



Diversitas: Perspectivas en Psicología
ISSN: 1794-9998
revistadiversitas@correo.usta.edu.co
Universidad Santo Tomás
Colombia

Peralta-Gómez, María Claudia
Significados, cambios y contexto actual de trabajo. Estudio interpretativo
Diversitas: Perspectivas en Psicología, vol. 8, núm. 1, enero-junio, 2012, pp. 165-182
Universidad Santo Tomás
Bogotá, Colombia

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67923973011>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

Significados, cambios y contexto actual de trabajo. Estudio interpretativo*

Labor Present Context, Changes and Meaning. Interpretative Research.

María Claudia Peralta-Gómez**
Universidad de La Sabana

Recibido: 18 de mayo de 2011
Revisado: 20 de julio de 2011
Aceptado: 15 de octubre de 2011

Resumen

En este artículo se interpretan los significados otorgados a los cambios laborales y organizacionales actuales y sus implicaciones en la construcción de la subjetividad, en un doble proceso: psicológico y social. Se realizaron entrevistas semiestructuradas a 28 personas de Bogotá, a quienes se preguntó acerca de los cambios y las condiciones actuales del espacio laboral. Las entrevistas se transcribieron y se interpretaron a la luz de la teoría fundamentada. Entre los principales significados encontrados, resaltan los cambios en la tecnología, la protección/desprotección laboral, la competición y los valores éticos, propios de la visión socio laboral actual y su correlato en la subjetividad de los trabajadores que son configurados como disponibles, individualistas, competitivos, y autoexigentes, a la hora de desempeñar su trabajo.

Palabras clave: significado del trabajo, cambio, subjetividad.

* Artículo de investigación. Esta investigación fue financiada por el Fondo Patrimonial de la Universidad de La Sabana e hizo parte de la Tesis Doctoral de la autora.

** Correspondencia: Ma. Claudia Peralta. Facultad de Psicología. Universidad de la Sabana. Correo: claudia.peralta@unisabana.edu.co

Abstract

The present research illustrates how people are giving meaning to the contemporary socio-industrial changes, the new realities on the job organization, and its implications on the construction of the workers' subjectivity. The understanding of this meaning construction leads to the constitution of the individual as a psychological and a social process. The sample for the research is 28 workers from Bogotá, with whom interviews were conducted. The interviews were transcribed and interpreted using grounded theory. The results highlight the impact on technology, the legal standards, competition, ethical practices characteristic of the current socio labor spectrum and their incidence on the worker who is identified as available, competent and self-demanding at the moment the worker carries out a job.

Key words: meaning of work, change, subjectivity.

Introducción

El objetivo de este estudio se centró en interpretar y describir los significados acerca del contexto laboral actual, en un grupo de personas en condición de trabajar, en Bogotá-Colombia. Se parte de un contexto de cambios en las situaciones y estructuras del espacio socio laboral, que son significados de manera diversa por los entrevistados, desde una perspectiva sociocultural.

En el marco de la globalización y de los procesos tecnológicos, sociopolíticos y económicos actuales, se aprecian cambios en las estructuras del trabajo, en su reorganización flexible, y en las normas legales de protección a los trabajadores; lo anterior, origina una profunda transformación sociolaboral que impacta la vida cotidiana de las personas.

Abordar el tema del cambio es una tarea exigente debido a la dificultad de realizar un seguimiento detallado de los aspectos que afectaron o determinaron dicho cambio. Según la visión de genealogía de Foucault, no resulta sencillo determinar los orígenes de cambios particulares en una ciencia o en la cultura. Sin embargo, para Gorz (1995), los cambios culturales se arraigan en lo social: “no se trata simplemente de un cambio cultural, sino del reflejo de cambios objetivos en el entramado material de la sociedad” (p. 67). Por ello, indagar el significado dado por las personas a los cambios y al contexto laboral, en un momen-

to histórico situado, permite entender la cultura, la sociedad y los sistemas conexos.

Desde la perspectiva sociocultural, el estudio del significado del trabajo hace visibles diversos espacios sociales que se entrelazan, y permiten una mirada de la sociedad que aporta a la psicología y que, para González (2002), proporciona medios para apreciar y abarcar el tejido social distante; en la medida en que el trabajo, como espacio relacional, se conecta de manera compleja con la cultura; en estas conexiones interculturales se identifican los modos de actuar y de pensar en cada época.

El contexto de trabajo actual

La globalización es vista como un fenómeno económico completamente ligado a la mundialización de la tecnología y de la información, a la vez que involucra las esferas políticas, económicas y sociales (Castells, 1997; Santos, 1998; Roe & Van den Berg, 2003). En la esfera política se privilegia el papel de las multinacionales y del mercado, y se desdibujan los poderes del Estado social. Para Castel (2010) la debilidad del Estado social se observa en que este carece de la suficiente soberanía, para decidir sobre las políticas sociales y económicas, así como para ponerlas en marcha. Situación originada, según el autor, en la fuerte presión ejercida por la competencia internacional, a las pocas regulaciones sobre las transnacionales y al débil papel que juegan las instituciones internacionales de apoyo (como la OIT), que no

logran imponer control real a los niveles de competencia del capitalismo financiero internacional.

En el aspecto económico, la globalización ha fortalecido el capitalismo a nivel mundial. Ha abierto las puertas de los países a la producción de bienes y servicios y a los mercados financieros, y ha convertido a las transnacionales en actores privilegiados de este proceso. De un lado, la globalización abre las opciones a un mayor desarrollo de los mercados mundiales de productos, servicios, capital e información; amplía las posibilidades de los negocios y de la competencia e integra los mercados entre países y facilita la expansión de sectores como servicios, información y tecnología. Por otro lado, el proceso de globalización anclado en la racionalidad económica parece dominar todos los espacios y ámbitos de vida, y ha generado la explotación de unos, en beneficio de otros, y tiende a negar cualquier posibilidad cultural diferente que se considere contraria a las bondades del sistema económico (Santos, 1998; Klisberg, 2007).

Así, en este contexto de globalización y de economía neoliberal, se evidencian paradojas; por un lado, se abren las fronteras a la inversión, se eliminan las normas ecológicas, sindicales, asistenciales y fiscales, y se incrementan los beneficios de los productores. Y por el otro, se disminuyen las condiciones laborales.

Cambios en la esfera sociolaboral

En el contexto de la globalización, asociado también a las innovaciones tecnológicas y de comunicación (TIC), se modifica y reorganiza el trabajo hacia la denominada flexibilización, generando en las últimas décadas una profunda transformación, en la que se aprecian los siguientes cambios en el orden sociolaboral:

Fragmentación y difusión del trabajo: como consecuencias de la llamada “fábrica difusa” se descentraliza la producción, por la transferencia de las fases productivas a distintos sitios del planeta, con consecuencias en la fragmentación de las colectividades y el aumento del individualismo

(Santos, 1998; Benería, 2006; Venegas, 2010). Esta situación afecta el mundo simbólico de relaciones laborales.

Cambios en las características organizacionales: las empresas enfatizan las ventajas competitivas, se orientan al mercado y se transforman a partir de procesos de *outsourcing*, con estructuras más horizontales, predominio de pocos niveles y menos jerarquías, (Blanch, 2001, 2003b). Bajo la gran relevancia del modelo neoliberal, en las empresas se va reduciendo lo social a una única realidad económica de: oferta, demanda, competencia y eficiencia (Venegas, 2010).

Redefinición de relaciones laborales: se incrementan las modalidades de contrato laboral, con mayor énfasis en trabajos de término definido, de medio tiempo y subcontratación, que a su vez afectan el contrato psicológico entre empleador y empleado (Blanch, 2003b; Silla, Gracia & Peiró, 2005; Roe & Van den Berg, 2003; Venegas, 2010).

Incremento de la diversidad en la fuerza laboral: mayor variedad étnica, de lenguaje, de edad y de género. Aparecen problemas como la discriminación, la necesidad de comunicación y la administración multicultural y multilingüe (Roe & Van den Berg, 2003).

Desregulación de las condiciones de trabajo y disminución de los costos para las empresas: no cumplimiento de las normas legales vigentes; regresión de los derechos sociales, ausencia de protección y de libertades sindicales y emprendimiento basado en la desregulación de los mercados (Antunes, 2000b; Venegas, 2010).

Realización de trabajos carentes de seguridades: en una concepción de “falso trabajo independiente”. Se genera el síndrome de la inseguridad y de la competencia (Antunes, 2000b; Benería, 2006).

Fluctuación laboral permanente: constante fluidez entre las actividades dentro y fuera del mercado laboral, por aumento de contratos a honorarios con desprotección social o el trabajo sin contrato (Antunes, 2000a; Benería, 2006; Venegas, 2010).

Aislamiento y neutralización política de las clases trabajadoras: se resquebraja el tejido social, se disminuye la conciencia colectiva en la sociedad y, por lo tanto, la capacidad de reproducción política (Santos, 1998; Beck, 1998; Antunes, 2000b).

Mayores exigencias a los trabajadores: se pone mayor acento en la competencia, las habilidades de aprendizaje y la empleabilidad (Silla et ál., 2005).

Vivencia de riesgo e inseguridad: percepción de vulnerabilidad, indefensión, exclusión, malestar e insatisfacción de parte de los trabajadores. Aspectos que afectan directamente la vida cotidiana de las personas y por lo tanto problematizan las relaciones trabajo-empleo (Antunes, 2000a; Blanch, 2003a).

Estos cambios se han dado en el contexto colombiano, en el que se han llevado a cabo grandes reformas al código laboral en las últimas dos décadas, permitiendo nuevas formas de contratación, a fin de flexibilizar el empleo. Reformas que han afectado de manera directa la calidad de vida de los trabajadores (Torres, 2010).

Para el trabajador actual, estos cambios representan un futuro precario y lleno de riesgos, y una permanente sensación de inseguridad, compartida incluso por quienes tienen empleo o trabajo permanente (Stiglitz, 2003). Inseguridad acompañada de vulnerabilidad, como muestra el informe sobre Desarrollo de Objetivos del Milenio (ONU, 2010), en el que, debido a la crisis económica de 2008, hay mayor cantidad de personas asumiendo empleos vulnerables. Vulnerabilidad que se aprecia en mayor fluidez entre el trabajo remunerado y el no remunerado (especialmente en las mujeres); gran movilidad entre el empleo informal y el formal, y entre el sector público y el privado; alta variabilidad en los ingresos familiares, aún en familias que están arriba de la línea de pobreza y bajos ingresos. Situación de vulnerabilidad que genera inseguridad en el presupuesto familiar, en la medida en que se experimenta fragilidad a la hora de pagar las deudas y de mantener un consumo mínimo (Benería, 2006).

Esta situación es descrita por Sano, Garasky, Greder, Cook & Browder (2011), en un estudio de caso sobre la inseguridad alimentaria en familias inmigrantes de América Latina. A partir de la teoría ecológica, se estudiaron las posibilidades de diez familias en cubrir o no sus necesidades de alimentación. Encontraron que el éxito o fracaso en el cubrimiento alimenticio está influenciado por múltiples niveles ecológicos, entre otros el correspondiente a las características de la economía local. Concluyeron que se deben tomar medidas para identificar estrategias y políticas que puedan ayudar a esta población a mejorar su bienestar.

De tal forma, y como lo expresan Da Rosa, Chalfin, Baasch & Soares, (2011), los cambios que se aprecian en el contexto actual incluyen el predominio de la racionalidad económica, los usos de la tecnología y la mundialización de los procesos. Cambios que inciden de manera directa en la vida cotidiana de las personas, en sus modos de vida y de relación, así como en los valores sociales. Estos autores manifiestan, por tanto, la relevancia social y científica de comprender los significados del trabajo y los sentidos personales otorgados por quienes viven de él, en una sociedad marcada por la multidiversidad.

Por lo anterior, estudiar los significados y los cambios en el contexto laboral actual, dado por un grupo social en un momento específico, compromete diversos niveles y convoca múltiples actores/trabajadores, quienes, a su vez, significan de manera heterogénea las experiencias y son co-constructores de las mismas.

Significados del trabajo

Los investigadores de temas del trabajo, desde diversas disciplinas y perspectivas, muestran una preocupación creciente por la crisis económica y social por la que atraviesa el mundo laboral en las sociedades actuales, así como por entender el carácter multidimensional del trabajo como objeto de estudio desafiante (Marín, 2003).

Para Da Rosa et ál. (2011), el trabajo es un medio de transformación, con el objetivo de satisfacer necesidades humanas. Se da en una relación dialéctica persona-naturaleza, donde las dos partes se transforman mutuamente. El trabajo también implica un mecanismo de relación con otros, en un esfuerzo colectivo, en el cual todos participan.

Es así que, desde un plano social, en el trabajo se llevan a cabo interacciones que incluyen pautas de conformidad, coerción, conflicto e intercambio; en esta actividad se establecen formaciones sociales que permiten la generación de vínculos sociales (Rodríguez, Mendoza de Ferrer & Vivas, 2010).

El trabajo es visto como actividad principal de los seres humanos. A ella se dedica gran parte del tiempo. Es un espacio de socialización, y es valorado como uno de los vínculos más importantes de la persona con la realidad. El trabajo se convierte en un espacio fundamental para establecer relaciones sociales, y como eje de grupos, comunidades y sociedades, a la vez que es reconocido como ámbito clave para la construcción de la identidad personal y social (Jahoda, 1987; Harpaz, 2002, Klein, 2005; Álvaro & Garrido, 2006).

Así mismo, el trabajo adquiere valor a medida que permite y aporta medios de acceder al consumo básico, para la supervivencia o para entrar en el mundo consumista, como base de la existencia social en las ideologías capitalistas (Marín, 2004).

De otro lado, el trabajo se asume como una construcción social (Salanova, Hontangas & Peiró, 1996), en la medida en que se desarrolla en contextos culturales, socioeconómicos e históricos, en los cuales adquiere significaciones, sentidos y valores, propios de cada época y espacio. En este aspecto, en las concepciones acerca del trabajo, también se conjugan saberes, prácticas, creencias, y expectativas propias de cada sociedad y de momentos históricos particulares, razón por la cual, en distintas épocas ha tenido diferentes significados, como observa Meda (1998) en su libro *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*.

Desde su dimensión simbólica, y para esta investigación, el significado del trabajo se entiende como actividad central en la producción material, social y cultural, en la que se enlazan diversos saberes, acciones y prácticas, a fin de obtener beneficios materiales y simbólicos. Se realiza en particulares contextos económicos, históricos y materiales y se conjuga con la subjetividad, entendida como producción de significados a partir de las propias experiencias y vivencias, en tramas relacionales y en función del contexto sociohistórico que la produce.

Con respecto a las indagaciones sobre significados del trabajo y los cambios en el mundo laboral, este ha sido un tema estudiado en Iberoamérica. En este orden, se encuentran algunas investigaciones recientes que abordan la temática desde dos perspectivas, unas de corte cuantitativo y otras de corte cualitativo hermenéutico.

Así, en Venezuela, en un estudio cuantitativo, y con una muestra de 300 personas, se relacionaron los componentes del significado del trabajo con variables conductuales, demográficas y de condición laboral. Se encontró una gran valoración hacia el trabajo, ocupando un segundo lugar después de la familia. El resultado que más se valoró del trabajo hizo referencia a los ingresos, especialmente para los trabajadores informales. Por el contrario, para los trabajadores formales es más importante el deseo de aprender, la estabilidad en el empleo y las buenas condiciones físicas (Dakduk, González & Montilla, 2008).

En España, Hernández, Martín & Beléndez (2008) se propusieron estudiar el significado del trabajo desde una perspectiva de género, y teniendo en cuenta los cambios en la que las autoras denominan “Las Sociedades de la Información y el Conocimiento”, y que caracterizaron como centradas en la información de los procesos y de los productos. Cambios que repercuten en la generación de nuevos escenarios laborales que implican la ampliación de un determinado tipo de mano de obra y el cambio el paradigma organizacional. Para el estudio, aplicaron un cuestionario sobre

significado del trabajo a 473 estudiantes publicitarios antes de su incorporación laboral, considerado un momento clave para la formación de actitudes hacia el trabajo. Los resultados señalan que el trabajo es un área central para la identidad de los jóvenes, especialmente para las mujeres. Se encontraron diferencias por género, en la importancia concedida a la familia, al tiempo libre y a la comunidad, que mantienen algunos estereotipos de género. Así mismo, destacan que los estudiantes conciben el trabajo como un derecho y exigen participar en la toma de decisiones empresariales.

En Brasil, en el año 2011, se indagó por el significado del trabajo para profesionales que trabajan en las industrias creativas. Para ello, desde un enfoque cuantitativo, tradujeron y adaptaron un instrumento canadiense para medir este constructo, y lo aplicaron a 451 individuos de diversas empresas del Estado de São Paulo. Los resultados muestran que los factores que más se asocian a un trabajo significativo para el individuo son: las posibilidades de aprender, el desarrollo en el trabajo y una actividad que tenga significación social; que a la vez ofrezca oportunidades de identificación y de expresión, por medio de la autonomía, buenas relaciones interpersonales y respeto por aspectos éticos (Bendassolli & Borges-Andrade, 2011).

De otra parte, y con enfoques cualitativos se encuentran otros estudios. En Argentina, por ejemplo, se realizó un estudio sobre el significado del trabajo que los docentes universitarios le dan a su labor. Para ello se entrevistó a los participantes, y se utilizó una metodología de corte cualitativo en la que se asumieron algunos aspectos cuantitativos. Se encontró que el significado del trabajo se construye a partir de una serie de categorías clave sobre trabajo docente, como son: la relación entre tiempo, historia y sujeto en una contextualización que sirve como telón de fondo. Concluyeron que, para pensar el trabajo de los docentes, se requiere hacer alusión a las características, las estrategias, las reglas y las dinámicas propias del campo en que este se desarrolla; así mismo, conocer el significado del trabajo implica un acercamiento a los modos en que este se

representa, se percibe y adquiere sentido en las prácticas universitarias; adicionalmente, se convierte en una forma de entender el trabajo actual (Badano, Basso, Benedetti, Angelino & Ríos, 2004).

En Venezuela, en una investigación de tipo documental acerca del trabajo como generador de vínculos sociales, se muestra cómo el significado del trabajo se inserta en cada época y desde una visión espacio temporal. Los autores presentan diferentes concepciones del trabajo y la manera como estas han ido cambiado, para concluir que “la administración del trabajo y su actor principal, el sujeto, como sistemas abiertos necesitados de energía, son sensibles al efecto que generan los cambios, llevándolas a una reorganización permanente de los mismos” (Rodríguez, Mendoza de Ferrer & Vivas, 2010, p. 543).

En un sentido similar, en México, Arely Veloz (2010) analiza el significado del trabajo para un grupo de mujeres de Tijuana que trabajan en las maquiladoras. Para ello, analiza las experiencias de estas mujeres en un contexto de flexibilidad de las formas de trabajo industrial, que conlleva a transformaciones en las percepciones del trabajo mismo. Estudia los cambios en las sociedades actuales por el paso de un sistema económico-político, dentro de la lógica del Estado-nación a uno neoliberal. Su interés se centra en indagar las consecuencias de estos cambios para un grupo de mujeres en sus prácticas laborales concretas. Se encuentra que ingresar al mercado de trabajo, para estas mujeres, significa contar con un ingreso monetario y por ende el acceso a bienes de consumo; así mismo, es lograr otros beneficios como prestaciones laborales, días de descanso, pago por horas extras y vacaciones. Por último, la autora concluye que hacer referencia a las experiencias vividas de trabajo, facilita dar cuenta de cómo se significa el trabajo, no solo desde sus actividades y sus trayectorias laborales, sino desde las narraciones que hacen sujetos específicos de cómo sienten y dan sentido a su propio trabajo.

De otra parte, en Colombia, Peralta (2011) analiza los significados que, en un contexto de transfor-

maciones, sociales y laborales, le otorgó un grupo de trabajadores de diferente condición socioeconómica a su futuro laboral. Para ello realizó 30 entrevistas autobiográficas a personas en edad de trabajar y con diferentes niveles ocupacionales y sociodemográficos. A partir de un análisis de contenido, la autora interpretó diversas categorías y relaciones que permitieron concluir que los trabajadores significan su futuro laboral desde trabajos independientes como formas de enfrentar la incertidumbre, las desigualdades y como resistencia ante las prácticas de gestión humana de jefes autoritarios y gran cantidad de horas de trabajo.

En este orden de ideas, se considera que los cambios laborales y las nuevas condiciones de trabajo, asociados a la globalización, y en un contexto particular, resultan de importancia para entender e interpretar los significados otorgados por un grupo de adultos en condición de trabajar, a partir de su experiencia. Situaciones que devienen de una historia, de una cultura y de situaciones particulares de un país (Blanch & Stecher, 2009; Blanch & Cantera 2008).

Este tipo de investigaciones aporta al avance de la psicología, en la medida en que, a partir de un estudio de carácter cualitativo, se ilustra y se hacen visibles las formas como se están significando los cambios sociolaborales en el contexto actual, en un ámbito específico y particular y cómo estas nuevas formas de estructuración del trabajo tienen implicaciones en la construcción de la subjetividad. Con este trasfondo, se ha partido con la pregunta por los significados otorgados al contexto y a los cambios en las actuales circunstancias laborales, por un grupo de personas en condición de trabajar, de la ciudad de Bogotá.

Método

Para abordar y entender el mundo social y cultural, y para dar respuesta a la pregunta por los significados dados a las condiciones laborales actuales y a los cambios en el trabajo, se ha tenido en cuenta el punto de vista de personas involucradas en este contexto, como lo propone Kashima (2002) y se ha realizado una aproxima-

ción histórica para dar cuenta de lo particular y único del fenómeno (Gutiérrez, 2004). Por ello, la investigación se realizó desde un abordaje hermenéutico a fin de comprender los significados, y a partir de la interpretación de las narrativas, como método para entender la perspectiva de los sujetos. Esta perspectiva basada en el lenguaje, como símbolo cultural en la concepción de construcción simbólica de la realidad sociolaboral.

Las narrativas se organizan en concordancia con los mecanismos o procesos sociales que las configuran. En ellas se hacen vigentes las comprensiones que cada persona realiza acerca de los acontecimientos de la vida, y los sentidos y significados que le otorga a los eventos de la cotidianidad (Aya, 2010). En las narrativas se expresa, tanto lo que se dice, como la forma en que se dice y organiza la experiencia. Pero las narrativas no son individuales, son las interpretaciones que hacen los actores sociales desde diferentes posiciones, de los procesos y relaciones sociales que se ponen en juego en las vidas específicas de las personas (Bruner, 2000).

Por otra parte, partir de las narrativas resalta el papel activo de la subjetividad y de los sujetos, tanto en los procesos de construcción de conocimiento, como en la dinámica histórica de la misma construcción de la realidad social (Zemelman, 1997).

Participantes

Para interpretar las narrativas y describir los significados se contó con la participación de un grupo de 28 personas de la ciudad de Bogotá-Colombia: 8 hombres y 20 mujeres, 13 de ellos casados y 15 solteros, de diferentes edades (desde los 18 hasta los 52 años). Se abarcaron diversos grupos de personas, con diferencias en los niveles socioeconómicos y educativos, contando con bachilleres y profesionales. Participaron personas en diferente condición laboral: empleados en el mercado formal, en subempleo y en desempleo. Se reclutó a los participantes mediante el método de bola de nieve, de manera que unos referenciaban a otros quienes podrían participar en la

entrevista. Esto permitió configurar un espectro amplio de la población.

Procedimiento

Para la recolección de información se utilizaron entrevistas semiestructuradas, en las que se les preguntaba a los participantes de manera específica acerca de los cambios experimentados en el trabajo, sobre las condiciones laborales actuales, y la forma como estas transformaciones y condiciones los afectan.

Las entrevistas se realizaron de manera informal, pensando en favorecer la emergencia de los significados. A cada participante se le invitó a su libre participación, se le indicó la confidencialidad de la información y el objetivo del estudio. Las 28 entrevistas fueron grabadas y posteriormente transcritas por cada uno de los auxiliares de esta investigación. Las respuestas se organizaron en citas y posteriormente en códigos. La información se plasmó en tablas que dieron cuenta de tres categorías generales 1) Los cambios en la condición laboral, 2) La manera como las significan los trabajadores y 3) El impacto que estas tienen.

Para el análisis de los datos se utilizó la teoría fundamentada de Strauss & Corbin (2002), basada en que la construcción social del conocimiento surge de la forma como los investigadores seleccionan e interpretan las respuestas a las entrevistas. Esto se apoya en que, como señala Lozano (2008), el enfoque hermenéutico es polisémico, es decir, cada texto a interpretar contiene variados y diversos significados, por tanto, se debe ir más allá del sentido inicial hasta llegar a uno más profundo dado por el autor; esto se logra por medio de la interpretación, que comienza como hipótesis y se va configurando a partir del análisis de diversas categorías mencionadas.

Resultados

En respuesta a la pregunta por el significado dado por los participantes a las transformaciones laborales, los entrevistados señalan varios factores que dan cuenta de estos cambios tanto a nivel

social, como a los cambios experimentados en el transcurso de la vida, sus vivencias y prácticas laborales.

El primero de estos cambios hace referencia al cambio en la configuración del trabajo, en una narrativa que señala el paso del trabajo físico al trabajo intelectual.

Del trabajo físico al trabajo intelectual

Los entrevistados hacen referencia a un cambio social en que el trabajo actual se orienta a un tipo de labor en que, más que esfuerzo físico, requiere del conocimiento, del saber y del dominio intelectual. El trabajo físico o “esclavo” fue señalado, por algunos de los participantes como una labor sin garantías para el trabajador, en el que se explota la mano de obra, al mismo tiempo que exige gran esfuerzo y energía física. En el trabajo físico se incluyen los trabajos propios de las labores del campo, o de las personas que no alcanzan los niveles educativos que exigen las organizaciones del mercado laboral formal. Para algunos de los entrevistados, este tipo de trabajo lo tuvieron que realizar sus padres, cuando trabajaban en el campo, o es propio de las personas que no han estudiado.

Este señalamiento del cambio del trabajo físico al trabajo intelectual, permite interpretar la gran valoración que han adquirido, en la sociedad actual y en la cultura, los aspectos racionales e intelectuales y el entusiasmo que despiertan en el espacio laboral, los denominados “trabajadores del conocimiento”, a la vez que se desprecia y subvalora el trabajo manual.

En este señalamiento se aprecian aspectos positivos de mejora en las condiciones laborales, sobre todo en lo que tiene que ver con las condiciones ambientales y físicas del trabajo. Al mismo tiempo, se observa que estos cambios modifican a los sujetos laborales, los cuales son configurados como más intelectuales, enfocados al trabajo en equipo y a la productividad, como discursos

fuertes de la modernidad. Así manifiesta una participante:

Totalmente, he visto un cambio del trabajo del campo al trabajo de hoy en día, he visto una diferencia muy grande, en el campo se trabaja muy duro para ganar muy poco, en la ciudad depende de los trabajos, un poco menos pesado y se gana un poco más (P16: Tino - 16:24).

Los cambios en la tecnología

Entendidos como evento y suceso propio de los desarrollos del mundo global. Cambios que, para los participantes en esta investigación, son considerados elementos dominantes en las transformaciones producidas en la esfera del trabajo. La tecnología resulta asociada a mejores condiciones laborales, en tanto que facilita el trabajo, ayuda a los trabajadores y a las empresas en su labor y es una de los elementos que ha facilitado y apoyado ese tránsito del trabajo físico al trabajo intelectual.

La tecnología como factor determinante, es asumida por la mayoría de los participantes como un aspecto positivo en las nuevas relaciones laborales. Es un factor que facilita el progreso, mejora las comunicaciones y ayuda a que el trabajo sea más fácil y exija menores esfuerzos. Dice un entrevistado:

Bueno el trabajo es más fácil, pues depende del trabajo, el tipo de trabajo que sea, se tienen más herramientas para trabajar son más útiles, lo que sale es más avanzado, es más fácil hacer las cosa (P10: jacqui - 10:12).

Desde otro ángulo, el referente de la tecnología es significado de forma paradójica, en la medida en que ha modificado la condición del trabajador. Los desarrollos tecnológicos han llevado a una menor valoración de los trabajadores; estos se reconocen como poco valorados en las prácticas de gestión humana.

Para los participantes en esta investigación, los avances tecnológicos han desplazado la mano de obra, las personas son sustituidas por las máquinas; al mismo tiempo, que hacen ver a las personas trabajadoras como problemáticas, se sindicalizan, tienen necesidades y son exigentes. Contrario a los dispositivos tecnológicos, como las máquinas o computadores, los cuales realizan el trabajo sin grandes exigencias ni requerimientos. Así narra un entrevistado:

Yo creería que si en la medida en que hay menos garantías, en la medida en que de pronto el trabajo es un poco más desechable, antes la persona privilegiaba un poco más su situación laboral ahora es más descartable al igual que la personas descartan sus trabajos, muchas veces las empresas descartan a las personas y son más desechables las personas (Mafe_14-08-08).

Esto genera sufrimiento en los trabajadores:

Exacto que no las valoren y... o sea siendo una persona colaboradora, honesta y que no valoren el trabajo de uno, pues eso duele (P20: Mayerli.doc - 20:40).

La concepción del tiempo

Otro cambio a resaltar es el que señala las modificaciones en la concepción del tiempo laboral. De horarios fijos se pasa a trabajo por metas y objetivos. Cada cual asume su responsabilidad, las personas se enfrentan a su labor, trabajan individualmente, en unidades aisladas y en total soledad, apoyados en la consigna del trabajo independiente y de que cada trabajador o trabajadora responde por lo suyo. Así expresa una trabajadora:

Pienso que el trabajo... el trabajo también ha cambiado un poco en términos que antes las personas trabajaban por tiempo, ahora creo que las personas trabajan por objetivos y por eso se habla del cumplimiento de metas entonces no trabajas por un horario de tantas horas a la semana sino que trabajas de acuer-

do con los objetivos que te trazes, digamos, tienes tantos objetivos por esta semana independientemente el tiempo que tengas que emplear para cumplirlos, entonces es más por metas que por tiempo (P18: mafe_14-08-08).

De esta manera, los cambios en la tecnología facilitan las labores, hacen la vida más fácil, agilizan las comunicaciones y generan nuevas formas de trabajo. Al mismo tiempo impactan las formas de trabajar, llevándolas a relaciones más individualistas.

Las normas legales

Asociado a los cambios en el trabajo se encuentra otro repertorio relacionado con las normas legales regulatorias de las relaciones y espacios laborales. Repertorio que es significado en dos sentidos, tanto de manera positiva como de manera negativa.

En el sentido positivo, las normas se asocian con las ventajas de la contratación a largo plazo y con la protección legal a los trabajadores en factores relacionados con una mayor estabilidad y mayor protección, en lo concerniente a la seguridad social. Los cambios en las leyes laborales, para algunos participantes, han logrado incrementar las seguridades debido al mayor acceso a las cajas de compensación y han mejorado la protección en salud. Por el contrario, muy pocos señalan mejoras en los salarios o en los horarios de trabajo.

De manera contraria, otros aprecian desmontes de las ventajas de protección en el trabajo, que llevan a una permanente sensación de incertidumbre, inseguridad e indefensión. Igualmente, señalan la percepción de desequilibrio e injusticia, de manera que no se ve coherencia entre la cantidad de trabajo que se realiza, el empeño y esfuerzo que se hace y la remuneración salarial que se obtiene. Esto representa, mayores exigencias laborales, disminución de salarios y menores garantías para los trabajadores. Una trabajadora dice:

Pues bueno, por ejemplo el tipo de contrataciones, hay contrataciones, o sea, digamos que puede haber más empleo pero la contratación es menos positiva para el trabajador, en algunos casos cuando estamos hablando de pensión, de salud, de pagar esto, de pagar lo otro del descuento, del subsidio de transporte que subió que aumentó, todo eso (P11: Martha - 11:07).

Se hace presente una incertidumbre asociada con las condiciones de protección en salud y en general por un futuro que se entrevé como inestable e incierto; aparece la preocupación por alcanzar una pensión que les asegure la supervivencia en la vejez.

Estas preocupaciones e inseguridades se relacionan con la percepción de un Estado lejano de sus ciudadanos, centrado en beneficiar a los grandes empresarios y disminuyendo, cada vez más, las garantías de los trabajadores obtenidas a partir de las resistencias y luchas sindicales del siglo pasado. Parecería que la clase trabajadora, como tal, no se encuentra dentro de las prioridades del Estado que, regido por las ideas neoliberales y de flexibilización, parece enfocado exclusivamente en favor de los empresarios y de que estos obtengan mayores ganancias, disminuyendo las ventajas del Estado de bienestar. Dicen:

No cierto, pero en lo que tiene que ver con el desarrollo industrial y con esas relaciones de trabajo capitalista, pues de alguna manera antes el trabajo era mejor visto, era mejor valorado. Porque los trabajadores se sindicalizaban, los trabajadores no tenían la competencia de las máquinas, eso por un lado; por otro lado, porque el neoliberalismo, ha llevado a la flexibilización de las normas del trabajo, que es lo que se ha vivido en este país con el cuento de la flexibilización laboral (P29: Antonio.doc - 29:30).

El compromiso con el trabajo

Las transformaciones en el trabajo, asociadas al desmonte de las ventajas sociales y legales,

replantean el compromiso con el trabajo. Aquellos que, habiendo dedicado toda una vida al trabajo, ven como se pierde el empleo, sin ninguna consideración, se sienten vulnerados y cuestionan el ideal de trabajo y de carrera laboral continua, así como las posibilidades de obtener una pensión que asegure su vejez. Así:

Creo que ahora tienes que ahorrar mientras trabajas para poder tener algo que te rente y puedas vivir de eso cuando estas viejito, creo que el trabajo ha invitado a la persona a cambiar la mentalidad y no lo ha invitado, creo que la ha forzado un poco a ir cambiando la mentalidad con el tiempo (P18: Mafe_14-08-08).

La competitividad

Un repertorio que se encuentra en el contexto de trabajo actual es el que hace referencia a la alta competitividad unido a la crisis, como factores que afectan las relaciones laborales. Amparados en las necesidades de competir en un mercado cambiante y difícil se disminuyen los salarios y las condiciones de trabajo.

El repertorio de alta competitividad se asume sin cuestionarse, tanto por los trabajadores como por las empresas, permitiendo que estas últimas obtengan ventajas económicas, y puedan ajustar los salarios de los trabajadores, a quienes se les paga menos, logrando así mayores ganancias para las empresas, y sacando ventaja en la lógica de contradicción del capital y el trabajo. Los trabajadores aceptan cualquier opción de trabajo y consienten que les paguen el salario que la empresa considere, aún en niveles inferiores al mínimo legal establecido, precisamente amparada en los términos de competencia y de crisis.

Por ejemplo, la salud desmejora de un trabajador, si antes una hora la pagaban a tanto, pues como hay tanta demanda laboral, entonces se baja el pago por horas, ¿no? Entonces sí, yo creo que si ha cambiado pero no puedo decir si positivo o negativo si no que ha cambiado de acuerdo a lo que es el país y

de acuerdo al que es el mundo (P11: Martha - 11:11).

En correspondencia con la competitividad, los trabajadores señalan prácticas poco éticas, competencia entre pares, manifiestan que se dan acciones ilegales y corruptas, explicadas como formas de supervivencia. Justificado en una visión de que “el mercado está complicado”, aparecen prácticas de deslealtad, se vivencia una presión permanente, se experimentan altos niveles de exigencia, predomina el enfoque al logro, se valora el interés en “avanzar y escalar” posiciones. Prácticas en las cuales se ejerce gran individualismo y se deja de lado el aspecto humano de los trabajadores.

De pronto, como cada quien busca avanzar y escalar, si me encontré con personas que no les importa pasar por encima de las otras personas para conseguir su objetivo o para quedar bien con el jefe, entonces de pronto si hay roces con los compañeros, la envidia, si cosas así (P 2: gina.rtf - 2:39).

Calidad de vida laboral

En esta investigación llama la atención el gran número de respuestas relacionadas con problemas de salud, agotamiento y estrés, la presión que se experimenta y que ejercen los jefes y los clientes, los altos niveles de exigencia y las amenazas permanentes de perder el empleo.

Los trabajadores señalan condiciones laborales precarias, medio ambiente contaminado, trabajos en los cuales hay que soportar altas temperaturas, mala ventilación, y exigencia de permanecer de pie todo el tiempo. Labores que vienen acompañadas de grandes niveles de presión, actividades que sobrepasan las capacidades de quien labora, exigencia de resultados, cumplimiento de metas, amparados en el criterio de la propia responsabilidad. En este sentido dice una entrevistada:

Ella se siente muy presionada con una presión terrible. Ella llora y me dice: ¿yo que hago? Yo no quiero seguir allá en la empresa, yo no

sé que voy a hacer. Le digo: tranquila relájese, no se estrese, de todas maneras coja las cosas con calma. Y me dice: pero es que allá me exigen, si en tanto tiempo no termino con las tareas que nos asignan, entonces nos bloquean (P19: mariela_21-08-08).

Conclusiones

Los participantes en esta investigación que indagaron sobre los significados del contexto laboral actual y de los cambios en el mismo, muestran unas narrativas poco amplias acerca de la situación global y mundial; sin embargo, esta situación no deja de impactar su cotidianidad laboral y su subjetividad.

Una vez interpretadas las respuestas de las entrevistas; se encuentra como factor estructurante de la transformación laboral, el tener o no acceso a la tecnología, que a su vez se inscribe en los criterios de la competitividad, propia de las concepciones neoliberales vigentes en el mundo y en Colombia, a partir de los años noventa.

A los trabajadores se les ve como *desechables*, se desvaloriza su trabajo, se despiden si no cumplen sus funciones, se les paga menos y no se aprecia su trabajo. En la frase: “La gente es como desechar actualmente”, dicha por algunos trabajadores que coinciden en ella, se van configurando cambios en la subjetividad de los trabajadores, que aparecen subvalorados y exigidos.

El medio de control del trabajo, clave en este momento, se basa en la tecnología informática; a través de este se supervisa, se exigen los resultados mediante los reportes y los indicadores que deben manejar y asumir cada trabajador. Los trabajos se reorganizan, se redefinen los cargos; se hacen mayores requerimientos de cumplimiento y se exigen mayores habilidades a los trabajadores. Se pide mayor responsabilidad, conocimientos tecnológicos y toma de decisiones. A la vez, se modifican las interacciones y las relaciones interpersonales; se individualiza y despersonaliza a las personas trabajadoras.

Estos aspectos son bien aprovechados por los empresarios para reforzar la sumisión, impedir la asociación y romper el tejido social de la clase trabajadora.

Por otra parte, los nuevos modos de trabajo, separan los trabajadores, ofreciendo ventajas para aquellos que logran capacitación y acceso a la tecnología y excluyendo a quienes no lo tienen. Se encuentran así, grandes grupos de personas que no logran mejorar sus estándares de vida. Justamente, debido a que la tecnología, al mismo tiempo que hace más amable el trabajo, excluye a núcleos de población que no cuentan con los recursos necesarios para acceder a estos conocimientos y por tanto quedan por fuera de estas nuevas formas de trabajo.

Adicionalmente, aparecen la alta competitividad del mercado y la crisis económica y laboral como factores que cumplen la función de generar mayores exigencias en la medida en que hay que satisfacer a los clientes, esto se da como exigencia tanto para las empresas como para los trabajadores. De tal forma, los participantes, en este estudio, hacen grandes esfuerzos, se autoexigen y dan todo lo que pueden, con el fin último de generar mayor productividad a las empresas; esfuerzos que, paradójicamente, no son tenidos en cuenta, ni reconocidos, y que, en muchas ocasiones, se originan en el temor y la amenaza permanente de perder el empleo.

De lo anterior, se desprende que las transformaciones en el trabajo son significadas en un doble sentido. En un primer sentido, los cambios son valorados como positivos, al relacionarlos con el mayor aprecio por el trabajo intelectual, por las innovaciones tecnológicas y por los desarrollos relacionados con las leyes laborales de protección social de sectores desfavorecidos. Pero, donde algunos aprecian ventajas, para otros se ven las desventajas de un cambio que ha favorecido a unos e impactado negativamente a otros. Esto se hace vigente cuando los entrevistados señalan la configuración del trabajador como objeto “desechable”, que puede ser fácilmente reemplazado por las máquinas y por las nuevas tecnologías.

Aparece así el segundo sentido del cambio, en sus efectos negativos, cuando es asociado con la desregulación laboral, y la disminución de la protección de los trabajadores, generando desatención a las necesidades de los más necesitados. Se mencionan altos índices de desigualdad social en medio de la pérdida de solidaridad de la fuerza de trabajo como clase. En un nuevo diseño laboral, en el que los trabajadores aparecen desvinculados y han perdido la influencia de las organizaciones sindicales, casi desaparecen los reclamos y confrontaciones de la fuerza laboral, en el mismo grado en que se incrementa el individualismo.

Adicionalmente, la calidad de vida de los trabajadores y sus familias se ve afectada por las nuevas condiciones que disminuyen las garantías y en donde aparece la competencia como elemento central. Así, la actividad laboral se convierte en un espacio generador de estrés, que produce agotamiento y problemas de salud, y que afecta de manera directa a las personas y las lleva a plantearse dilemas para elegir entre su salud y el trabajo. Precisamente, la calidad de vida afecta a todos, no solo a los menos favorecidos, debido a que, a pesar de poder contar con ingresos para satisfacer necesidades, en muchas ocasiones se disminuye la calidad de vida, bien sea por las altas cargas de trabajo o porque no se cuenta con el tiempo para disfrutar los bienes obtenidos o, en últimas, porque la salud se ve afectada por altos niveles de estrés.

El estrés se experimenta en todas las condiciones sociales, asociado con el temor por perder el trabajo, por la competencia con los compañeros y las exigencias por resultados, así como por la incertidumbre laboral. Pero también se narran situaciones en las que el trabajador es sometido a amenazas constantes, recriminaciones, críticas, humillaciones y cuestionamientos sobre su capacidad para el trabajo.

En concordancia con lo interpretado en esta investigación, se encuentra la manera como se van configurando nuevos trabajadores, en correlato con las transformaciones en el trabajo y la calidad de vida. Así, está surgiendo una nueva forma de ser trabajador, en unas narrativas que describen

a trabajadores que laboran al ciento por ciento, y que dan lo más que pueden. Circunstancia que lleva a señalar la manera en que tanto los discursos de competencia, productividad y crisis se convierten en factores de gran peso social los cuales resultan ser muy útiles a la hora de obtener beneficios y ganancias para las empresas.

Este nuevo trabajador, en las condiciones significadas por los participantes, ve afectada su forma de vida, enfrentado a la inseguridad permanente y a condiciones precarias de trabajo, a la vez que se experimenta como vulnerable, presionado y sobre exigido, con temor de perder el empleo y vislumbrando un futuro incierto para sí mismo y para su familia.

Discusión

Cabe destacar que, en el espacio del trabajo, los sujetos laborales se insertan en el mercado global y en relaciones de poder. Relaciones de poder que atraviesan a los sujetos y los constituyen a partir de modelos sociales, y de los mecanismos políticos, jurídicos, y estructurales que normalizan los espacios laborales y la cotidianidad de las personas trabajadoras y de las organizaciones (Cabruja, 2003).

En esta misma línea, se puede afirmar que los cambios en la tecnología modifican la distribución de las redes sociales, al igual que los recursos y las identidades a las que la gente tiene acceso y que, por tanto, va asumiendo en diversos momentos, como señalan Da Rosa, et ál. (2011).

El cambio y el avance de la tecnología equivalen a remplazar seres humanos por sofisticados software. Como menciona Bauman (2005), en todo el mundo y en las grandes corporaciones, el progreso es ante todo “reducción de personal”, de esta misma forma se expresan los entrevistados, considerando que son remplazados por la tecnología y por los trabajadores del conocimiento.

Considerar el repertorio de la tecnología como el recurso más valorado en la organización, conlleva un cuestionamiento de tipo ético, en razón a que

lleva a la pregunta por las consecuencias que la tecnología tiene a nivel social, así como por las ventajas que obtienen aquellos que detentan el poder económico sobre aquellos que no lo tienen y considerando el grado de desvalorización y despersonalización al que se encuentran sometidos los trabajadores en la actualidad.

Además, la tecnología modifica las relaciones sociales y los vínculos, los trabajadores se relacionan de manera diferente, enfrentados a un computador, compartiendo cifras e indicadores. Se rompen los lazos, se extremán los controles en un ambiente despersonalizado, los resultados no se dan cara a cara con los jefes, sino a partir de informes y de reportes electrónicos. Por ello, se configuran sujetos laborales aislados, pero constantemente controlados por la tecnología que actúa como panóptico, control total a bajo costo.

En este orden de ideas, y en la medida en que han cambiado las relaciones laborales debido al uso intensificado de tecnologías de información, se generan cambios en los trabajadores. Así para Peiró, Prieto & Roe (1996), estos cambios exigen otro tipo de trabajadores, personas que aporten ideas y hagan sugerencias. Se requiere mayor actividad mental que física y se modifican los tiempos y espacios; no es necesario permanecer en el mismo sitio, se reducen los niveles jerárquicos y se minimiza la supervisión trasladándose la responsabilidad a cada persona.

Se pide al trabajador cumplir con largas jornadas de trabajo, arrogarse más responsabilidades y demostrar nuevas competencias, como mayor tolerancia al cambio y disposición al aprendizaje. Se buscan altos niveles de confianza y se ejerce mayor presión por lograr las metas. Paradójicamente, se disminuyen los costos laborales y la estabilidad, a la vez que se reduce el involucramiento y el compromiso de los trabajadores. Adicionalmente, se minimizan las opciones para lograr un empleo y desarrollar una carrera (Silla et ál., 2005).

Por ello, el espacio laboral se debilita como medio para construir un proyecto de vida. Para Bauman (2005), solo en pocos casos se puede definir y esperar una identidad en función del trabajo des-

empeñado. Adicional a la pérdida de la centralidad del trabajo como referente de identidad, la elección de una carrera laboral, continua, estructurada y coherente, no se encuentra disponible para todos.

En materia de regulación laboral, se han perdido los logros alcanzados en términos de estabilidad y de seguridad social. Con el trasfondo de las ideas neoliberales, los costos de la seguridad social son transferidos a los trabajadores, y se les exige llevar el registro de pago de estos rubros, para contratarlos. Se vulneran así los derechos de los trabajadores, en una espiral de sutil violencia, en donde resulta utópico aspirar al derecho a una pensión, por el contrario se convierte en un reto individual: ahorrar cada uno por su lado para alcanzar una vejez tranquila.

Los trabajadores se narran como desprotegidos y sufriendo las condiciones que tienen que enfrentar día a día en la lucha por la supervivencia. El Estado se aprecia negligente a la hora de proteger el trabajo, y enfocado en los grandes empresarios descuidando la fuerza laboral, y dejando de lado la cuestión social. Para Bauman (2005): “la resistencia real o aparente a apoyar los servicios sociales destinados a que los pobres se incorporen al esfuerzo productivo no detiene en modo alguno el crecimiento de la productividad” (p. 67).

Otro repertorio interesante de interpretar, es el referido a los altos niveles de competitividad, el que resulta asociado con la disponibilidad permanente de los trabajadores. El acento en la competencia constituye trabajadores disponibles a la hora de realizar cualquier tipo de trabajo, para asumir mayores responsabilidades y para permanecer todo el tiempo que la empresa requiera; todo ello motivado por el temor de perder su empleo y de ser señalados como poco comprometidos con la organización (Peralta, 2007).

Este repertorio de la competitividad, estudiado por Blanch & Cantera (2009), en hospitales y universidades, en donde encuentran que las nuevas formas de gestión neoliberal se orientan a buscar la “calidad”, de manera que se crean, a decir de los autores un “sano ambiente de competitividad”

entre profesionales, departamentos y centros. Así se trata de que permanezcan los trabajadores excelentes, a quienes se recompensa por sus resultados y por las evaluaciones de los clientes, bajo el criterio de selección de que los mejores son los que permanecen.

Por último, se quiere señalar que los resultados encontrados contribuyen a aportar, desde una perspectiva hermenéutica, nuevos conocimientos acerca de las formas de ser trabajador en el contexto actual, al indagar por los significados otorgados a los cambios sociolaborales y las realidades contemporáneas de organización del trabajo.

Se encuentra como limitación de este estudio, el que por ser una investigación de corte cualitativo, no busca la generalización de los resultados y, por tanto, se sitúa en un escenario específico y en un tiempo particular. Se propone indagar sobre estas cuestiones, en grupos más grandes y específicos de trabajadores, que permita profundizar en la problemática actual del trabajo para niveles diversos de población económicamente activa.

Referencias

- Álvaro, J. & Garrido, A. (2006). Trabajo, ocupación y bienestar. En: A. Garrido. (Ed.). *Sociopsicología del trabajo*. Barcelona: UOC.
- Antunes, R. (2000a). La centralidad del trabajo hoy. *Revista papeles de población*, 83-96.
- Antunes, R. (2000b). Metamorfosis en el mundo del trabajo. *Revista Nómadas*, 1-10.
- Aya, S. (2010). Reflexiones acerca de los procesos incluidos en la construcción narrativa. ¿Cómo emergen los relatos?, *Diversitas*, 6(1) 185-194.
- Badano, M., Basso, M., Benedetti, M., Angelino, M. & Ríos, J. (2004). El trabajo docente universitario: significados, sujetos e historia. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, 15(28), 27-49. Consultado en: septiembre 7 de 2011. Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=43915735003>
- Bauman, Z. (2005). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa. (1998 1^a edición).
- Beck, U. (1998). *¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*. Buenos Aires: Paidós.
- Bendassolli, P. & Borges-Andrade, J. (2011). Significado do trabalho nas indústrias criativas. *Revista de Administração de Empresas*, 51(2), 143-159. Consultado en septiembre 12 de 2011. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=155118710003>
- Beneria, L. (2006). Trabajo productivo/reproductivo, pobreza y políticas de conciliación. *Revista Nómadas. Género y políticas públicas: desafíos de la equidad*, 24, 8-21.
- Blanch, J. (2001) Empleo y Desempleo ¿viejos conceptos en nuevos contextos? En: E. Agulló y A. Ovejero. (Eds.). *Trabajo, individuo y sociedad. Perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo* (27-48). Madrid: Pirámide.
- Blanch, J. (2003a). Trabajar en la modernidad industrial. En J. M. Blanch. (Coord.). *Teoría de las Relaciones Laborales. Fundamentos* (3-151). Barcelona: Editorial UOC.
- Blanch, J. (2003b). Trabajar en la sociedad informacional. En J. M. Blanch. (Coord.). *Teoría de las Relaciones Laborales. Desafíos* (11-197). Barcelona: Editorial UOC.
- Blanch, J. & Cantera, L. (2008). El Malestar en el Empleo Temporal Involuntario. *Malaïse in Involuntary Temporary Employment. Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(1), 59-70.
- Blanch, J. & Cantera, L. (2009). La doble cara de la mercantilización de los servicios universitarios y hospitalarios. En J. Álvaro. (Ed.). *Psicología Social del Trabajo y de las Organizaciones*.

- Blanch J. & Stecher, A. (2009). La empresarización de servicios públicos y sus efectos colaterales. *Implicaciones psicosociales de la colonización de universidades y hospitales por la cultura del nuevo capitalismo. Avance de resultados de una investigación iberoamericana*. En Tommy Wittke y Pablo Melogno (Comps.). *Psicología y organización del Trabajo. Producción de subjetividad en la organización del trabajo*. (191-209). Montevideo: Psicolibros.
- Bruner, J. (2000). *Actos de significado. Más allá de la revolución cognitiva*. Madrid: Alianza.
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires: FCE.
- Castells, M. (1997). *La era de la información: economía, sociedad y cultura* (Vol. I y II). México: Siglo XXI.
- Cabruja, T. (2003). Las instituciones sociales. Reproducción e innovación en el orden social. Resistencias y cambio social. En F. Vázquez. (Ed.). *Psicología del comportamiento colectivo* (pp. 135-187). Barcelona: EDIUOC.
- Da Rosa, S., Chalfin, M., Baasch, D. & Soares, J. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología. *Universitas Psychologica*, 10(1), 175-188.
- Dakduk, S., Gómez, A. & Montilla, V. (2008). Relación de Variables Sociodemográficas, Psicológicas y la Condición Laboral con el Significado del Trabajo. *Interamerican Journal of Psychology*, 42(2), 390-401.
- González, F. (2002). *Sujeto y Subjetividad. Una aproximación histórico cultural*. México: Thomson Paraninfo, S.A.
- Gorz, A. (1995). Salir de la sociedad salarial. *Debates*, 50, 75-83.
- Gutiérrez, R. (2004). En busca del diálogo y la transformación: consecuencias de los su- puestos detrás de la investigación social. *Revista de Estudios Sociales*, 17, 11-18.
- Harpaz, I. (2002). Expressing a wish to continue or stop working as related to the meaning of work. *European Journal of work and organizational psychology*, 2, 177-198.
- Hernández, A., Martín, M. & Beléndez, M. (2008). El significado del trabajo para los futuros publicitarios. Un análisis desagregado por sexo. *Revista Latina de Comunicación Social*, 11(3). Consultado en septiembre 7 de 2011. Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=81912006027>
- Jahoda, M. (1987). *Empleo y desempleo. Un análisis socio-psicológico*. Madrid: Morata.
- Kashima, Y. & Foddy, M. (2002). Tiempo y self: la construcción histórica del self. En Y. Kashima, M. Foddy & M. Platow. (Eds.). *Self and Identity. Personal, Social and Symbolic*. Londres: Lawrence Earlbaum Associates.
- Klein, L. (2005). *The Meaning of work. Papers on work organizations and design of jobs*. London: Karnac.
- Klisberg, E. (2007). ¿Por qué la cultura es clave para el desarrollo? En A. Sen & B. Klisberg. *Primero la gente. Una mirada desde la ética del desarrollo a los principales problemas del mundo globalizado*. Barcelona: Deusto (263-286).
- Lozano, M. (2008). Los procesos de subjetividad y participación política de estudiantes de psicología de Bogotá. *Revista Diversitas: Perspectiva Psicológica*, 4(2) 345-357.
- Marín, L. (2003). La construcción socio-política del trabajo como hecho social. *Revista de Ciencias Sociales*, IX, 205-214.
- Marín, L. (2004). El sentido del trabajo como eje estructurante de la identidad personal y social: En el caso de jóvenes argentinos. *Fundamentos en Humanidades*, 5, 43-52.

- Meda, D. (1998). *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa.
- Naciones Unidas. (2008). Objetivos de desarrollo del Milenio informe 2008. Consultado el 11 de abril de 2009. Recuperado de: http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/pdf/MDG_Report_2008_SPANISH.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2010). Panorama sobre el mundo del trabajo. Programa de Seguridad Socioeconómica, pp. 1-2. Consultado el 6 de abril de 2010. Recuperado de: http://www.ilo.org/wow/Articles/lang--es/WCMS_081418/index.htm
- Peralta- Gómez, M.C. (2007). El compromiso laboral: Discursos en la organización. *Revista Psicología desde el Caribe*, 19(1), 81-109.
- Peralta Gómez, M. C. (2011). Significados asociados al futuro laboral: entre la formalidad y la informalidad. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 107-124. Consultado en septiembre 12 de 2011. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/src/ inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=80118612007>
- Peiró, J., Prieto, F. & Roe, R. (1996). El trabajo como fenómeno psicosocial. En: J.M. Peiró & F. Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo*. Vol. II. Madrid: Editorial Síntesis.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2006). Una alianza mundial para el desarrollo. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Informe Anual 2006. Recuperado de: http://www.undp.org/spanish/publicaciones/informeanual2006/IAR06_SP.pdf
- Rodríguez, M., Mendoza de Ferrer, E. & Vivas, A. (2010). El trabajo como generador de vínculos sociales. *Revista Espacio Abierto*, 19(3), 541-554. Consultado en septiembre 7 de 2011. Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=12215112006>.
- Roe, R., & Van den Berg, P. (2003). Selection in Europe: Context, developments and research agenda. *European Journal of Work and Organizational Psychology*.
- Salanova, M., Hontangas, P. & Peiró, J. (1996). Motivación Laboral. En: J.M. Peiró, & F. Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo*. Vol. II. Madrid: Editorial Síntesis.
- Santos, B. (1998). *De la mano de Alicia. Lo social y lo público en la postmodernidad*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores.
- Sano, Y., Garasky, S., Greder, K., Cook, C. & Browder, D. (2011). Understanding Food Insecurity Among Latino Immigrant Families in Rural America. *Journal of Family and Economic Issues*, 32(1), 111.
- Silla, I., Gracia, F. J. & Peiró, J. M. (2005). Diferencias en el contenido del contrato psicológico en función del tipo de contrato y de la gestión empresarial pública o privada. *Revista de Psicología Social*, 20, 61-72.
- Stiglitz, J. (2003). *El malestar en la globalización*. Madrid: Santillana - Suma de letras.
- Strauss A. & Corbin J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Medellín: Editorial Universidad de Antioquia.
- Torres, F. (2010). Consideraciones sobre el mercado laboral en Costa Rica y Colombia: una aproximación a los casos nacionales. *Diálogos, Revista electrónica de Historia*, 10(2), 82-108. Consultado en septiembre 7 de 2011. Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=43915735003>
- Veloz Contreras, A. (2010). Mujeres purépechas en las maquiladoras de Tijuana: Entre la flexibilidad y significación del trabajo Frontera Norte [en línea], (Julio-Diciembre). Consultado en 17 de enero de 2012. Recuperado de: <<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=13614694008>> ISSN 0187-7372

- Venegas, C. (2010). Realidad laboral de la psicología en Chile y la v región: ¿Libre mercado o dignidad humana?. *Razón y Palabra*, 72, mayo-julio, 2010. Consultado en septiembre 12 de 2011. Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=199514906033>
- Zemelman, H. (1997). Subjetividad: umbrales del pensamiento social. En: H. Zemelman y E. León. (Eds.). *Sujetos y subjetividad en la construcción metodológica* (pp. 21). Barcelona: Anthropos.