

Articulación de repertorios teóricos y transformaciones del trabajo

Juan Javier Vesga R.*

13

Palabras clave

Conceptualización, psicología organizacional y del trabajo, repertorios teóricos, transformaciones del trabajo

Clasificación JEL

J01, J50, J28

Resumen

Las transformaciones ocurridas en las últimas cuatro décadas en diversos ámbitos han configurado un nuevo escenario mundial para la gestión empresarial. En este contexto, las disciplinas y ciencias orientadas a los estudios de la gerencia y el trabajo presentan una relativa crisis teórica, pues se requieren nuevos repertorios conceptuales y referenciales teóricos que den cuenta de las complejas dinámicas de trabajo que se están viviendo, ya que en muchos casos los conceptos que intentan describir y explicar los hechos y fenómenos asociados a las relaciones personas-trabajo-organizaciones se encuentran desactualizados. Este artículo reflexiona críticamente sobre las complejidades en la gestión del trabajo y discute la necesidad de dirigir los esfuerzos investigativos a la actualización y al desarrollo de enfoques, perspectivas, conceptos y teorizaciones alternativos que permitan comprender y explicar los hechos y fenómenos psicológicos, sociales y laborales en contextos de trabajo en la actualidad.

Cómo citar este artículo: Vesga, J. J. (2017). Articulación de repertorios teóricos y transformaciones del trabajo. *Equidad & Desarrollo*, (29, suplemento), 13-25. doi: <http://dx.doi.org/10.19052/ed.4195>

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

* Doctor y magíster en Psicología de la Universidad del Valle, Cali, Colombia, en la línea de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Especialista en Gerencia del Talento Humano y Psicólogo. Profesor e investigador adscrito al Doctorado en Psicología de la Universidad Católica de Colombia, en la línea de Psicología Organizacional. Correo electrónico: jjvesga@ucatolica.edu.co

Articulation of Theoretical Repertoires and Transformations of Work

Abstract

The transformations that have taken place over the last four decades in different areas have created a new world scenario for business management. In this context, disciplines and sciences aimed at studying work and management show a relative theoretical crisis, since there is a need for new conceptual repertoires and theoretical references to account for the current complex work dynamics, as in many cases the concepts attempting to describe and explain the facts and phenomena associated with the people-work-organization relations are outdated. This article provides a critical reflection on the complexities in work management and discusses the need to guide research efforts so as to update and develop alternative approaches, perspectives, concepts and theorizations allowing us to understand and explain the psychological, social and work-related facts and phenomena in today's work contexts.

Keywords

Conceptualization, organizational and work psychology, theoretical repertoires, work transformations

Articulação de repertórios teóricos e transformações do trabalho

Resumo

As transformações ocorridas nas últimas quatro décadas em diversos entornos têm proporcionado um novo cenário mundial para a gestão empresarial. Neste contexto, as disciplinas e ciências dirigidas aos estudos de gestão e do trabalho apresentam uma relativa crise teórica, já que são requeridos novos repertórios conceituais e referenciais teóricos encarregados pelas complexas dinâmicas de trabalho que se estão vivendo, já que em muitos casos os conceitos que tentam descrever e explicar os fatos e fenômenos associados às relações pessoas-trabalho-organizações encontram-se desatualizados. Este artigo reflete criticamente sobre as complexidades na gestão do trabalho e discute a necessidade de dirigir os esforços de pesquisas em quanto à atualização e o desenvolvimento de abordagens, perspectivas, conceitos e teorizações alternativos que permitam compreender e explicar os fatos e fenômenos psicológicos, sociais e trabalhistas em contextos de trabalho atualmente.

Palavras chave

Conceituação, psicologia organizacional e do trabalho, repertórios teóricos, transformações do trabalho

Introducción

Toda ciencia y disciplina desarrollan un sistema de repertorios teóricos y conceptuales que los caracterizan y contribuyen en la definición de sus objetos de estudio. Así mismo, en las ciencias sociales, y particularmente en el campo de los estudios sobre el trabajo y las organizaciones, se ha desarrollado un conjunto de nociones, constructos, conceptos y teorías que proveen repertorios interpretativos para definir, explicar y comprender los hechos y fenómenos asociados a las relaciones personas-trabajo-organizaciones (Vesga, 2017).

Sin embargo, como lo ha sugerido Granger (1994), en el ámbito de las ciencias sociales los conceptos frecuentemente no tienen horizontes definitorios tan establecidos, como sucede en el caso de los conceptos en ciencias naturales. Este aspecto es crucial para la conceptualización y teorización en el ámbito de los estudios sobre las organizaciones y el trabajo, puesto que este es un campo de conocimiento en el que se intersectan diversas disciplinas y ciencias. De esta forma, las organizaciones se constituyen como un objeto de estudio multidisciplinar en el que intervienen la administración, la economía, la antropología, la psicología, el derecho, las ingenierías, la sociología, entre otras disciplinas y ciencias, y todas tienen algo importante que aportar, aunque cada una pueda hacerlo desde perspectivas diferentes y bajo sus propios matices, atendiendo a dimensiones particulares y a determinadas especificidades.

En tal sentido, hablar o escribir sobre temas relacionados con el trabajo y las organizaciones es referirse a un campo de estudio cuyas fronteras y límites tienden a ser imprecisos o poco definidos, ya que mirar las organizaciones a través de una determinada perspectiva teórica siempre implica

"... hablar o escribir sobre tópicos relacionados con el trabajo y las organizaciones es referirse a un campo de estudio cuyas fronteras y límites tienden a ser imprecisos o poco definidos, ya que mirar las organizaciones a través de una determinada perspectiva teórica siempre implica otros referentes que se superponen, provenientes de diversas disciplinas y ciencias que tienen algo que decir sobre este objeto de estudio".

otros referentes que se superponen, provenientes de diversas disciplinas y ciencias que tienen algo que decir sobre este objeto de estudio.

Es claro que “en las ciencias sociales los conceptos, ideas y los enfoques teóricos suelen tener una existencia más duradera que los fenómenos de los que se ocupan” (Jahoda, 1987, p. 109). Por ello las disciplinas y ciencias orientadas a los estudios de la gestión organizacional y el trabajo enfrentan en la actualidad una relativa crisis teórica, puesto que se requieren nuevos repertorios conceptuales y referenciales teóricos que den cuenta de las complejas dinámicas de trabajo que se viven en la actualidad.

Los repertorios teóricos en el campo de los estudios sobre el trabajo y las organizaciones

La conceptualización en las ciencias sociales es una tarea un tanto compleja debido a “la naturaleza de los fenómenos del comportamiento humano, que conllevan una carga de *significaciones* que se oponen a su transformación en simples *objetos*, o sea, en esquemas abstractos lógicos y matemáticamente manipulables” (Granger, 1994, p. 85, cursivas en el original). Este aspecto de la carga de significaciones que tienen los fenómenos humanos y sociales es decisivo para el desarrollo de conceptos y teorías en el ámbito de las ciencias sociales en general, y de los estudios sobre las organizaciones y el trabajo en particular, puesto que, como lo afirma Schütz (1954), el propósito fundamental de las ciencias sociales es construir conocimiento acerca de la “realidad social”. Esta “es el mundo de objetos culturales e instituciones sociales en el que todos hemos nacido, dentro del cual debemos movernos y con el que tenemos que entendernos” (p. 261).

De igual manera, las organizaciones y dinámicas de trabajo se insertan en un contexto social y cultural más amplio, por lo que la formación de conceptos en los estudios sobre el trabajo y las organizaciones implica que tales conceptos se construyen en el marco de una matriz sociocultural a partir de referenciales teóricos establecidos socialmente. Aunque los conceptos que se construyen en un campo de estudio son elaborados con base en un sistema de referenciales teóricos particulares característicos de cada ciencia o disciplina, los significados y sentidos atribuidos a un concepto en particular dependen de un nivel mucho más extenso que es el sistema sociocultural en el que el concepto se halla inserto, y son la base para la construcción de teorías. Una teoría, de acuerdo con Bacharach (1989):

[...] puede ser vista como un sistema de constructos y variables, en el que los constructos están relacionados entre sí por proposiciones y las variables están relacionadas entre sí por hipótesis [p. 498] [...]. Un constructo puede concebirse como una configuración mental amplia de un fenómeno dado, mientras que una variable puede concebirse como una configuración operacional derivada de un constructo. (p. 500)

En este orden de ideas, las teorías relacionan constructos (o conceptos) con variables, lo cual constituye un sistema dinámico en el que se construyen conceptos o constructos que intentan dar cuenta de hechos y fenómenos enunciados como variables, o como lo expresa Cortada (1999), toda ciencia comprende, por un lado, la teoría, y, por otro, la explicitación de fenómenos o evidencias empíricas.

La construcción de teorías se basa en la habilidad de los teóricos para abstraer o conceptualizar con claridad y precisión fenómenos empíricos, lo que comprende la elaboración de definiciones (Suddaby, 2010). Según este autor, una buena definición debe contener tres características fundamentales: primero, debe capturar las propiedades y características esenciales del concepto o fenómeno en consideración; segundo, debe evitar la circularidad o tautología, por lo que definir, por ejemplo, “liderazgo transformacional” como “el líder que transforma las organizaciones” termina siendo una definición sin sentido o vacía; tercero, debe ser parsimoniosa, esto es, que capture de la manera más concisa posible lo esencial de un concepto o fenómeno (Suddaby, 2010).

Sin embargo, en muchos casos los intentos de teorización o conceptualización referidos a un hecho o fenómeno particular terminan siendo una simple descripción de las características de dicho asunto. Tal como lo afirma Bacharach (1989), “mientras algunas formas de análisis descriptivos son a menudo confundidas con teoría, los investigadores concuerdan en que la organización de datos —sean cualitativos o cuantitativos— no son teoría” (p. 497). Específicamente en el campo de las organizaciones, la gerencia y los recursos humanos, buena parte de la producción bibliográfica no es producción teórica, sino literatura caracterizada por la categorización y la descripción (Bacharach, 1989).

En el campo de los estudios sobre el trabajo y las organizaciones, parte de los estudios que guían la gestión empresarial son los destinados a orientar el quehacer de los cuadros de mando o directivos, “cuyo principal objetivo consiste en informar a éstos de las últimas innovaciones en materia de gestión de empresas y de dirección de personal” (Boltanski y Chiapello, 2002, p. 98). Tales estudios de

gestión aportan generalmente novedosas recomendaciones para desarrollar una gerencia exitosa orientada a dirigir las organizaciones de manera más competitiva, o brindan recetas prácticas para mejorar el rendimiento de estas, aunque tales estudios estén dirigidos principalmente a prescribir más que a constatar (Boltanski y Chiapello, 2002). Dichos estudios evolucionan a través del tiempo, de tal forma que configuran “modas administrativas” que cambian periódicamente, lo cual se constituye en una seudofilosofía gerencial, más que en el desarrollo de un sólido cuerpo teórico basado en investigación científica sobre el trabajo y las organizaciones (Alonso y Fernández, 2006).

En este orden de ideas, se evidencia que no todo lo que se publica sobre gestión y administración del trabajo es teoría desarrollada a partir de investigación científica. Por ello hay que ser muy cuidadosos con las elecciones de los estudios que guiarán las acciones en la gestión de las organizaciones. Debe darse un mayor acercamiento entre la academia y la empresa, pues en muchos casos en los congresos, foros, simposios y demás eventos de carácter científico, quienes asisten son precisamente investigadores y académicos, lo cual crea una especie de círculo cerrado o comunidad esotérica dentro de la que circula el conocimiento, mientras que quienes guían las organizaciones y el trabajo basan su gestión en estudios que en muchos casos no tienen fundamentos científicos. Por eso es importante que los gerentes y líderes empresariales recurran más a estudios científicos que a modas temporarias de los gurús de la gerencia.

Transformaciones del mundo del trabajo

Durante la primera mitad del siglo XX, la gestión empresarial y la administración del trabajo estuvieron definidas sobre las bases del fordismo y el taylorismo, hecho que se enmarca en un proceso de institucionalización del trabajo en el que las relaciones laborales se construyeron sobre la base de la seguridad y en la estabilidad en el empleo y trayectorias laborales lineales y ascendentes en una misma organización (Vesga, 2016). Sin embargo, en la década de los setenta se evidenciaron las dificultades de estos modelos de gestión, caracterizadas mejor con la palabra *rigidez*, por lo que por aquella época se desarrollaron estrategias como el cambio tecnológico, la automatización y las fusiones, entre otras, para lograr la supervivencia de las organizaciones en un contexto de deflación y aguda recesión económica (Harvey, 1998). En consecuencia, las décadas de los setenta

y los ochenta fueron “un periodo complicado de reestructuración económica y reajuste social y político” (Harvey, 1998, p. 170). Tal reestructuración implicó el paso del fordismo a la “acumulación flexible”, la cual “se señala por una confrontación directa con las rigideces del fordismo. Apela a la flexibilidad con relación a los procesos laborales, los mercados de mano de obra, los productos y las pautas del consumo” (p. 170).

El modelo de acumulación flexible fue visto como una alternativa para responder a los desafíos que imponía la realidad económica, pues daba respuesta ágil dentro de mercados con demandas cambiantes e inestables. La flexibilidad laboral se presentó como solución para viabilizar las relaciones laborales y dar respuesta al desempleo, por lo que la desregulación del mercado de trabajo se comenzó a aplicar en forma abierta o velada desde ese entonces. (Morales y Castro, 2015, p. 8)

A partir de los años ochenta el concepto de *flexibilidad* se volvió clave para entender las transformaciones en las relaciones de trabajo; se vinculó con la tecnología reprogramable, nuevas formas de organización del trabajo o precariedad en los empleos (Garza, 2000). Por su parte, Díaz (1996) propone que fundamentalmente existen dos grandes tipos de flexibilidad: una macro, referida al sistema económico y productivo en general, que busca adaptarse a las transformaciones del contexto global; y una micro o de tipo empresarial, que implica el esfuerzo de las organizaciones por adaptarse a las condiciones cambiantes del entorno económico. En esta última, el autor propone tres tipos de flexibilización de las organizaciones: 1) de gestión estratégica, financiera y comercial; 2) de gestión productiva, y 3) flexibilidad laboral interna.

La flexibilidad laboral interna se define como “la capacidad de la empresa para contratar y utilizar flexiblemente la mano de obra, en sus dimensiones numérica, salarial, funcional y de tipo de contrato” (Díaz, 1996, p. 41). Este hecho implica no solo la tendencia hacia la disminución de contratos indefinidos, sino también cambios en el tipo de salario (fijo por variable) y transformaciones en las características del puesto de trabajo o en la manera como se estructuran las funciones y procesos en las organizaciones, los horarios, o distintas opciones en relación con el sitio de trabajo donde el trabajador puede realizar sus tareas.

En otras palabras, como lo sostiene Kalleberg (2001), en materia de flexibilización del trabajo existe tanto la flexibilidad funcional, referida a la forma como se

diseñan cargos, funciones, procesos u horarios, el trabajo por proyectos, la pluri-funcionalidad de los trabajadores, la gestión por competencias, como la numérica, referida al número de trabajadores vinculados directamente con la organización en relación con formas de contratación tercerizada o temporal.

Pero no es solo en función de la flexibilización en la gestión de personas en las organizaciones que se presentan los más importantes cambios en las dinámicas del trabajo. Los aspectos psicológicos y de subjetivación de las experiencias que viven en la cotidianidad los trabajadores hoy en día se encuentran asimismo impactados por las transformaciones del entorno laboral, lo que implica que también ocurren cambios en la significación y construcción de sentidos en torno al trabajo. Al respecto, Orejuela y Ramírez (2011) manifiestan:

"[...] se presenta la coexistencia de variadas formas de vinculación laboral como el outsourcing, los servicios profesionales, el teletrabajo, el trabajo a domicilio, las contrataciones temporales, ocasionales o transitorias, las cuales se enmarcan en la estrategia de la tercerización como mecanismo de flexibilización laboral".

El trabajo, como objeto social y como campo de relaciones sociales, ha variado en sus condiciones y concomitantemente en su representación en el tiempo. Es decir, situaciones como las que hoy dominan el panorama laboral permiten considerar que el trabajo puede estar presentando cambios en su valor, percepción y subjetivación, esto es, en su representación o significación, pues como es sabido lo que el trabajo representa hoy para la mayoría de la gente, no es ni el único ni el último valor histórico que ha aparecido. (p. 126)

En síntesis, en la actualidad las relaciones de trabajo se encuentran en un alto nivel de complejidad, ya que en muchos casos estas no se limitan a la vinculación de trabajadores con una única organización, sino que los vínculos de trabajo ocurren simultáneamente con más de una organización en mismo periodo (Rubery, Earnshaw y Marchington, 2005). Así mismo, además de la forma tradicional de contratación indefinida, se presenta la coexistencia de variadas formas de vinculación laboral como el *outsourcing*, los servicios profesionales, el teletrabajo, el trabajo a domicilio, o las contrataciones

temporales, ocasionales o transitorias, las cuales se enmarcan en la estrategia de la tercerización como mecanismo de flexibilización laboral.

Las transformaciones ocurridas en las últimas cuatro décadas en diversos ámbitos (social, político, económico, cultural y tecnológico) han configurado un nuevo escenario mundial para la gestión empresarial, por lo que los líderes organizacionales se enfrentan hoy en día a un ambiente de negocios altamente dinámico, caracterizado por una permanente innovación tecnológica, desvanecimiento de las fronteras entre industrias y sectores de negocios, cambios en el comportamiento del consumidor y escasez de talento, entre otros factores (Boston Consulting Group, 2014).

Estos hechos que describen la realidad actual de la gestión y del mundo del trabajo han originado retos importantes para los desarrollos teóricos y conceptuales en este ámbito de estudio, que permiten comprender las complejas dinámicas de las relaciones de trabajo y gestión de las organizaciones en la actualidad.

A modo de conclusión: necesidad de actualizar repertorios teóricos

Los repertorios teóricos en el contexto de una ciencia o disciplina específicas no surgen de manera aislada, sino como resultado de condiciones contextuales existentes en una época particular, y se alimentan de otros repertorios y conceptos existentes. Por ello se da una correspondencia entre las condiciones teóricas y sociales del contexto en un momento determinado y la emergencia de teorías, abordajes, perspectivas o conceptos que intentan explicar tales condiciones (Alonso y Fernández, 2006; Barley y Kunda, 1992). Esto es particularmente cierto en la teorización en el campo de los estudios sobre el trabajo y las organizaciones, ya que, en contraste con las ciencias físicas, en este ámbito los conceptos y constructos tienden a ser altamente sensibles a las condiciones del contexto (Suddaby, 2010), y contingentes con estas. Es por eso por lo que la teorización y conceptualización sobre el trabajo y las organizaciones requiere la observación permanente de las transformaciones de los hechos y fenómenos asociados a este campo de estudio. Esto se hace con el fin de que los conceptos que intentan dar cuenta de estas realidades no se conviertan en “categorías zombis”, como lo refieren Beck y Beck-Gernsheim (2003), al seguir siendo usados tal como fueron propuestos

originalmente, pero que se vuelven carentes de contenido o se convierten en cascarones vacíos, puesto que las realidades a las cuales se refieren han cambiado hace mucho tiempo.

22 En este orden de ideas, el campo de estudios sobre las organizaciones y el trabajo enfrenta en la actualidad grandes desafíos tanto en desarrollos teóricos como en intervención, debido a las condiciones actuales en que se llevan a cabo las actividades de trabajo y de gestión de las organizaciones (Guest, 2004; Rentería, 2009; Vesga, 2016). Por ejemplo, en la formación de psicólogos en las universidades y en muchas publicaciones sobre gestión de personas se siguen expresando conceptos y presentando teorías de la psicología organizacional referidos a formas de trabajo relacionadas con la modalidad tradicional de empleo, sin tener en cuenta las nuevas formas de contratación y gestión del trabajo que han ido ganando terreno en las organizaciones actuales. Según lo expresa Rentería (2009), “la Psicología organizacional tradicional y la gestión de Recursos Humanos basan muchos de sus principios y pautas en función de contextos de estabilidad y continuidad de las organizaciones y relaciones personas-trabajo-organización” (p. 29). Para este autor, las variadas modalidades de trabajo y formas de contratación “parecen exigir modelos más complejos que los modelos lineales y unicausales que han tipificado las relaciones de empleo ‘estable’ en las organizaciones” (p. 39).

En este mismo sentido, hace ya más de una década Pfeffer (2000) afirmaba que los “cambios en la forma y el funcionamiento organizacional ponen en entredicho las teorías de la organización que se han desarrollado para explicar un contexto que ha variado” (p. 22), y a manera de ejemplo se pregunta:

[...] ¿qué importancia tienen los textos sobre la cultura de la organización en un mundo en el que una elevada proporción de la fuerza laboral trabaja medio tiempo o como contratistas independientes y tiene un apego tan limitado a las compañías que la cultura y el control cultural están prácticamente fuera de lugar? (p. 22)

Las características de la sociedad laboral actual demandan, por consiguiente, de los teóricos e investigadores en el ámbito de las disciplinas y ciencias que tienen como objeto de estudio las organizaciones y el trabajo, la necesidad de avanzar en el desarrollo de nuevas y alternativas categorías de análisis, conceptos y repertorios teóricos, que correspondan con las realidades en las que actualmente se llevan a cabo las actividades de trabajo. Como muy bien lo afirma Malvezzi (2012),

“*la sociedad crece en complejidad, el trabajo queda más fragmentado y las categorías de análisis de la relación del individuo con el trabajo demandan continua revisión*” (p. 24, cursivas en el original). Para este autor:

23

[...] el paso decisivo, pero quizás el más difícil, es idear estrategias de investigación novedosas y ajustadas a su contexto. Algunas personas —incluso a nivel de doctorado— cuando investigan vienen ya con una representación y dicen, por ejemplo, que quieren hacerlo a través de cuestionarios y entrevistas convencionales de corte positivista. Considero que esto no es posible. Según mi criterio, el éxito de una investigación radica en la capacidad del investigador para desarrollar, para inventar una estrategia novedosa y alineada con la naturaleza del objeto a investigar, lejos de las prescripciones metodológicas —porque no hay diseño prescriptivo— y de los fundamentalismos positivistas o de cualquier otro tipo. (p. 35)

Con base en lo expuesto en párrafos anteriores, se infiere que ya no son suficientes los postulados tradicionales de selección, entrenamiento, evaluación del desempeño o desarrollo de un plan carrera vistos desde la perspectiva de una relación de trabajo con un único empleador. Esto porque actualmente se presentan condiciones como la coexistencia de múltiples formas de contratación en una misma organización, trabajadores vinculados en un mismo momento con varias organizaciones o trabajadores que son contratados por una organización pero prestan sus servicios en otra. Como ejemplo de esto, puede verse que conceptos como el de *carrera laboral* han evolucionado y se han actualizado a la par de las condiciones actuales, lo cual ha llevado al desarrollo de conceptos como *trayectoria laboral* (Orejuela y Correa, 2007), *carrera sin fronteras* (Arthur y Rousseau, 1996) o *carrera proteica* (Hall, 1996). Sin embargo, conceptos como el de *motivación* han quedado a la zaga de las transformaciones actuales, ya que, aunque se propongan recientes definiciones, en estas subyacen las ideas fundamentales desarrolladas a mediados del siglo pasado.

Esto no quiere decir que al teorizar o conceptualizar sobre un determinado hecho o fenómeno no se pueda hacer uso de definiciones etimológicas de los términos, o discutir sobre las primeras nociones de un concepto, aunque este se remonte a los filósofos clásicos de la Grecia antigua. Pero sí es importante revisar en qué medida las condiciones actuales de las relaciones de trabajo y la gestión de organizaciones están reconfigurando las categorías definitorias de los fenómenos

del trabajo, con el propósito de mantener una vigencia en la comprensión de los hechos y fenómenos actuales relacionados con el trabajo y la gestión de las organizaciones.

24 Es necesario, si no indispensable, que tanto investigadores como académicos exploren caminos alternativos de reflexión, análisis y conceptualización sobre los temas asociados al trabajo y a las relaciones de vinculación de trabajadores a las organizaciones, así como de las implicaciones psicosociales que tienen para las personas las condiciones actuales del mundo del trabajo.

Referencias

- Alonso, L. E. y Fernández, C. J. (2006). El imaginario managerial: el discurso de la fluidez en la sociedad económica. *Política y Sociedad*, 43(2), 127-151.
- Arthur, M. y Rousseau, D. (1996). *The Boundaryless Career: A new employment principle for a new organizational era*. Nueva York: Oxford.
- Bacharach, S. (1989). Organizational theories: some criteria for evaluation. *The Academy of Management Review*, 14(4), 496-515. doi: <https://doi.org/10.2307/258555>
<https://doi.org/10.5465/AMR.1989.4308374>
- Barley, S. y Kunda, G. (1992). Design and devotion: surges of rational and normative ideologies of control in managerial discourse. *Administrative Science Quarterly*, 37(3), 363-399. doi: <https://doi.org/10.2307/2393449>
- Beck, U. y Beck-Gernsheim, E. (2003). *La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona: Paidós.
- Boltanski, L. y Chiapello, È. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Boston Consulting Group. (2014). *Creating People Advantage 2014-2015*. Boston: autor.
- Cortada, N. (1999). *Teorías psicométricas y construcción de tests*. Buenos Aires: Lugar.
- Díaz, Á. (1996). Flexibilidad productiva en las economías de la región y nuevos modelos de empresa. *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. OIT/Cinterfor*, (137), 31-60. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/137/pdf/bol137b.pdf>
- Garza, E. de la (2000). La flexibilidad del trabajo en América Latina. En E. de la Garza (Ed.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 148-178). México: Fondo de Cultura Económica.
- Granger, G. G. (1994). *A ciência e as ciências*. São Paulo: UNESP.
- Guest, D. (2004). The psychology of the employment relationship: an analysis based on the psychological contract. *Applied Psychology*, 53(4), 541-555. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2004.00187.x>
- Hall, D. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16. doi: <https://doi.org/10.5465/AME.1996.3145315>

Harvey, D. (1998). *La condición de la posmodernidad: investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Buenos Aires: Amorrortu.

Jahoda, M. (1987). *Empleo y desempleo: Un análisis socio-psicológico*. Madrid: Morata.

Kalleberg, A. (2001). Organizing flexibility: the flexible firm in a new century. *British Journal of Industrial Relations*, 39(4), 479-504. doi: <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00211>

Malvezzi, S. (2012). El desempeño en la era de las empresas-red: desafíos para la investigación de la subjetividad. En S. Malvezzi, J. J. Orejuela, R. M. Chiuzi, J. J. Vesga y W. A. Riascos, *Gramáticas actuales de la relación hombre-trabajo: Propuestas de lectura* (pp. 21-36). Cali: Bonaventuriana.

Morales, B. y Castro, D. (2015). La flexibilidad del mercado de trabajo: causas, conceptualización y expresión. *Equilibrio Económico, Revista de Economía, Política y Sociedad*, 11(39), 7-40.

Orejuela, J. J. y Correa, A. (2007). Trayectorias laborales y relacionales. Una nueva estética. *Guillermo de Okham*, 5(1), 59-72.

Orejuela, J. J. y Ramírez, Á. (2011). Aproximación cualitativa al estudio de la subjetividad laboral en profesionales colombianos. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 125-144.

Pfeffer, J. (2000). *Nuevos rumbos en la teoría de la organización. Problemas y posibilidades*. México: Oxford.

Rentería, E. (2009). De recursos humanos a la psicología organizacional y del trabajo.

Reflexiones a la luz de las realidades actuales del mundo del trabajo. En M. C. Aguilar, y E. Rentería (Eds.), *Psicología del trabajo y las organizaciones: reflexiones y experiencias de investigación* (pp. 25-52). Bogotá: Universidad Santo Tomás.

Rubery, J., Earnshaw, J. y Marchington, M. (2005). Blurring the boundaries to the employment relationship: from single to multi-employer relationships. En M. Marchington, D. Grimshaw, J. Rubery y H. Willmott (Eds.), *Fragmenting work* (pp. 63-87). Nueva York: Oxford.

Schütz, A. (1954). Concept and theory formation in the social sciences. *The Journal of Philosophy*, 51(9), 257-273. doi: <https://doi.org/10.2307/2021812>

Suddaby, R. (2010). Editor's comments: construct clarity in theories of management and organization. *Academy of Management Review*, 35(3), 346-357. doi: <https://doi.org/10.5465/AMR.2010.51141319>

Vesga, J. J. (2016). Retos para la POT derivados de las transformaciones en la institucionalización del trabajo. En J. J. Orejuela, V. Andrade y M. Villamizar (Eds.), *Psicología de las organizaciones y del trabajo: Apuestas de investigación II* (pp. 235-250). Cali: Bonaventuriana.

Vesga, J. J. (2017). Conceptualización en la psicología organizacional y del trabajo: necesidad de congruencia con fenómenos y hechos. *Quaderns de Psicologia*, 19(1), 89-100. doi: <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1385>