

CONFIGURACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO: UN PANORAMA EN LATINOAMÉRICA Y COLOMBIA ¹

CONFIGURATION OF THE WORLD OF WORK: A PANORAMA IN LATIN AMERICA AND COLOMBIA

CONFIGURANDO O MUNDO DO TRABALHO: UM PANORAMA NA AMÉRICA LATINA E NA COLÔMBIA

Cristian Bedoya Dorado ²

FORMA DE CITACIÓN

Bedoya, C. (2017). Configuración del mundo del trabajo: un panorama en Latinoamérica y Colombia. *Dimensión Empresarial*. 15(1), 77-88

JEL: M12, M50, M54.

DOI: <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i1.814>

RESUMEN

El ejercicio administrativo y el modo de comprender las organizaciones, está relacionado con los fenómenos sociales y contextuales que ocurren dentro y fuera de sus fronteras. Fenómenos fluidos y discontinuos que constituyen condiciones de posibilidad para que el mundo del trabajo se configure. Los discursos posmodernos se posicionan como un marco analítico y de referencia que posibilita la reflexión del mundo del trabajo. Un mundo o un escenario que se materializa con nuevas formas de organizaciones y de prácticas administrativas o enfoques de gestión. El presente artículo de reflexión tiene como objetivo discutir algunas de las transformaciones del mundo del trabajo y contextualizar el panorama colombiano. Este ejercicio sugiere la necesidad de nuevos debates interdisciplinarios que permitan analizar las dinámicas organizacionales y al "sujeto" que se dirige en ellas. La configuración del mundo del trabajo no solo devela nuevas formas de organización y de gestión, sino que también nuevas subjetividades.

Palabras clave: Trabajo; posmodernidad; subjetividad, flexibilidad; organizaciones.

1 Este artículo de reflexión se elaboró en el marco del trabajo de investigación titulado: "Amenazas y Miedos en las Relaciones Laborales: Un Análisis desde la Psicología Social Construccionalista en un grupo de Trabajadores de la Ciudad de Santiago de Cali" de la Maestría en Psicología, Instituto de Psicología de la Universidad del Valle. Santiago de Cali, www.univalle.edu.co. Fecha de recepción 22/07/2016. Fecha de aceptación 22/11/2016.

2 MSc en Psicología. Integrante del Grupo Humanismo y Gestión, Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle, Cali. Correo: bedoya.cristian@correounivalle.edu.co

ABSTRACT

The administrative exercise and how to understand organizations, is related to the social and contextual phenomena that occur within and outside its borders. Fluid and discontinuous phenomena that are conditions of possibility for the world of work is configured. Postmodernist discourses are positioned as an analytical and reference framework that enable the reflection of the world of work. A world or a scenario that materializes with new forms of organizations and administrative practices or management approaches. This reflection article aims to discuss some of the changing world of work and contextualize the Colombian panorama. This exercise suggests the need for new interdisciplinary discussions to analyse the organizational dynamics and the “subject” that is managed. Configuration of the world of work not only reveals new forms of organization and management, but also new subjectivities.

Key words: Jpb; postmodernism; subjectivity, flexibility; organizations.

RESUMO

O exercício administrativo e como entender organizações, está relacionado com os fenômenos sociais e contextuais que ocorrem dentro e fora das suas fronteiras. Fenômenos fluidos e descontínuos que são condições de possibilidade para o mundo do trabalho está definido. Discursos pós-modernistas estão posicionados como um quadro analítico e referência que permite a reflexão do mundo do trabalho. Um mundo ou um cenário materializa com novas formas de organização e práticas administrativas ou abordagens de gestão. Este artigo reflexão tem como objetivo discutir algumas das mutações no mundo do trabalho e contextualizar a paisagem colombiana. Este exercício sugere a necessidade de novas discussões interdisciplinares para analisar a dinâmica organizacional e o “sujeito” que os alvos. Moldando o mundo do trabalho não só revela novas formas de organização e gestão, mas também novas subjetividades.

Palavras chave: Trabalho; o pós-modernismo; subjetividade, a flexibilidade; organizações.

1. INTRODUCCIÓN

El mundo del trabajo y de las organizaciones como ámbito en el cual se desarrolla la actividad trabajo y en donde coexisten las relaciones de trabajo, ha venido configurándose en un nuevo escenario producto de ciertas transformaciones y dinámicas sociales. Si bien el trabajo fue un proyecto en la modernidad para fomentar el progreso y centrar en él los valores de la sociedad (Antunes, 2000; Bauman, 2002; Ibáñez, 2001), en la actualidad este contexto requiere de otras discusiones desde diversos campos del conocimiento de las ciencias sociales, y entre ellas, sobre la manera en que se entreteje la relación hombre-trabajo y sus implicaciones tanto para los sujetos como para las organizaciones.

Para autores como Blanch (2014) la configuración del

mundo del trabajo ha estado movida por el nuevo capitalismo posmoderno, la globalización neoliberal, la innovación tecnológica y la reorganización flexible del trabajo. Ello ha generado cierta variación en las subjetividades del trabajador como son los modos de pensar, sentir, actuar, comunicarse y relacionarse en el trabajo. Para este autor, el estudio de la relación entre condiciones de trabajo y subjetividad laboral abarca fenómenos y procesos que interactúan, se desarrollan y articulan en múltiples planos y dominios, que van desde lo macrosocial hasta lo intrapsíquico, así como desde lo manifiesto y explícito a lo oculto y latente (Blanch, 2014).

El contexto en los países latinoamericanos y entre ellos Colombia, ha estado caracterizado por altos índices de informalidad laboral, por el desarrollo de las políticas neoliberales, por las barreras del ingreso de la mujer al mundo

del trabajo, y otros fenómenos más (Abramo, 2004; CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, & OIT, 2013; Isaza Castro, 2003; Pujol, 2013; Soto, Espinoza, & Gómez, 2008; Tokman & Délano, 2001; Tókman, 2007; Vejar, 2014). Adicional a ello y pese al rezago en el uso de las TIC en comparación con países del primer mundo, la revolución tecnológica en los procesos de gestión y de producción ha permitido la emergencia de otras formas de trabajo asociadas al escenario virtual, que confrontan la dimensión tiempo-espacio. Como consecuencia, se posibilitan nuevas modalidades de empleo en las que la categoría trabajo y trabajador adquiere nuevos significados y sentidos. Dichas categorías constituyen un elemento esencial de las organizaciones y el ejercicio administrativo (Antunes, 2000; Osca & Urien, 2001; Vesga, 2011).

En el presente artículo de reflexión se analizan algunas de las transformaciones del mundo del trabajo, entendiéndose este como aquel contexto que vincula trabajo, trabajadores, organizaciones y prácticas administrativas. Esta reflexión es situada desde un discurso posmoderno, y contextualizada en el panorama latinoamericano y colombiano. Se resalta la importancia de discutir el contexto laboral como marco de referencia de las prácticas administrativas y las organizaciones. Ello pone en debate la emergencia de subjetividades a partir de las condiciones de trabajo y la incidencia que tienen ellas para las organizaciones (Bedoya & Fernández, 2014; Bedoya & García, 2015; Pujol, 2013; Pullido-Martínez & Sato, 2013; Pullido-Martínez, 2004; Soto, Espinoza & Gómez, 2008).

Este trabajo se divide en cuatro partes: primero se discute la transición del trabajo de la Modernidad a la Postmodernidad. Segundo, se discuten algunas de las transformaciones del mundo del trabajo como son la flexibilidad, precarización e intensificación. Tercero, se presentan algunos datos del contexto laboral colombiano. Finalmente se presentan algunas conclusiones e implicaciones para el campo de la administración y las organizaciones.

2. EL TRABAJO DE LA “MODERNIDAD” A LA “POSTMODERNIDAD”

Según Ibáñez (2001), en la modernidad se dio el gran

desarrollo de la industrialización y la puesta al trabajo del conjunto de la población. Como consecuencia, se originaron ciertos fenómenos sociales y económicos como lo son la centralidad del trabajo, el auge de los valores relacionados con el trabajo, la teorización de las razones por las cuales el trabajo y sus valores deben ser elementos centrales hasta para definir la propia dignidad, la urbanización y con ello el desarrollo de la comercialización en mercantilización, la burocratización de la gestión social, la búsqueda del incremento de la racionalización de la economía y la racionalización de la sociedad, la necesidad de elevar la renta *per cápita* de los países, el desarrollo de las fuerzas productivas y la misma productividad, la maximización de los recursos disponibles, la mejora de la competitividad, el incremento del poder adquisitivo, entre muchos más.

El trabajo fue posicionado como un eje central de la sociedad, el cual posibilita entre varias metas, el progreso. Así, la vida es una vida para hacerla, que requiere de cuidados y esfuerzos, es decir por medio del trabajo. Al ser el trabajo elevado como máximo valor, su función permite gestionar el futuro, es decir, aspirar al él, subordinarlo, doblegarlo y colonizarlo, para transformar el caos en orden y la contingencia por una secuencia predecible y controlable. Adicional a lo anterior, el trabajo también posibilita el incremento de la riqueza y la eliminación de la pobreza (Bauman, 2002). Para garantizar el desarrollo y éxito del trabajo, se crearon e implementaron una serie de dispositivos y técnicas; una innovación social. Dichos dispositivos y técnicas fueron engendrados principalmente por los discursos administrativos, económicos y de ingeniería, entre los que se destaca la organización racional del trabajo del modelo taylorista de producción (Taylor, 1973).

El trabajo es considerado como condición natural y su no uso es considerado como una anormalidad, por lo cual, la pobreza, la miseria, la privación y la depravación están directamente asociados a él. Igualmente, el trabajo y el valor de su aporte, permiten clasificar a los hombres y mujeres, así como conducir a la autosuperación moral y a la elevación de todos los niveles éticos de una sociedad (Bauman, 2002).

Si bien el discurso de la modernidad se centraba en el trabajo,

el progreso, y lo continuo, el de la postmodernidad posiciona lo confuso, lo diverso, lo contradictorio, lo incoherente, lo fragmentado, lo relativo, etcétera. Como un modo de refutar los ideales de la modernidad, la postmodernidad como discurso antimodernidad, está contextualizado a mediados del Siglo XX (Ibáñez, 2001), en donde los moldes se rompieron y fueron reemplazados por otros. El trabajo que había sido el eje central en la modernidad, deja de desempeñar su papel de la vida social y de ser un valor central para las personas. Según Bauman (2002) el trabajo pierde su centralidad, y ya no puede servir como base para las definiciones del yo, identidades y proyectos de vida. Así mismo, ya no puede ser pensado como fundamento ético de la sociedad, ni como eje ético de la vida individual.

Los aprendices que ingresaban a industrias como Ford, podían tener la certeza que culminarían su vida laboral en el mismo lugar. El ideal moderno de una vida de trabajo continua en una misma empresa, mentalidad a largo plazo, se desplazó hacia una mentalidad del corto plazo, en donde se sitúa el slogan de la flexibilidad y la vida laboral empieza a caracterizarse por la incertidumbre. Aunque la incertidumbre ha estado presente en la vida laboral desde tiempos anteriores, Bauman (2002, 157) señala que esta es novedosa:

Los temidos desastres que pueden privarnos de nuestros medios de vida y sus perspectivas no pueden ser repelidos ni enfrentados o mitigados mancomunando fuerzas, cerrando filas o debatiendo y acordando conjuntamente medidas de fuerza. Ahora los más horribles desastres arrecian al azar, y escogen a sus víctimas siguiendo una lógica bizarra o sin lógica aparente, repartiendo sus golpes en forma caprichosa, haciendo predecir quién está condenado y quién se salvará. La incertidumbre actual es una poderosa fuerza de individualización.

Para autores como Beck y Beck-Gernsheim (2002), la individualización es un producto del mercado laboral que se manifiesta en la adquisición, oferta y aplicación de una variedad de habilidades de trabajo. Lo anterior se explica a través de tres dimensiones: la primera es la educación, la cual está en función de la reflexión y el auto-descubrimiento, y esta se logra teniendo

éxito de manera individual a través de las tareas, exámenes y pruebas. Las universidades o centros de educación superior acreditan individualmente a los sujetos para oportunidades profesionales individuales en el mercado laboral. La segunda dimensión es la movilidad. Una vez los sujetos ingresan al mercado laboral, existen la posibilidad de desplazarse de residencia, de lugar de trabajo, de tipo de empleo, etcétera, lo que revela una fuerza impulsora detrás de la individualización de la vida de los sujetos. Estos llegan a ser independientes de lazos familiares, de las amistades, el lugar de residencia, etcétera, y al convertirse en independientes de esos vínculos tradicionales, la vida de los sujetos adquiere la cualidad de independiente, que posibilita la experiencia de un destino personal. Finalmente, la última dimensión es la competencia. Esta se basa en la capacidad de intercambio de cualificaciones y por ende, obliga a los sujetos a anunciar la individualidad y la singularidad de su trabajo, así como de sus propios logros. La creciente presión de la competencia conduce a una individualización y socava la eliminación de igualdad.

La incertidumbre en la posmodernidad está también acompañada de otros fenómenos tales como la precariedad, la inestabilidad y la vulnerabilidad, los cuales atañen las condiciones de vida contemporáneas, y dan contenido a la transformación del mundo del trabajo. Como consecuencia, el trabajo precario y transitorio queda despojado de su perspectiva de futuro y se hace episódico. Así, se fomentan las experiencias de inseguridad de las posiciones de los sujetos, sus derechos y medios de subsistencia; de incertidumbre de la continuidad y futura estabilidad; y de desprotección del propio cuerpo, del propio ser y de sus extensiones (Bauman, 2002).

Para este autor en el mundo del desempleo estructural, no es posible sentirse verdaderamente seguro. Los empleos seguros en empresas seguras ya no existen, así como las habilidades y experiencias que garanticen la obtención de un empleo, y si se consigue, que este sea duradero. No obstante, la organización como espacio del trabajo si conserva algunos remanentes del discurso moderno, un *campo de batalla de una guerra de trincheras y hogar natural de sueños y esperanzas* (Bauman, 2002, p. 154).

Otros cambios en el mundo del trabajo empiezan a derrumbar formas tradicionales de división del trabajo y de la organización de las familias. Ya el hombre no es el único sostén de la familia por medio del trabajo remunerado, ni la mujer la encargada de cuidar del mundo privado de la casa y hacer el trabajo doméstico. Las mujeres ingresan al mundo del trabajo, y es en el contexto de las guerras mundiales en las que se da un salto en el número de mujeres empleadas. No obstante durante crisis económicas como las de la década de 1920, las principales afectadas por el desempleo fueron ellas (Beck & Beck-Gernsheim, 2002).

Como se ha mencionado con Ibáñez (2001), el discurso de la postmodernidad es un discurso fragmentado, en donde desarrollos tecnológicos como los de la informática, el ordenador y la Internet permitieron potenciar ello. Con estos dispositivos las organizaciones ya no solo operan en un solo espacio geográfico, sino que opera en varios de estos espacios y en espacios virtuales. Internet permitió acortar las distancias en términos de comunicaciones, y así mismo controlar diversos espacios geográficos desde una plataforma virtual. Como consecuencia, nacen las organizaciones virtuales, las cuales traspasan las fronteras, y transforman los sentidos tradicionales de tiempo y espacio. Si bien se da una especie de virtualización del trabajo, este panorama no solo impulsa el desarrollo del individualismo (Beck & Beck-Gernsheim, 2002), sino que además reconfigura al sujeto en términos de su identidad y del Yo (Gergen, 2006).

Para Gergen (2006), el Yo ha sufrido de una saturación social gracias a la variedad de relaciones sociales que los avances tecnológicos han venido gestando desde el Siglo XX, las cuales se dan con entidades o sujetos que no están en el mismo tiempo y espacio, y con los cuales no existe una relación cara a cara o de algún tipo de contacto físico. Sin embargo, estas tienen una existencia en la vida del sujeto, y unos significados de los cuales se desprenden experiencias emocionales. De este modo, las relaciones sociales dejan de estar determinadas por las circunscripciones del contexto y por la percepción sensorial, y pasan a ser determinadas por la multiplicación de relaciones que a la vez generan sujeciones y por ende nuevas formas de vida.

Como consecuencia, existen diversos lenguajes del Yo incoherentes, desvinculados entre sí, asociados a la reflexividad, en la que la identidad del Yo empieza a fragmentarse y a saturarse de múltiples relaciones sociales, por lo que el trabajo ya no es el único fundante ontológico como lo era en la modernidad. Según Gergen (2006), las multiplicidades de relaciones sociales incitan a que el sujeto desempeñe diversos roles que hace que el concepto de un Yo auténtico y compuesto de características reconocibles desaparezca. *Cada realidad del yo cede paso al cuestionamiento reflexivo, a la ironía, y en última instancia, al ensayo de alguna otra realidad a modo de juego. Ya no hay ningún eje que nos sostenga* (Gergen, 2006, p. 27). En este sentido, la postmodernidad engendra un Yo no constante, incoherente y ambiguo, es decir una erosión del Yo.

2.1 Flexibilidad, Precarización, e Intensificación: condiciones en el mundo del trabajo

Como se ha mencionado en párrafos anteriores, diversas dinámicas y fenómenos se han engendrado a partir de las transformaciones del mundo del trabajo. De acuerdo con Antunes (2000), en los países del capitalismo avanzado se ha presentado una “desproletarización” del trabajo industrial-fabril, es decir, una disminución de la clase obrera industrial tradicional. Al mismo tiempo, se ha presentado una “subproletarización” del trabajo, debido a las formas de trabajo parcial, precario, tercerizado, subcontratado, vinculado a la economía informal, al sector de servicios, y otros más. En este sentido, se habla de un trabajo heterogéneo, complejo y fragmentado.

El mundo del trabajo ha incursionado con nuevos tipos de trabajadores y ha modificado las categorías tradicionalmente conocidas (Antunes, 2000), como el proletariado o clase obrera. Así, lejos de desaparecer el proletariado se ha fomentado una ampliación de segmentos y agrupaciones que componen lo que el autor denomina la clase que vive del trabajo. El desarrollo tecnológico, la especialización del trabajo y las transformaciones organizacionales como el desarrollo del neofordismo, neotaylorismo y el toyotismo, invadieron las relaciones de trabajo y de producción del capital, afectando la forma de ser de los trabajadores. Los métodos de producción y la racionalización

que había determinado el modo de trabajar, en términos de tiempos y movimientos, es sustituida por la flexibilización de la producción y nuevas formas de productividad cercanas a las lógicas emergentes del trabajo. Entre ellas se puede destacar la adhocracia, matricialidad, reestructuración, remuneración variable, gestión por competencias, outsourcing o tercerización, gestión del cambio, gestión del conocimiento, las cuales reflejan las condiciones de complejidad, variabilidad y cambio (Soto, Espinoza, & Gómez, 2008).

La producción no es la única que mantiene una naturaleza de flexibilidad, sino que el mismo trabajo y las organizaciones también. *Organizaciones flexibles, trabajo flexible, empleos, flexible, mercado flexible, legislación flexible*, describen la actualización del trabajo contemporáneo y lo reivindican (Soto, Espinoza, & Gómez, 2008, p. 11). Esta caracterización es también un requerimiento de los empresarios para asegurar la supervivencia de sus organizaciones y una manera de garantizar el empleo, debido a que la flexibilidad permite a las organizaciones responder de manera rápida a los constantes cambios que se presentan en el mercado. Adicional a ello, la flexibilidad laboral puede ser entendida por algunos trabajadores como la posibilidad de una mayor realización profesional o personal, mientras que otros pueden entenderla como una forma de precariedad laboral, la cual se caracteriza por la incertidumbre del futuro, y las malas condiciones de trabajo y remuneración.

Al ser la flexibilidad un adjetivo y una práctica, tienen implicaciones directas con los trabajadores, o “recursos humanos”. Para enfrentar las demandas del entorno y ajustarse a él, las empresas tienden a reducir sus costos fijos y modificar el número de personas con las cuales se desarrollan las actividades de producción. De este modo:

(...) la flexibilidad laboral es sinónimo de facilidad para contratar personal por breves períodos, simpleza (y gratuidad) para despedir personal en momentos de crisis, margen de maniobra para modificar las condiciones de trabajo o radicalidad del margen variable con que se estructuran las remuneraciones (Soto, Espinoza, & Gómez, 2008, p. 13).

Como resultado de la flexibilidad, en el mundo del trabajo se ha presentado un incremento en los trabajadores a tiempo parcial, con trabajos precarios, temporales, e intensificados. De acuerdo con la OIT (2016), el empleo vulnerable afecta aproximadamente a 1,5 millones de personas en el mundo. Según el informe, esta categoría de trabajo está asociada a altos niveles de precariedad, en donde los trabajadores tienen acceso limitado a los sistemas de protección social. Aproximadamente sólo un poco más del 5% de los trabajadores vulnerables tienen acceso a dichos sistemas. No obstante, el informe señala que tener un empleo asalariado no garantiza el acceso a la protección social, ya que más del 40% de todos los trabajadores asalariados no se encuentran cubiertos por este sistema. El empleo vulnerable representa aproximadamente el 46% del empleo total a nivel mundial. Pese a que la tendencia es la baja, su prevalencia en términos absolutos indica que existen grandes brechas en la disponibilidad de trabajo decente. Este tipo de empleo se presenta principalmente en economías emergentes y en desarrollo, como las de países latinoamericanos y del Caribe, África, Oriente Medio y Asia.

De acuerdo con Lee, McCann y Messenger (2007), el trabajo informal provee en todas las regiones del mundo, aproximadamente la mitad del empleo, del cual las tres quintas partes consisten en trabajos por cuenta propia. Para estos últimos, el número de horas de trabajo es mayor, en comparación con los de otros tipos de trabajo. Ello se debe a que los trabajadores necesitan trabajar más horas para garantizar ganancias adecuadas. Paradójicamente una alternativa para las largas jornadas de trabajo y para mejorar la calidad de vida laboral, es la promoción de políticas de flexibilidad del tiempo de trabajo.

El desarrollo de las TIC ha sido un motor fundamental para el ejercicio de la flexibilidad en el trabajo. En ciertos contextos las TIC posibilitan la deslocalización de la organización y la subcontratación, y su combinación suele identificarse como el trabajo a distancia. La búsqueda de disminución de costos ha incrementado el uso de este tipo de estrategias, lo cual ha dado origen al sector de las BPO (*Business Process Outsourcing*).

Pese a que las BPO reflejan la expansión de los servicios en el mundo (Antunes, 2000), caracterizan ciertos aspectos negativos del trabajo como por ejemplo la sobrecarga de trabajo, la alta dependencia con las TIC, los niveles de estrés producto de la atención de clientes, entre otros más; los cuales se ven reflejados en las altas tasas de rotación del personal, que llegan ascender al 100% en algunas empresas (Messenger & Ghosheh, 2011).

Si bien algunas formas de trabajo reflejan condiciones de precariedad e intensificación (OIT, 2016), se estima que aproximadamente 21 millones de personas en todo el mundo son víctimas de trabajo forzoso. De este total, el 90% son explotadas en la economía privada (explotación sexual, empleo doméstico, agricultura, construcción, manufactura, etc.), mientras que el 10% restante, se encuentran en un estado de sanción de trabajo forzoso como el de las prisiones. Adicional a lo anterior, se estima que aproximadamente 168 millones de niños entre los 5 y 17 años están involucrados en trabajo infantil en todo el mundo, lo que representa un 10,6% del total de niños en el mundo en ese rango de edades.

De acuerdo con Vejar (2014), la precariedad en este contexto debe ser entendida como una condición, como un fenómeno emergente e irruptivo, el cual sugiere una forma de ser o estar en el mundo, vinculado con la pérdida y/o el debilitamiento de los vínculos sociales de integración y protección social que se habían gestado modelos como los fordistas. En este sentido, el concepto de precariedad laboral se asocia con el deterioro de las condiciones laborales, es decir, condición de inestabilidad laboral, y/o inseguridad laboral, un contexto social en el que los trabajadores se encuentran desprotegidos ante la expansión de las relaciones no formales, donde las leyes no protegen, y se escasea el derecho de afiliación o participación sindical, etcétera. (Vejar, 2014). No obstante, la precariedad laboral puede ser entendida en su complejidad como síntoma de las transformaciones en la dinámica de la acumulación capitalista, y como parte de respuesta del capital a su propia crisis.

Para autores como Sennett (1998), el capitalismo contemporáneo que se centró en la flexibilidad, no solo llevó a nuevas significaciones del trabajo, sino que fomentó un fuerte

impacto sobre el carácter personal, entendiéndose este último como el valor ético que se atribuye a los deseos y a las relaciones con los demás, es decir, a los rasgos de la personalidad que más se aprecian en cada sujeto, para dar paso a nuevas formas de consumo y de funcionamiento de las instituciones que permiten hablar de los cambios culturales del nuevo capitalismo.

Para este autor, también, gracias a la flexibilidad practicada por las empresas, se ha incursionado en una nueva estructura de poder que maximiza la vigilancia, el control y la dependencia hacia la institución. Esta dinámica se desarrolla por medio de la reinención discontinua de las instituciones, la especialización flexible de la producción y la concentración sin centralización de poder. De este modo, las empresas flexibles pueden tener unas exigencias sobre los trabajadores que impactan en una nueva estructura de carácter, centrada en el corto plazo, que es reforzada a través de las lógicas flexibles de gestión del empleo.

Como consecuencia, una de las características sobre la actual vivencia de los trabajadores, es el temor permanente a perder el control de la propia vida, ser absorbido por el flujo de la red o ser incapaz de entregarse a la propia familia, así se tenga la capacidad de adaptarse al mundo flexible. La incertidumbre se transforma en el elemento central de la vivencia, asociada principalmente a las prácticas cotidianas del capitalismo vigoroso (Sennett, 1998).

Con los cambios acontecidos en el mundo del trabajo, diversas críticas han argumentado una tesis sobre el fin del trabajo, resaltando la desaparición del valor trabajo, la pérdida de centralidad del trabajo en las biografías de los hombres y mujeres contemporáneos, el disipamiento de la formación de identidades colectivas a partir de mundo del trabajo, la imposibilidad del pleno empleo, el pasaje de la ética del trabajo al hedonismo del consumo, en donde se ha establecido el paradigma del mercado por encima del de la producción, una sociedad del posttrabajo (Celis, 2003).

3. EL CONTEXTO COLOMBIANO DEL TRABAJO: PANORAMA SOCIO-ECONÓMICO Y LEGAL

El contexto colombiano del trabajo comparte con otros países latinoamericanos ciertas condiciones socioeconómicas. En

Latinoamérica, los procesos de flexibilidad del trabajo se han enmarcado dentro de la globalización y por ello, dentro de la consolidación de las políticas del neoliberalismo de desarrollo económico. Bajo este panorama es posible identificar algunas descripciones tales como la articulación de políticas que estimulan la subcontratación y los empleos temporales, altos índices de informalidad laboral, altas tasas de desempleo, y tercerización de servicios que develan la consideración de una mano de obra “barata”. Es por ello, que la calidad del empleo se ha situado como una de las principales, y entre las muchas preocupaciones de los latinoamericanos (Banco Interamericano de Desarrollo, 2004).

De acuerdo con lo anterior, ciertas investigaciones se han concentrado en analizar el desempleo, la inestabilidad, y los bajos salarios que caracterizan las condiciones precarias de los empleos en Latinoamérica. Algunos hallazgos de dichas investigaciones sugieren que el incumplimiento de la normativa laboral es un fenómeno generalizado en este tipo de países, en donde es visto como una forma de lograr flexibilidad y eficiencia económica desde la gestión, pero también es considerado como una explotación hacia los trabajadores y como un impedimento para la aplicación efectiva de las políticas que permitan resolver las deficiencias de los mercados laborales (Kanbur, Ronconi, & Wedenoja, 2013; Rani, Belser, Oelz, & Ranjbar, 2013; Ronconi, 2010, 2012; Ronconi & Zarazaga, 2015; Williams, 2015).

De acuerdo con Tokman & Délano (2001) desde los años 90s del 40% al 50% de las ocupaciones en los países latinoamericanos se encuentran en el sector informal. Sin embargo, preocupa la carencia del cubrimiento de la seguridad social en el trabajo formal y sus bajos salarios. Según la Organización Internacional del Trabajo (2016), en la mayoría de los países Latinoamericanos se presenta esta situación, pese a que en algunas economías se ha incrementado el porcentaje del empleo formal. Es por ello que Tókmán (2007) señala que el trabajo desprotegido y precario no es un problema solo del sector informal, sino también de las empresas formales o cadenas de producción que buscan reducir costos y aumentar la flexibilidad a través de estas condiciones.

Por otra parte, el ingreso de la mujer al mercado laboral

representa una de las condiciones de transformación del mundo del trabajo. En los países de Latinoamérica este fenómeno ha venido incrementándose desde finales de la década de los 90s. Paralelo a ello, han aumentado los niveles de escolaridad y educación de las mujeres, lo que se considera como una variable explicativa de la inserción femenina en el mercado laboral. Pese a que la tasa de participación femenina ha tenido un incremento superior a la de los hombres, su inserción y permanencia en el mercado laboral ha estado obstaculizada y en desigualdad de condiciones con respecto a los hombres (Abramo, 2004). Para esta autora, la mujer en el contexto latinoamericano ha sido considerada como una fuerza de trabajo secundaria. Esta idea se ha construido bajo la concepción de familia como núcleo, en donde el hombre es el principal proveedor y la mujer es la principal responsable por la esfera privada, es decir, por las actividades domésticas y el cuidado familiar.

En la perspectiva de Abramo citada, la consideración de la mujer como mano de obra secundaria se ha visto reflejada en los sueldos secundarios que devengan (más bajos en comparación con el de los hombres), y trayectorias de empleabilidad inestables. Este panorama ha concitado diversas discusiones en torno a la desigualdad de género en el trabajo. De acuerdo con CEPAL & otros (2013), la tasa de desempleo de las mujeres de 9,1% es 1,4 veces la de los hombres, y los ingresos que devengan son inferiores en todos los segmentos ocupacionales. Adicional a lo anterior, la precariedad de las condiciones laborales de las mujeres en Latinoamérica se evidencia en que el 53,7% de ellas laboran en condiciones de informalidad, mientras que los hombres representan una proporción de 47,8% (Organización Internacional del Trabajo, 2011). No obstante, dichos porcentajes no solo develan la llamada desigualdad de género, sino las altas tasas de informalidad laboral en el mercado laboral en general como característica de la precariedad laboral.

Igualmente, la dinámica del mercado laboral en Colombia ha estado caracterizada por los altos índices de informalidad, las altas tasas de desempleo, la no afiliación de empleados a la seguridad social, la desigualdad de género, el alojamiento y establecimiento de empresas de tercerización, las reformas de leyes y el crecimiento de empleos temporales y parciales,

entre otros fenómenos más. Este panorama ha reflejado una incapacidad del sector formal por emplear a toda la población, así como un “exceso” de mano de obra, la cual ingresa al sector informal (Blanco, 2007; Farné & Nupia, 1996; Isaza, 2003).

Así, la flexibilización laboral como discurso o como transformación de mundo del trabajo ha sido en Colombia una estrategia impulsada por la situación económica-social. La Reforma Laboral de 1990, Ley 50, constituye el primer escalón en la flexibilización del mercado laboral colombiano, la cual se orientó a facilitar la creación de nuevos empleos, al modificar la legislación para hacer menos costosa la contratación y el despido de los trabajadores. Como resultado, esta ley logró el establecimiento de la flexibilización de los contratos temporales, la posibilidad de despedir a un trabajador después de diez años de antigüedad, y la eliminación de los sobrecostos del anterior régimen de cesantías (Isaza, 2003).

De acuerdo con Farné y Nupia (1996), entre 1990 y 1994 el empleo temporal en las siete principales ciudades del país, creció a una tasa anual de casi el doble de la registrada por la ocupación total. Para estos autores la Reforma Laboral de 1990 eliminó todo obstáculo existente en la contratación a término fijo, por lo cual se liberó su duración mínima y las posibilidades de renovación. Igualmente, esta reforma flexibilizó la contratación a término indefinido y trató de equiparar el costo unitario de las dos modalidades de vinculación laboral. Como consecuencia, la Reforma de 1990 no solo da origen a trabajadores temporales, sino que, además, a la precariedad de la temporalidad laboral y de ingresos.

Paralelamente, la Reforma de 1990 se ocupó de las empresas de servicios temporales, las cuales surgen a mediados de la década de 1960 en Colombia y funcionan como una modalidad de trabajo por medio de la cual un empresario suministra de modo independiente trabajadores a una empresa usuaria. La primera reglamentación de este tipo de empresas fue establecida en el Decreto 1433 de 1983 en el que se indicaba la condición de verdadero empleador o patrono de los trabajadores a la empresa suministradora de mano de obra, la cual debe constituirse como persona jurídica y garantizar salarios, prestaciones e

indemnizaciones de los trabajadores que son enviados a la empresa usuario para prestar servicios. En 1990, la Ley 50 llenó los vacíos que había existido durante las dos décadas anteriores, en las cuales se presentó un crecimiento en la utilización de dicha modalidad de trabajo. Bajo esta ley se define el servicio temporal y se insiste que la temporalidad es la esencia de sus contratos (Blanco, 2007).

En la actualidad, las empresas de servicios temporales constituyen una modalidad de trabajo en la cual no existe un vínculo directo entre quien se beneficia del trabajo y quien lo realiza. Se trata de un vínculo laboral indirecto, donde el trabajador lo tienen con una empresa especializada y bajo un marco legal específico (Blanco, 2007).

Para el año 2002, se presentó una nueva Reforma Laboral, Ley 789, bajo la cual se amplió la jornada laboral, se redujo el recargo por trabajo dominical y el recorte de indemnizaciones por despido sin justa causa. Esto no solo permitió reducciones en los costos de generación de empleo, sino también en los salarios. Adicional a lo anterior, se eliminó la naturaleza laboral del contrato de aprendizaje, lo cual representa una reducción en el costo laboral y en el salario real, debido a que se elimina la carga prestacional y parafiscal (solo se mantienen los aportes a salud y riesgos profesionales) y permite la contratación de mano de obra por debajo del salario mínimo (Isaza, 2003).

Según el último autor, ciertas estrategias que buscan hacer frente al desempleo por la vía de la reducción de costos de trabajo, pueden impulsar la pobreza y desmejorar el bienestar social. Igualmente, evidencias empíricas de países en desarrollo sugieren que las políticas de flexibilización han reducido el desempleo, pero han generado pobreza debido a la creación de empleos de baja remuneración, o por la exclusión de segmentos de la población.

Los informes de Jaramillo (2010) muestran que existía en Colombia alrededor de 552 empresas de servicios temporales. Igualmente, que para el 2014, el empleo temporal corresponde al 5,63% del empleo formal, el cual se concentra principalmente en los sectores de manufactura, comercio y servicios. De acuerdo con Jaramillo, en el país el empleo temporal en este tipo de empresas ha venido creciendo durante las últimas décadas. Y, en

relación con el empleo formal, durante el periodo 2001 al 2013 en Colombia se presentó crecimiento, concentrado principalmente en los sectores de servicios no transables (comercio, hotelería, restaurantes, financiación, seguros, y bienes raíces). Sin embargo, en el mismo periodo la tasa de desempleo se ubicó entre el 8% y 12%, siendo una de las más altas de la región (Organización Internacional del Trabajo, 2014). Para el caso del empleo informal, señala el DANE (2016) que el porcentaje de ocupados informales para el trimestre octubre-diciembre de 2015 fue del 48,5%, concentrados principalmente en comercio, hoteles y restaurantes (42,4% del total de ocupados informales). Según reporta esta entidad, el trabajador por cuenta propia representó el 62,0% de la población ocupada informal para dicho trimestre.

4. CONCLUSIONES

El presente artículo tuvo como objetivo la discusión de algunas de las transformaciones del mundo del trabajo. En él se consideró el mundo del trabajo como aquel contexto en el cual se desarrolla la actividad social y productiva del trabajo y, en donde coexisten las organizaciones, las relaciones laborales y los trabajadores. Este contexto fue analizado desde discursos posmodernos, los cuales posibilitan un marco analítico que da cuenta de las transformaciones sociales y económicas de las sociedades que impactan en el mundo del trabajo. Entre los elementos analíticos se tuvo en cuenta la llegada del internet, los desarrollos tecnológicos, el individualismo y la identidad de los individuos.

Dichos elementos analíticos permitieron discutir condiciones del mundo del trabajo, principalmente la flexibilidad, precarización e intensificación del trabajo, los cuales caracterizan una transición de la categoría trabajo de la modernidad a la posmodernidad. La flexibilización del trabajo mediada por el internet y las TIC se ha materializado en lo que Antunes (2000) llama “subproletarización”, señalando nuevas formas de trabajo como el parcial, tercerizado, subcontratado, etc., asociados a la precarización. Este fenómeno se ve reflejado en la emergencia de nuevas organizaciones, las cuales se caracterizan por emplear modelos o enfoques de gestión basados en la flexibilidad, como el outsourcing.

Trabajo y organizaciones flexibles sugieren un contexto específico para los trabajadores en el que la actividad trabajo es intensificada y las condiciones laborales pueden ser precarias, cuando la vinculación laboral es temporal, o cuando los salarios son bajos y requieren más horas de trabajo para asegurar mínimos de subsistencia. En los países suramericanos este fenómeno ha sido impulsado por las políticas económicas de neoliberalismo y también como un modo de hacer frente a la globalización y el desempleo. No obstante, informes revelan que estos países están caracterizados por altas tasas de empleos vulnerables, por el crecimiento del sector de las BPO y el outsourcing, el trabajo forzoso, la precariedad laboral, etcétera. Como consecuencia es posible mencionar la incertidumbre laboral, una clase de miedo sobre el futuro en el trabajo, la cual es una condición que no afecta a todos los trabajadores.

El contexto del mundo del trabajo es variado y situado según el tipo de organización y su localización geográfica, esto se debe a que las políticas de los países y gobiernos condicionan y median las prácticas de contratación y de gestión. En este sentido, las subjetividades emergentes son también variadas y situadas, y ponen de manifiesto la necesidad de repensar los modos deterministas en que son analizadas las organizaciones. Sin embargo, es posible señalar que algunas de las condiciones del mundo del trabajo no solo están asociadas con fenómenos tales como la baja satisfacción laboral, la rotación y ausentismo, las enfermedades ocupacionales, los miedos en la organización, y la imposibilidad del desarrollo personal y profesional, sino que además con los mismos sentidos y significados que se le otorga a la categoría trabajo.

Pese a que este artículo discutió algunas de las transformaciones del mundo del trabajo, es importante señalar que estas pueden ser muchas más y algunas de sus características pueden ir desapareciendo. Cabe resaltar que dichas discusiones pueden contribuir como marco analítico para comprender otros temas de investigaciones asociados al trabajo y las organizaciones, así como marco contextual. Ciertas líneas de investigación de cohorte crítica tanto de los estudios organizacionales como de la psicología organizacional, han sugerido la necesidad de hacer nuevas discusiones sobre los fenómenos que ocurren en

los contextos de trabajo y su relación con los macro contextos. Igualmente, ha sido planteada la necesidad de analizar la relación hombre-trabajo, en la cual diversas áreas del conocimiento han venido generando aportes. Este artículo estuvo orientado en dicha dirección.

La presente reflexión tuvo marco contextual el panorama latinoamericano y colombiano, identificando en informes de organismos internacionales y nacionales asociados a cifras económicas, sociales y laborales, las tendencias y comportamientos de las transformaciones del mundo del trabajo. Para futuras investigaciones se sugiere estudios de caso en donde se recojan historias o narrativas de trabajadores sobre su experiencia en el mundo del trabajo y se analicen las subjetividades emergentes a partir de condiciones específicas de este contexto.

REFERENCIAS

- Abramo, L. (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria? *Revista Estudios Feministas*, 12(2), 224–235.
- Antunes, R. (2000). La centralidad del trabajo hoy. *Papeles de Población*, 6(25), 83–96.
- Banco Interamericano de Desarrollo (2004). *Se buscan buenos empleos. Los mercados laborales en América Latina*. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Bauman, Z. (2002). *Modernidad líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Beck, U., & E. Beck-Gernsheim (2002). *Individualization: Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*. London: Sage.
- Bedoya, C., & A. Fernández (2014). Análisis de la Incidencia del Miedo en la Organización Desde la Perspectiva Psicobiológica. *Revista Colombiana de Psicología*, 23(2), 351–362.
- Bedoya, C., & M. García (2015). Efectos del miedo en los trabajadores y la organización. *Estudios Gerenciales*, 32(138), 60–70. <http://doi.org/10.1016/j.estger.2015.10.002>
- Blanch, J. (2014). Calidad de vida laboral en hospitales y universidades mercantilizados. *Papeles Del Psicólogo*, 35(1), 3–13.
- Blanco, Ó.A. (2007). La empresas de servicios temporales en Colombia. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 5, 231–237.
- Celis, J. C. (2003). Presentación. En: J. C. Celis (Ed.), *Lecturas clásicas y actuales del trabajo* (pp. 7–13). Medellín: Escuela Nacional Sindical.
- CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, & OIT. (2013). *Trabajo decente e igualdad de género*. Santiago de Chile. En: www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_233161/lang-es/index.htm [10/12/2015]
- DANE. (2016). *Empleo Informal y Seguridad Social*. En: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social>. [3/03/2016]
- Farné, S., & O.A. Nupia (1996). Reforma laboral, empleo e ingresos de los trabajadores temporales en Colombia. *Conyuntura Social*, 155–172. En: <http://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/1819> [...]
- Gergen, KJ. (2006). *El yo saturado. Dilemas de identidad en el mundo contemporáneo*. Barcelona: Paidós.
- Ibáñez, T. (2001). *Muníciones para disidentes. Realidad-Verdad-Política*. Barcelona: Gedisa Editorial.
- Isaza, J.G. (2003). Flexibilización laboral: un análisis de sus efectos sociales para el caso Colombiano. *Revista Equidad y Desarrollo*, 1, 9-40.
- Jaramillo, C.A. (2015). Actualidad. En el 2016 continuará el dinamismo del sector de las Empresas de Servicios Temporales. *Revista ACOSET*, 5(14), 6–9.
- Kanbur, R., L. Ronconi & L. Wedenoja (2013). Labour Law Violations in Chile. *International Labour Review*, 152, 431–444.
- Lee, S., D. McCann & J.C. Messenger (2007). *Working Time Around the World: Trends in working hours, laws, and policies in a global comparative perspective*. London y Geneve: Routledge & ILO.

Messenger, J.C. & N. Ghosheh (2011). *Offshoring and working conditions in remote work*. Geneva: International Labour Organization.

OIT (International Labour Organisation) (2016). *World Employment and Social Outlook. Trends 2016*. Geneva. Retrieved from http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015/WCMS_337070/lang--en/index.htm [15/02/2016]

OIT. (2011). *Panorama Laboral 2011. América Latina y El Caribe*. Ginebra: International Labour Organization.

OIT. (2014). *Evolución del empleo informal en Colombia: 2009-2013*. Santiago de Cali: International Labour Organization.

Osca, A., & B. Urien. (2001). Rediseño de tareas, satisfacción laboral y rendimiento: un estudio en la industria de la automoción. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17(3), 327-340.

Pujol, A. (2013). Trabajo y subjetividad. Trazos para la construcción de una mirada regional. En: A. Pujol & C. Dall'Asta (Eds.), *Trabajo, actividad y subjetividad. Debates abiertos* (pp. 53-65). En: <http://docplayer.es/13889623-Trabajo-actividad-y-subjetividad-debates-abiertos-andrea-pujol-y-constanza-dall-asta-comp.html> [14/12/2015]

Pullido-Martínez, H.C. (2004). En búsqueda de una psicología crítica en los ámbitos laborales. *Universitas Psychologica*, 3(2), 213-222.

Pullido-Martínez, H. C., & L. Sato (2013). ... Y entonces ¿esto de la crítica qué es? De la relaciones entre la psicología y el mundo del trabajo. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1355-1368.

Rani, U., P. Belser, M. Oelz, & S. Ranjbar (2013). Minimum wage convergence and compliance in developing countries. *International Labour Review*, 152(3-4), 381-410.

Ronconi, L. (2010). Enforcement and compliance with Labour Regulations in Argentina. *Industrial and Labor Relations Review*, 64(4), 719-736.

Ronconi, L. (2012). Globalization, Domestic Institutions, and

Enforcement of Labor Law: Evidence from Latin America.

Ronconi, L., & R. Zarazaga (2015). *Labor Exclusion and the Erosion of Citizenship Responsibilities*. En: <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/6828/Labor%20Exclusion%20and%20the%20Erosion%20of%20Citizenship%20Responsibilities.pdf;jsessionid=F445615C-C29636BA3CAEFF3F41BCC489?sequence=1> [04/20/2015]

Sennett, R. (1998). *The corrosion of character, the personal consequences of work in the new capitalism*. New York: Norton.

Sennett, R. (2006). *The culture of the new capitalism*. New Haven: Yale University Press.

Soto, Á., G. Espinoza & J. Gómez (2008). Aspectos subjetivos vinculados a la flexibilidad laboral. En *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo* (pp. 11-37). Santiago: LOM Ediciones; Universidad Alberto Hurtado.

Taylor, F. W. (1973). *Principios de la Administración Científica*. Buenos Aires: El Ateneo.

Tokman, V., & M. Délano (2001). *De la informalidad a la modernidad*. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo.

Tókman, V.E. (2007). *Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL.

Vejar, D.J. (2014). La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina. *Trabajo y Sociedad*, 23, 147-168.

Vesga, J.J. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Pensamiento Psicológico*, 5(16), 171-182.

Williams, C.C. (2015). Out of the shadows: Classifying economies by the extent and nature of employment in the informal economy. *International Labour Review*, 154, 331-351.