las posibilidades incluso de gente que se desvincula laboralmente por edad, pero que es gente competente y buena [...] porque van a haber pienso unos requerimientos que no son tan fundamentales, sino del resultado, la tarea.	La flexibilidad laboral les abre opciones de acceso al empleo a personas que por edad o poca competencia serían contratadas.	La lucha por el acceso al trabajo.
ERGH6: digamos que tiene un impacto positivo social, en la medida en que al menos estas empresas logran dar empleo, pero son empleos de sobrevivencia, más paupérrimos, pero de todas maneras, alguien puede decir “tengo un empleo paupérrimo pero tengo un empleo”.	La flexibilidad laboral posibilita por lo menos tener un empleo así no sea de calidad.	
ETP8: ya no es ser solamente bueno en lo que uno hace, tener unos buenos principios éticos o profesionales, sino que ya es otro tipo de elementos mucho más subjetivos que ya realmente a uno lo desbordan como sujeto y ya lo ponen a uno a merced de otro.	Acceder a un empleo también depende de la subjetividad de quien contrata.	
ETP8: en la universidad uno cree que uno va a conseguir empleo más o menos rápido, que uno no va a tener problema porque uno dice “yo soy buen estudiante, me ha ido bien en todo, tengo buenas relaciones, pues las posibilidades de que yo consiga un buen empleo son muy altas” pero al salir uno y encontrarse con que eso no es así.	Se ha creído que acceder a un empleo depende de la educación pero no solamente.	

ETP4: es difícil, porque este es un mercado muy demandante, es un mercado que tiene muchos competidores [...] porque yo como persona natural estoy igualmente compitiendo con la empresa, entonces es una competencia de doble sentido, con todos los psicólogos que están en freelance también.	Acceder a un empleo también depende de los contactos, experiencia y recomendaciones que tenga.
ETP7: hay mucha competencia desleal, es decir, no es mi estilo pero lo he visto, demasiados celos profesionales, si te toca pasar por encima del otro lo haces para ganarte el puesto y considero que eso no debería de ser así, entonces eso genera también mucha angustia, estar compitiendo todo el tiempo por un puesto y presionado por los resultados genera demasiada rivalidad entre las personas y movimiento emocional.	El trabajador de conocimiento compete con otros profesionales y con empresas, en un escenario de celos profesionales, deslealtad, rivalidad, angustia y presión por resultados.
ETP7: entonces esa desesperación de no tener un contrato te lleva también a lanzarte a la independencia.	Hay mayor oferta que demanda de empleo, lo cual es una desventaja para los trabajadores.
EA2: realmente suprimir el desempleo es una pretensión de la mayoría de los gobiernos, [...] no solamente obedece a unas buenas normas laborales, sino que esté conectado con políticas sociales y políticas económicas que van mucho más allá de la normativa laboral.	La precarización laboral es cada vez mayor y genera pérdida en la proyección al futuro.
ERGH8: en relación a la oferta y la demanda siempre está en desventaja el empleado, porque hay mayor oferta.	
EE2: Cuando yo miro estadísticas de pobreza y desigualdad, me da mucha tristeza como profesional, porque uno se siente a veces muy impotente, sobre cómo ayudar a esta persona, porque a pesar de que, según la nueva metodología del DANE, la	En el mercado laboral colombiano hay mucha

pobreza y la desigualdad a nivel nacional, urbano y rural ha disminuido, sigue siendo muy alta.	rotación, precarización y baja calidad en el empleo.
ETP8: más incierta porque se encuentra con un mercado laboral que los salarios son cada vez más bajos, los trabajos son más inestables, más precarios, unos contratos más volátiles y la gente a raíz de eso ya deja como a empezar de proyectarse.	Las empresas tienen a su disposición cantidad de trabajadores dispuestos a trabajar por bajos salarios.
EE2: porque digamos que en el mercado laboral colombiano se presenta mucha rotación. Tú puedes estar fija por tres meses y ¡Juemadre! me quedé sin trabajo seis meses y me ofrecieron ser vendedora, tocó ser vendedora.	El pago es bajo. A algunos recién egresados de educación superior les pagan como aprendices.
ETOG1: yo voy en el sentido de la facilidad que tienen estas empresas, todas, [...], tiene cantidad y miles de trabajadores ahí, dispuestos a realizar la labor y por ende bajos sueldos, bajos salarios.	
ETP5: Pero, ella me dijo: yo no te puedo pagar como una egresada, sino como a una estudiante.	
