

Representaciones Sociales y Trayectorias Laborales en Personas Vinculadas en la
Modalidad de *Outsourcing*

Presentado por

Jenniffer Saa Rivera

Martha Liliana Tatal Ceballos

Director(a):

Alba Luz Giraldo Tamayo

Magister en Psicología Organizacional y del trabajo

Universidad del Valle

Trabajo de Grado Para Optar al Título de Psicóloga

Universidad del Valle

Instituto de Psicología

Palmira

2015

Nota de Aceptación

Fecha_____

Primer Jurado_____

Sarita Judith Rodríguez

Segundo Jurado_____

Lorena Agudelo

Director(a) _____

Alba Luz Giraldo Tamayo

Agradecimientos

En primer lugar queremos agradecer a Dios por habernos dado la sabiduría, el entendimiento y la fortaleza para poder llegar al final de nuestra carrera, por no haber dejado que nos rindiéramos en ningún momento e iluminarnos para salir adelante a pesar de los obstáculos que se hayan presentado a lo largo del camino.

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento, reconocimiento y cariño a nuestras familias, en especial a nuestros padres por todo el esfuerzo que hicieron para darnos una profesión y hacer de nosotras personas de bien, gracias a los sacrificios y la paciencia que demostraron estos años; gracias a ustedes hemos llegado a donde estamos a puertas de recibir nuestro título profesional. También agradecemos de manera especial a nuestra directora Alba Luz Giraldo quien con su conocimiento y experiencia pudo proveernos de observaciones y sugerencias que fueron invaluable para nuestro proceso de aprendizaje y crecimiento personal.

Gracias a todas aquellas personas de nuestras familias y amigos que de una u otra forma nos ayudaron a crecer como personas y como profesionales, podemos decir ahora que todo lo que somos es gracias a todos ustedes.

JENNIFFER SAA RIVERA

Les dedico la culminación de este logro principalmente a mis padres Elsa y Freddy, quienes son el pilar fundamental de un gran esfuerzo y dedicación. Por el amor que me han brindado y por el gran esfuerzo que han realizado para darme educación, sabiduría, consejo

y conocimiento frente a la vida. También, les agradezco a mis abuelas Elva e Isidora, porque son mis principales consejeras y siempre han estado apoyándome en cada una de las etapas de mi vida; a mis tíos Edilberto, Jesús, Fernando y Martha por sus consejos, cariño, dedicación y ayuda. De igual manera a mi padrino Alfonso, a mi Padrastro Rosser y mi esposo David Esteban quienes han sido un apoyo igualmente incondicional a lo largo de mi vida y en mi proceso universitario.

Aprovecho para agradecer a cada uno de los profesores que hicieron parte de mi formación a lo largo de la carrera, principalmente a la profesora Alba Luz Giraldo por su dedicación, preocupación, consejo y el acompañamiento que realizó durante esta etapa de mi vida y por la amistad que surgió a lo largo del proceso. Así mismo, agradezco a mis compañeros de clase. A mis Amigas Catherine Páez, Isabel, Mónica, Kathe Collazos, Martha Tatal y demás. Por el compromiso y dedicación que tuvieron a lo largo de nuestro crecimiento profesional. Para finalizar, le doy gracias a Dios por haberme dado fe, conocimiento, persistencia y sabiduría para lograr mi meta ya que sin la presencia de Dios en mi vida nada de esto sería posible.

MARTHA LILIANA TATAL

Le dedico este trabajo principalmente a Dios por haberme dado la sabiduría, paciencia y entendimiento para poder lograr este momento tan importante en mi formación profesional, a mi familia, por ser el pilar más importante y por demostrarme su cariño y apoyo incondicional, a mi hija por ser la razón de mi vida y la fuente de inspiración frente al logro profesional, a mi compañera de trabajo por el compromiso y empeño que le

pusimos para sacar adelante este proyecto. Y finalmente a todos mis profesores, principalmente a nuestra directora Alba Luz Giraldo, quien con su paciencia, empeño y conocimiento aportó a nuestra formación profesional aspectos relevantes para el desarrollo del presente trabajo.

TABLA DE CONTENIDO

0. Introducción	9
1. Formulación del Problema	12
1.1 Antecedentes	15
1.2 Justificación	34
1.3 Marco Contextual	37
Tabla 1. Categorías y Subcategorías	41
2. Objetivos	43
2.1 General	43
2.2 Específicos	43
3. Marco Teórico Conceptual	43
3.1 Concepto de trabajo	44
3.2 Representación Social	47
3.3 Trayectorias laborales	51
3.4 Modalidad De Trabajo: <i>Outsourcing</i>	53
4. Método	59
4.1 Participantes	60
Tabla 2. Categorización de la población entrevistada	62
4.2 Técnicas de Recolección de Información	63
4.3 Técnicas de análisis de la información	64
4.4 Procedimiento	65
4.5 Organización y análisis de la información	67
5. Resultados	68

5.1	Significados Atribuidos por las Personas en Relación con las Condiciones de la Modalidad <i>Outsourcing</i>	69
5.1.1	Adaptación al cambio	71
5.1.2	Significados atribuidos a las rupturas y continuidades laborales.	72
5.1.3	Cambios Laborales: Salario y Jornada.	75
5.1.4	Oportunidades de crecimiento laboral	76
5.2	Sistemas de Valores e Implicaciones en la Modalidad <i>Outsourcing</i>	76
5.2.1	Construcción individual de trabajo por medio de la modalidad de <i>outsourcing</i>	77
5.2.2	Exigencias percibidas por el trabajador en la vinculación laboral	78
5.2.3	Relación del individuo frente al trabajo.	79
5.2.4	Relaciones de lealtad y de compromiso.	80
5.2.5	Jerarquías laborales.	81
5.2.6	Lugar que ocupa el trabajo en la vida del individuo.	82
5.3	Conocimientos en Criterios de Inclusión y Exclusión Según las Trayectorias Laborales	81
5.3.1	Expectativa del individuo frente al mercado de trabajo.	84
5.3.2	Actualización y capacitación recursos propios.	86
5.3.3	Beneficios y oportunidades.	87
5.3.4	Formas de Inclusión y Exclusión a través de las Estéticas	89
6	Análisis y discusión	91
6.1	Configuración de relaciones interorganizacionales en las dinámicas de los mercados de trabajo.	91

6.1.1	Temporalidad en las relaciones de trabajo.	92
6.2	Cambios Laborales .	93
6.3	Aprendizaje en las trayectorias ocupacionales.	95
6.4	Lugar o valor que ocupa el trabajo en la vida de los individuos.	96
6.5	Condiciones Laborales por parte de los <i>Outsourcing</i> .	99
6.6	Formas de Contratación.	101
6.7	El trabajo flexible como organizador social, organizacional e individual.	102
7	Conclusiones y recomendaciones	103
8	Bibliografía	109
9	Anexos	113
	• Anexo 1.Recolección de Información.	
	• Anexo 2. Desarrollo del Instrumento de Entrevista	
	• Anexo 3. Fragmento de entrevistas	
	• Anexo 4. Mapa de Asociación de Ideas	
	• Anexo 5. Lectura Fluctuante	

0. Introducción

El presente estudio parte de entender el trabajo como referente social y cuyo carácter ha sido cambiante con el paso del tiempo, llevando a que surjan diferentes modalidades de vinculación laboral entre ellas el *Outsourcing*; el cual se ha establecido poco a poco como una de las tantas alternativas de actividad laboral en Colombia. También se entiende que el trabajo es uno de los componentes de las actividades sociales que ha permitido que los individuos se perciban como autónomos, sean capaces de crear la posibilidad de desenvolverse en diversos escenarios, desarrollando a nivel individual habilidades, competencias o implementar estrategias que les permita mantenerse productivos.

En la actualidad, no todos los individuos están preparados para abordar los cambios de un trabajo a otro; debido a que el contexto laboral se torna cambiante y con demandas de disponibilidad, flexibilidad en horarios, salarios que no cumple con las expectativas de las personas y actualización constante de formación específica, lo cual conlleva a que se generen procesos de inclusión y exclusión en el ámbito del trabajo.

Retomando la teoría de las representaciones sociales, se realizó un acercamiento al individuo en su actividad de trabajo como actividad económica productiva y como actividad específica del contexto en el cual se desenvuelve día a día, que lo ha llevado a que se genere una trayectoria laboral y que finalmente lo conducen en su búsqueda laboral a estar inmerso en la modalidad de *Outsourcing*.

Las representaciones sociales definidas por autores como Jodelet (2010) conforman “una forma de conocimiento específico, el saber de sentido común en sentido más amplio,

designa una forma de pensamiento social”. Es así que por medio de las representaciones sociales se busco procesar, combinar información y comprender ciertos hechos que se encuentran a nuestro alrededor, teniendo en cuenta los juicios de valor, comunicación y actuación de los individuos ante cualquier situación de la vida laboral.

El interés de este estudio, surgió de una propuesta de caracterización basada a partir de la teorías de las representaciones sociales y las trayectorias laborales en individuos que se encuentran vinculados actualmente bajo la modalidad de *Outsourcing*, porque en esta modalidad así como en otra, las representaciones sociales constituyen un amplio campo de estudio, desde donde se puede analizar una actividad como lo es trabajo y explicitar procesos de construcción de sentidos de los individuos en su actividad y su experiencia.

Con lo anteriormente expuesto, la presente investigación se estructura en varios apartados. El primero, se establece en la problemática considerando el interés de conocer cuales son las representaciones sociales y las trayectorias laborales de las personas y la incidencia que tiene el estar vinculados laboralmente en modalidad *Outsourcing*, encontrando que los individuos, se están adaptando a diversas exigencias del mercado laboral, en búsqueda de una estabilidad laboral y económica. Seguidamente, se muestra los antecedentes que son aportes de otras investigaciones sobre representaciones sociales, trayectorias laborales y la modalidad de *Outsourcing*, sirviendo para ampliar la información en cuanto al contenido teórico. En el tercer apartado, se aprecia la justificación, argumentando la idoneidad y oportunidad de esta investigación, así como a los objetivos que se han planteado.

En el cuarto apartado, se menciona marco teórico conceptual, en donde se expone los aspectos básicos y centrales de las representaciones sociales, concepto de trabajo,

trayectorias laborales y modalidad de *Outsourcing*. Seguidamente, se muestra el apartado de método, en donde se propuso un abordaje cualitativo de tipo explicativo, debido a que se buscó ir más allá de la sola descripción del fenómeno, buscando respuesta de parte de los individuos por medio de entrevistas, la cual se utilizó como técnica de recolección de información complementado con el análisis de contenido Bardin (2002), donde los individuos manifiestan su experiencia y vivencias desde las representaciones sociales, las cuales fueron clasificadas en las categorías: significado (entendida como las personas significan las condiciones que les ofrece el mercado de trabajo por medio de la modalidad de *Outsourcing*.), sistemas de valores (se relaciona con las distintas connotaciones que tienen las personas acerca del trabajo por medio de la modalidad *Outsourcing*.) y conocimiento (es el conocimiento de los individuos en relación a sus ideas de inclusión y exclusión a partir de sus trayectorias laborales), las cuales son los principales ejes temáticos dentro del estudio.

En el quinto apartado se presenta los resultados, en donde a través de las entrevistas se evidencia que las exigencias de los mercados de trabajo son representativas como en la configuración de sus relaciones laborales para los individuos, debido a que cada vez deben adaptarse a los cambios en el contexto de trabajo. A partir de ello, se alude entonces, que los individuos generan juicios de valor basado en un conjunto principal de creencias, formas de vida y valores acerca de la utilidad o no que para ellos representa el trabajo en sus vidas. Continuando con el sexto apartado relacionado al análisis, en donde se discute como las dinámicas laborales en el mundo laboral exige al individuo de ser capaz de desenvolverse en diversos escenarios, desarrollando a nivel individual habilidades, competencias o implementar estrategias que les permita mantenerse productivos.

Finalmente, se presenta las conclusiones extraídas y derivadas del análisis realizado en los apartados precedentes. En donde, la temporalidad, las formas de inclusión y exclusión y la actualización en sus conocimientos laborales son unos de los muchos aspectos que predominan a la hora de ser contratados mediante la modalidad de trabajo: *Outsourcing*, generando en los individuos su propio significado, valor y conocimiento al concepto de trabajo, tomando en cuenta de manera global las representaciones sociales y las trayectorias en dicha modalidad

1. Formulación del Problema

El trabajo es un referente social central en la mayoría de los individuos, que ha sido abordado por diversos estudios como uno de los principales medios de subsistencia y proyección de calidad de vida; convirtiéndose en una actividad que ocupa gran parte de espacio y de tiempo durante un periodo importante de la vida.

Para nuestra sociedad, el trabajo se manifiesta como uno de los factores de desarrollo tanto a nivel social, organizacional, familiar, grupal e individual. Por lo tanto, aunque aparenta ser un fenómeno universal de sentido único tiene especificidades y varios significados en sus distintas formas de representación para cada individuo o grupo colectivo.

En ese orden, se expone la siguiente noción:

“En la culturas prehistóricas, la caza, la recolecta y el cultivar el campo no eran actividades voluntarias, sino que por el contrario el trabajo es una actividad natural ligada a la supervivencia; en Grecia clásica, el trabajo lo ejercían los esclavos, logrando hacer una diferencia social entre artesanos y ciudadanos. (...) Por otro lado en islam, el trabajo es una obligación social con la que hay que cumplir, para ser aceptado y ser merecedor de Alá; (...) en la tradición judío-cristiana, desprecia el trabajo por considerarse un castigo; en el renacimiento (...) y en la revolución industrial del siglo XIX, el trabajo va adquiriendo un valor por sí mismo, puesto que

por medio de este, la persona adquiere bienes y servicios que disfruta, de allí que el trabajo se vuelva un medio dominante. (...) Finalmente, en la actualidad el trabajo se considera no solo como un instrumento para obtener beneficios económicos, sino como una actividad con valor intrínseco en la medida en que puede contribuir si está adaptado funcionalmente a las características y expectativas de la persona a su desarrollo personal y profesional.” Salanova, Gracia y Peiró, (1996) citado en Luque, Gómez y Cruces (2000:3)

No obstante lo señalado anteriormente, el trabajo es un imponderable en la humanidad que comporta un característico esfuerzo del individuo dentro de un contexto social y comunitario, el cual conlleva a la construcción social de un estatus también ligado a su actividad económica según la forma de ganarse el sustento.

De igual forma, Peiró citado por Blanch, (1996:3) explica el trabajo como “un conjunto de actividades que pueden ser retribuidas o no, de carácter productivo y creativo, que mediante el uso de técnicas e instrumentos, materiales o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar bienes, productos o servicios”. Es así como queda clara la idea de producción laboral, gracias a las habilidades de cada individuo integrando la creatividad para un fin.

Autores como Blanch, Tomas, Duran y Artiles (2003:34), aluden que el trabajo se refiere a “una actividad humana, individual o colectiva, de carácter social, complejo, dinámico, cambiante e irreductible a una simple respuesta instintiva al imperativo biológico de la supervivencia material.”

De manera puntual, en el marco de la sociedad capitalista la perspectiva respecto al trabajo se presenta de forma amplia, debido a los cambios que en las dinámicas del mercado de trabajo han surgido, hecho que también se relaciona con fenómenos como la globalización de los mercados y la innovación tecnológica, siendo los procesos de mayor incidencia en las últimas décadas. Aspectos que han generado incertidumbre respecto a la

inserción laboral en los individuos porque su bienestar se ve afectado positiva o negativamente al igual que los diversos sectores de la economía del país; a causa de estos cambios también se han afluado nuevas modalidades de trabajo, que deterioran o mejoran la estabilidad laboral y el estilo de vida de los individuos.

Autores como Agudelo y Salazar (1999); Almeida dos Santos (1997); Bauman, (1999 y 2000); Blanch (1996); Bridges (1997 y 1998); Jahoda (1987); Julio (2002); Pochmann (2001); y Rentería (2001) Citados por Rentería (2007: 4) afirman que:

“La consolidación de otras modalidades y las exigencias ligadas a las rupturas, velocidad y comprensión del tiempo y del espacio traídas por la globalización (...) cada vez será más difícil “conseguir un empleo”, cada vez más serán exigidas nuevas condiciones y estrategias para mantenerse en el mercado de trabajo (...) las personas deberán incorporar en su vida no sólo los conceptos y contenidos específicos de su profesión u oficio sino que deberían desarrollar estrategias y competencia suficientes y necesarias para afrontar su ingreso y permanencia en el mercado laboral.”

De acuerdo con lo mencionado anteriormente, se ha vuelto un requerimiento o condición de inclusión que las personas desarrollen estrategias y recursos para poder formar parte del mercado de trabajo. En tal sentido, estudiar las representaciones sociales de acuerdo con las trayectorias laborales de personas vinculadas en la modalidad de *Outsourcing*, da cuenta de las diversas lógicas que representa para las personas el contexto del trabajo en Colombia, para ello es importante destacar los cambios y la posición actual del individuo a partir de su experiencia y trayectorias laborales.

De acuerdo con lo anterior, se hizo una investigación con individuos vinculados actualmente en la modalidad de *Outsourcing* que facilito entender la pregunta que guía el estudio, que señala: ¿Cuáles son las representaciones sociales que sobre las trayectoria laborales han construido personas vinculada bajo la modalidad de *Outsourcing*? Con base en esta pregunta de investigación, el estudio resulta pertinente en tanto su resultado arroja

datos con respecto a la situación actual de lo que representa para un individuo estar vinculado laboralmente en la modalidad de *Outsourcing* y no en otra.

De igual modo, el estudio permitió desarrollar una propuesta investigativa basada en los mapas de asociación de ideas, los cuales de una manera categorial y organizada permiten plasmar la producción verbal e intelectual que dieron a conocer los individuos a partir de sus creencias, sus puntos de vista, sus significados y vivencias de la vida cotidiana con relación al trabajo de aquellos partícipes de esta investigación. También es un aporte social porque se plasma la situación en la que se encuentran laboralmente estos individuos vinculados a esta modalidad mostrando la realidad de lo que para ellos representa estar en este contexto.

1.1 Antecedentes

A continuación se presentan algunos de los estudios relacionados con la temática principal propuesta en este trabajo de grado; se realiza un abordaje desde autores como Jodelet y Guerrero (2000) en el libro “Develando la cultura. Estudios en representaciones sociales. (Coord.) UNAM, Facultad de Psicología, México.” Quienes exponen en su primer capítulo “Representaciones sociales: contribución a un saber sociocultural sin fronteras” un abordaje de las representaciones sociales como forma de instrumento que permite reflexionar en el conocimiento de la realidad social. La representación social refiere aspectos del sentido común, que sirve como guía para entender la realidad.

Así, las representaciones sociales son un sistema de significados que permite entender los acontecimientos y relaciones entre los individuos y los grupos. La

significación nace de las diferentes prácticas, pertenencias y construcción del cotidiano, permite abordar problemas y fenómenos que son del común. El significado hace parte de una simbolización, abordada desde los elementos que caracterizan a los grupos y sociedades con sus contenidos intrínsecos. En cuanto al enfoque de las representaciones sociales Jodelet y Guerrero (2000) toman en cuenta la incidencia de las relaciones concretas en una colectividad sobre la construcción del conocimiento, que no se da solamente mediante la interacción social, sino de las relaciones entre distintos grupos.

Se entiende que las representaciones son reglas culturales que implícitamente se encargan de generar las conductas e influyen en la interacción social. Las que a su vez son abordadas a partir de las estructuras institucionales de la sociedad que surgen a partir de las mismas reglas culturales. De este modo, se puede pensar que las representaciones sociales hacen parte de la elaboración mental y permiten codificar y categorizar lo que compone la generalidad del mundo, la cual abarca aspectos como el medio ambiente: natural, material y social.

Respecto a los sistemas de valores Jodelet y Guerrero (2000), en Latinoamérica la psicología social cuestiona las identidades nacionales y la organización de los sistemas de valores propios, en este caso, de cada país. Los cuales hacen referencia principalmente a las formas de vidas tradicionales y modernas. Los sistemas de valores son importantes en la forma de dar a entender e interpretar los contextos sociales y económicos que hacen parte de las demandas sociales y permiten ahondar en la observación y transformación de la vida tanto de los individuos como de los grupos.

Por su parte, la psicología social, igualmente, da importancia relevante a la cultura, mediando su acercamiento por medio de investigaciones que permiten tratar la historicidad de fenómenos como lo menciona Jodelet y Guerrero (2000) en ese orden, se va “develando la cultura” de fenómenos en los que tiene cabida elementos de índole social como por ejemplo el desarrollo de perspectivas teóricas relacionadas con las trayectorias laborales.

Autores como Agudelo y Salazar (1999) proponen un estudio acerca de la “Percepción de los factores psicosociales que facilitan o dificultan la realización de actividades económicas productivas alternas al empleo.” Esta investigación hace mención a la actividad económico-productiva alterna al modelo de empleo como actividad determinada en lo jurídicamente legal. Lo cual significa que el sujeto obtiene un ingreso económico que le permite satisfacer sus necesidades sociales y psicológicas.

De allí que, Agudelo y Salazar (1999) intentaron identificar en los individuos aquellos factores que inciden en dicha actividad económico-productiva que les permitiera satisfacer sus necesidades a partir del estudio exploratorio. Realizaron una comparación sobre la percepción de factores psicosociales en individuos que han perdido el empleo y no llevan a cabo ninguna otra actividad económica productiva y aquellos que estando también en situación de desempleo realizan actividades que les permiten generar ingresos.

Con respecto a lo anterior, se demostró que existen diferencias en la forma como son percibidos aquellos factores psicosociales que se encuentran asociados al trabajo en los dos grupos de individuos escogidos; en primer lugar, la búsqueda que realiza la persona para generar recursos económicos encuentra una manera de suplir sus necesidades básicas a

través de una actividad lícita, y le resta importancia al hecho de encontrarse en una situación de no empleo.

En segundo lugar, en aquel grupo de individuos que están en la situación de no empleo y tampoco se encuentran realizando ningún tipo de actividad económica, hace que su atención esté centrada en la búsqueda de empleo. Además, en esta investigación se encontró que algunos individuos consideran que tener un empleo es continuar vinculados al modelo de trabajo tradicional. Es decir, que las demás modalidades de trabajo para ellos son percibidas muy distintas al empleo por no estar vinculado a una empresa y no tener privilegios de dicha vinculación. Sin embargo, la actividad económica alterna al empleo es considerada como una opción que se toma de manera obligatoria ante la situación que está viviendo el sujeto.

En tanto Agudelo y Salazar (1999) concluyen que el empleo es considerado como la modalidad privilegiada de trabajo al cual las personas aspiran, por el motivo de haber desempeñado en su vida laboral un oficio, la mayoría de ellos como operarios de máquinas de producción. Es por eso que las personas han adquirido o desarrollado habilidades de tipo técnicas y sociales, las cuales les favorecen un mejor desempeño en diferentes oficios en contextos diferentes al empleo. Sin embargo, también se encuentra que las personas al realizar actividades rutinarias, se limitan en el desarrollo de nuevos conocimientos en un momento definido.

En el caso del segundo grupo, es decir; personas en situación de no empleo, se considera que las cualidades personales no como un factor que posibilita trabajar, sino que las cualidades personales son parte de los requisitos para enfrentar dicha situación de no

empleo y que a su vez le permite al individuo conservar una estabilidad de tipo psicológico al momento de encontrarse sin empleo.

Por su parte, la investigación del autor como Orejuela (2009) “Incertidumbre laboral: mercado y trayectorias laborales en profesionales de empresas multinacionales” se plantea que las transformaciones de los sectores productivos y el constante declive de las condiciones salariales ha permeado la estabilidad a nivel laboral, seguridad y protección social; lo que ha conllevado a cambios dentro de la estructura social de los países, los individuos, sus identidades, el carácter y en general cambios en los estilos de vida.

Para Orejuela (2009) el estudio de las trayectorias ocupacionales es de vital importancia debido a que permite representar los cambios ocurridos en el mundo de trabajo y la forma como estos afectan directamente a los individuos y a la sociedad en general. Perspectiva que argumenta en su estudio, donde señala que a partir de los años 90 se ha generado una mayor tasa de desempleo y los mercados de trabajo evidencian su inestabilidad. En el estudio citan a Beck (2000), quien plantea que se está dando “el paso de una sociedad del pleno empleo a una sociedad del riesgo laboral”. Es decir, que la noción de trayectoria en los estudios sobre el trabajo le corresponde abordar nuevas dinámicas al mostrar situaciones que en el ámbito socio laboral se están presentando.

De igual manera, la inserción laboral y el mantenimiento en el mercado de trabajo contribuyen a una de las formas de comprender la dinámica dentro del mercado de trabajo, lo cual supera la visión meramente productiva, abordando además el problema de la integración de los individuos en una sociedad. Para Orejuela (2009) los referentes conceptuales y contextuales evidencian la flexibilización laboral como una estrategia de

gestión; es decir, que son un conjunto de condiciones múltiples que a partir del capitalismo ya desorganizado dio paso a la producción de tipo fragmentado y flexible orientada preferentemente según la demanda, lo cual implica que de acuerdo al pedido es que se determina la tecnología a utilizar, las materias primas y el tipo de obreros, al igual que las formas contractuales de vinculación que se deba generar en el momento.

En términos generales, la flexibilización ha generado un modelo que se caracteriza por los siguientes puntos a resaltar: flexibilización de los salarios, contratos laborales (a término fijo, por honorarios, *Outsourcing*), implementación de la producción flexible, la producción del grupo, la exigencia de un nuevo perfil del trabajador, preferencia de capacitación en el lugar de trabajo, mayor inestabilidad, mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo, exigencias de altos niveles de formación. Orejuela (2009) la implementación del modelo deja su manifestación a nivel social en las marchas de los trabajadores, el movimiento social el cual denuncia una precarización de índole salarial, el reemplazo de la mano de obra por tecnologías inteligentes y el incremento del paro.

Por otro lado, las respuestas que se obtiene de los sectores industriales es manejar la generación de más fuentes de empleo a partir de la disminución de tiempo y de salario. Lo cual se asocia al efecto de la exclusión no solo como consecuencia de la satisfacción y la insatisfacción de necesidades básicas y de consumo, sino a que este modelo incide en procesos de identificación e integración de los individuos en una sociedad.

Siguiendo la misma línea, autores como Carpio, Klein y Novacovsky (2000) en su trabajo “Trayectorias laborales en tiempos de crisis: Desocupación e informalidad en ex

salariados provenientes del sector formal”, mediante la investigación cualitativa, realizan un abordaje a situaciones de desempleo y la informalidad laboral.

En su estudio, realizan entrevistas a personas ex asalariados formales quienes son divididos en dos grupos: el primer grupo se refiere a aquellos ex asalariados que cobraron el seguro de desempleo y han pasado por un tiempo prologado con la asistencia de este seguro y el segundo grupo concierne a ex asalariados quienes no han tenido la posibilidad de acceder a este seguro de desempleo.

Para cada uno de los grupos objeto del estudio, se realizó la descripción de tres aspectos o situaciones de análisis: en primera instancia, las características sociodemograficas en la cual se indagaron rasgos de quienes se encuentra desocupados y de aquellos que se han insertado en la informalidad. Segundo aspecto, las dotaciones de capitales las cuales hacen mención al portafolio de activos que predispone a los trabajadores hacia distintos destinos en el mercado de trabajo. Es decir, que del capital humano se tiene en cuenta aspectos relacionados con la suma de conocimientos adquiridos de manera formal e informal, y del capital social, lo que se refiere a aspectos de las estructuras sociales que hacen posible la acción de los actores sociales.

Por último, se hace referencia a las trayectorias laborales, donde se toma en consideración la historia laboral de quienes conforman cada uno de los tres grupos ya mencionados, lo cual permite identificar aspectos individuales, y también qué a ciertos efectos presentes pueden llegar a ser explicados mediante acontecimientos anteriores. Es decir, que las trayectorias laborales implican un acercamiento a la vida laboral de un individuo, intentando comprender las formas de las situaciones laborales a partir de la

comprensión e historia particular de cada individuo. Por ello, es importante resaltar las características que permiten orientar los cambios laborales y las experiencias frente al desempleo prolongado para aquellos individuos quienes no han logrado reinsertarse nuevamente en el mercado de trabajo.

Los autores Carpio et al (2000) explican que los *Desocupados*, conforman un grupo de individuos que poseen las siguientes características sociodemográficas. En su mayoría estos individuos son varones en edades de entre 25 y 57 años de edad, su nivel educativo es de primaria incompleta hasta universitaria incompleto. Para este grupo algunos individuos tienen avanzadas carreras universitarias y deciden permanecer inactivos para completarlas; al igual que aquellos que deciden terminar sus estudios secundarios. De este grupo se sintetiza que aquellos quienes no poseen estudios formales o poseen un capital humano bajo son quienes en más alto número se encuentran desempleados en un mercado laboral que exige cada vez mayores conocimientos.

En lo referido al grupo de los *Desalentados con capital social*, según los autores son el grupo de personas de mayor edad, que en lo general después de haber intentado encontrar trabajo y haber realizado un emprendimiento que fracaso, no encuentran nuevamente empleo; debido a características como la edad la cual es un componente que complementa sus experiencias y que a su vez se convierte en un factor que genera falta de oportunidades laborales. En efecto, en este grupo se percibe un aislamiento social, donde estos individuos perciben mucha soledad a la hora de enfrentar esta situación de desempleo.

También se encuentra el tema del *Desempleo diferido* que se refiere al caso de algunos desempleados que encuentran un sustituto económico que les permite aliviar

momentáneamente su situación de desempleo. Es decir, que construyen la capacidad de eludir la situación de desempleo momentáneamente. En este caso, algunas personas retoman sus carreras profesionales abandonadas o emprenden una nueva, siendo en su mayoría personas de características jóvenes.

En su análisis, concluyen que se está en la búsqueda individual de un intento que permita incrementar el capital humano y, de esta manera, obtener mayores oportunidades futuras en el mercado laboral. En los casos anteriormente mencionados el desempleo aparece para muchos individuos como una oportunidad de complementar la formación académica que había sido abandonada anteriormente.

Por su lado, el caso del grupo de *Los Informales* se describe como aquellos trabajadores que al momento del estudio se encontraban establecidos en la informalidad. En su mayoría eran varones entre los 25 y los 66 años de edad y su máximo nivel de estudio formal alcanzado era variable predominando la primaria incompleta. La diversidad en las características de la población objeto de estudio se observa según la capacidad de acumulación; es decir, que su productividad y solvencia económica está dada según sean microempresarios o cuentapropistas. A su vez, hacen referencia del grupo en situación de Informalidad que luchan por la subsistencia, es decir que a diferencia de aquellos otros informales que poseen la capacidad de acumulación estos son los trabajadores de bajos ingresos y cuya actividad económica solo les garantiza la subsistencia mínima; es aquí donde se encuentran los asalariados de baja remuneración, cuentapropistas de bajos ingresos y aquellos que sobreviven de ayudas familiares.

En general, con respecto a las trayectorias laborales, la mayoría de individuos han tenido una experiencia laboral intermitente la cual se caracteriza por periodos de actividad formal y otros de empleo informal. Por su parte, la falta de carreras formales clásicas conlleva a pasar por periodos entre el empleo y el desempleo; situación que obliga a que existe una definición de trabajo muy amplia la cual puede ser vista como cualquier actividad, incluidas las actividades informales dada la variedad de recursos que son utilizados por los individuos de acuerdo con el contexto.

Siguiendo la misma línea, en su investigación Orejuela y Correa (2007) “Trayectorias laborales y relacionales, una nueva estética”. Indagan las trayectorias laborales y relacionales de profesionales insertos en el mercado de la globalización mediante empresas multinacionales”, presentan en su análisis cómo las herramientas para la gestión de la producción y la fuerza de trabajo son utilizadas, lo cual ha implicado la generación de una nueva estética en las trayectorias laborales, específicamente, porque han pasado de ser continuas a intermitentes, fragmentadas y discontinuas hoy en día.

El concepto de trayectorias laborales permite ilustrar las nuevas dinámicas del mercado laboral. Es decir, que mediante la subjetividad de los agentes o individuos implicados como resultado de los cambios del mercado de trabajo se puede hacer referencia al término de trayectorias laborales. Es por ello que se presta consideración a la historia individual, y se retoman los cambios del mercado de trabajo a partir de la “movilidad laboral individual”. Los autores argumentan que son pocos los estudios realizados en América Latina respecto al tema de trayectorias laborales, sin embargo, se pretende ilustrar en su investigación algunos casos Colombianos.

Es así que dan inicio explicando el paso de una sociedad salarial con pretensiones del pleno empleo a una sociedad signada por el riesgo laboral y la plena actividad; la cual conlleva a factores como la intensificación y la invisibilización del trabajo; factores que han generado una desorganización, precarización y principalmente la pérdida de las protecciones sociales.

De igual manera, los factores anteriormente mencionados conducen a una subjetividad o representación del trabajo, que permiten hablar de unas condiciones de inserciones y movilidad, las cuales son condiciones que se han generado al dejar atrás la estática tradicional de las trayectorias laborales pasando a caracterizarse por ser intermitente, fragmentada y discontinuas (Urrea, 2000) citado por Orejuela y Correa (2007).

En la actualidad, las contrataciones a término indefinido son descritas como un bien escaso; las trayectorias laborales corresponden a nuevas experiencias desde la inserción hasta lo que sucede después del despido. La inserción es cada vez más complicada al ser una sociedad del conocimiento, pero donde contradictoriamente los más altos conocimientos alcanzados no son garantía suficiente para la inserción, todo ello debido a la inestabilidad, inseguridad e incertidumbre del mercado laboral; por lo que es necesario desarrollar en el individuo nuevas competencias no solamente específicas, si no generales lo cual se conoce con el término de empleabilidad.

En la actualidad es común ver individuos que han generado cambios a lo largo de sus trayectorias laborales, es decir, que en algunos momentos de su trayectoria laboral puede ser un empleado dependiente de un empleador y en otro momento de su trayectoria

laboral puede ser un contratista o empresario independiente acorde a su la situación en que se encuentre y como lo exija en el momento el contexto laboral en el que el individuo se desenvuelve.

De lo anteriormente expuesto, con el paso del tiempo se ha hecho necesario nuevas propuestas mediadas por diferentes formas de organización del trabajo, desde el “*Fordismo*”, con la cual se masificó la clase obrera hasta la flexibilización como actual estrategia de gestión. Es decir, que la flexibilización se aprecia como un nuevo paradigma de las organizaciones y se caracteriza por la capacidad de adaptación a las cambiantes necesidades del mercado. En cuanto cambia el orden de la producción según la demanda o el pedido, así mismo se determinan los elementos a ser utilizados como por ejemplo la tecnología, la materia prima, el tipo de obreros y las formas contractuales en la vinculación laboral.

En síntesis, los cambios en las prácticas traen arraigados una nueva cultura laboral, es decir, en las nuevas formas de organización, en las relaciones laborales, en el salario y el empleo. La flexibilización laboral entra a formar parte de este proceso. Las nuevas exigencias que presenta el mercado laboral están ligadas a la globalización y la tecnología, circunstancias que han tenido efectos en la contratación a término indefinido, la cual se ve reemplazada prioritariamente por contratos no mayores a tres meses o un año, sin dejar de lado la afectación que se ocasionan en los salarios los cuales tienden a ser variables. Así, además que los contratos laborales han evolucionado hacia las modalidades de término fijo, por honorarios u *Outsourcing*, también se evidencia la variación del lugar de trabajo como por ejemplo hacia el teletrabajo y la variación en las jornadas.

A nivel del individuo los cambios se han presentado en la implementación de un nuevo perfil de trabajador, el cual demanda una formación por competencias y amplia experiencia; todo ello generado a partir de los cambios sociales que implicó abandonar el trabajo tradicional para pasar a una sociedad de riesgo, transformaciones que han producido serias afectaciones a muchas personas que se manifiestan en hechos como las marchas de trabajadores quienes denuncian la precarización en los salarios, el reemplazo de la mano de obra por tecnologías inteligentes y el incremento del paro.

El panorama al interior del sector formal industrial muestra también cambios pero con marcadas diferencias. En este sector ha surgido una amplia variedad de empleos acompañado con la variación de los tiempos de trabajo, su intensidad y el salario, que proporcionalmente ha disminuido si se tiene presente la elevación de la productividad. En amplios sectores se evidencia, además, que el recurso humano está siendo eliminado del proceso de producción, por lo que en algunos años el trabajo quedara disminuido en casi la mayoría de sectores industrializados.

Por otro lado, autores como Castillo (2005) explican que el trabajo se está “invisibilizando”, lo cual puede evidenciarse en la tendencia hacia las condiciones laborales negativas y en la poca generación de nuevos puestos de trabajo. Esto ha concebido nuevos efectos tales como la exclusión social, debido a la pérdida gradual que las personas sufren en la vinculación laboral que, a su vez, genera consecuencias en la satisfacción de las necesidades básicas de los individuos. Todo ello no hace más que ocasionar en los individuos total incertidumbre por el futuro laboral y finalmente el futuro en sus vidas y el de sus familias.

El término de trayectoria laboral lo definen los autores como el recorrido que realiza un individuo en el espacio “socio laboral” y muestra las diferentes posiciones que el individuo ha ocupado a lo largo del tiempo, desde su inserción al mercado laboral hasta un momento determinado. Sin embargo, existen diversos estudios que hacen referencia al concepto de trayectoria asociándolo a conceptos como *movilidad*.

Los estudios que se han llevado a cabo con respecto al tema de trayectorias laborales son importantes en la actualidad, debido a las transformaciones que han surgido dentro del mercado laboral a lo largo de las más recientes décadas; transformaciones que se hacen evidentes en la manera como afectan a los individuos y la sociedad en general en temáticas como el desempleo y la inestabilidad del empleo.

También resulta importante mencionar otros estudios pertinentes a la vida laboral de los individuos y al trabajo que desarrollan desde otras perspectivas, así, autores como Ramírez, Bustos y Valencia (2004) proponen el estudio sobre: “Empleabilidad profesional una aproximación psicosocial a las nuevas realidades del trabajo”. Estos realizaron un estudio exploratorio acerca de las versiones de empleabilidad de tres tipos de actores sociales los cuales son: empleadores, profesionales “empleables” y profesionales “no empleables” de la ciudad de Cali.

El grupo estudiado son profesionales y empleadores que tienen como característica estar inmersos en diferentes modalidades del mercado laboral, entre ellas; empleo, servicios profesionales, *Outsourcing* y trabajo asociado. Se buscó establecer el aspecto que interpreta la empleabilidad como constructo social por parte de los participantes de la investigación,

los cuales se encargan de legitimarla a partir de sus versiones y de ciertos criterios que, según ellos, debe poseer un profesional para ser tenido en cuenta.

Sin embargo, la empleabilidad y los criterios de inclusión hacen parte de prácticas que no corresponden a la investigado y establecido por un autor visible sino más bien a un reconocimiento de un conglomerado de “*voces sociales*” según Ramírez, Bustos y Valencia (2004). Para los empleadores y profesionales empleables y “no empleables” en las diferentes modalidades de trabajo, los factores personales son en un 80% el factor que permiten el ingreso y mantenimiento de ellos en el mercado de trabajo. Igualmente, los resultados son contrastados con la literatura que trata el tema de empleabilidad, observándose que existe una tendencia a la individualización como lo plantea Torres (2000) citado por Ramírez et al (2004); es decir, los empleables y empleadores coinciden en que las características para ser empleables está determinada por los factores personales, además relacionados con las competencias de: relaciones interpersonales en un 38%, flexibilidad en un 23%, y de iniciativa en un 27%.

Vale la pena mencionar que entre las competencias de relaciones interpersonales se evidencia que es el profesional quien sobresale por su propia gestión, la cual lo lleva a venderse para ser visible. Por el contrario, los “no empleables” atribuyen un peso negativo de 36% al entorno, pues argumentan ser esta una condición para encontrarse “excluidos” del mercado laboral, entre esos factores del entorno están: las características sociodemográficas y la transformación del trabajo. No obstante, las versiones de empleabilidad contrastadas entre los actores sociales en empleo y no empleo encajan al encontrar relevante la influencia del contexto.

De acuerdo con las versiones de las personas entrevistados se concluyó que “las características y condiciones para la empleabilidad son independientes de las profesiones; es decir, la empleabilidad es un constructo transversal a diferentes actividades profesionales, laborales y ocupacionales”, que se fundamenta en un conocimiento técnico específico de la profesión.

Por su parte, autores como López y Uribe (2004) realizaron un estudio que resulta de interés para la presente investigación, en referencia a algunas de las modalidades de empleo que denominaron los “*Factores psicosociales presentes en las modalidades de trabajo: Outsourcing, servicios profesionales y trabajo asociado.*” Esta investigación abordó principalmente las condiciones psicosociales presentes en el empleo y como estos factores están directamente relacionados con las condiciones de empleo en general, entre ellas: la tarea, el medio ambiente físico, de trabajo, y las prácticas administrativas.

Estos factores fueron categorizados teniendo en cuenta los parámetros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En la investigación se contó con la participación de ocho individuos, los cuales debían clasificarse dentro de ciertas características, entre ellas: ser o no profesionales y estar en alguna de las tres modalidades de trabajo; estos criterios permitieron dar cuenta de los factores psicosociales en dichas modalidades, lo cual les facilitó evidenciar una perspectiva psicosocial del trabajo como acción transformadora en las personas.

El trabajo en la actualidad es visto como una actividad inmersa dentro de la totalidad de la experiencia humana, lo cual fundamenta la mayor parte de las sociedades industrializadas. De allí que las personas construyan sus significados en relación con el

trabajo y según como lo viven en su sociedad, por lo tanto, se empieza desde un recorrido histórico que permite detallar el carácter que ha tenido el trabajo de acuerdo a las clases sociales, y el desarrollo al que llegó dicho fenómeno hasta la actualidad. En este enfoque el trabajo es una acción renovadora donde se tiene en cuenta toda actividad productiva o creativa.

Las modalidades de trabajo revisadas en la investigación de López y Uribe (2004) hacen más alusión a las condiciones contractuales, dejando por fuera otro tipo de actividades económicas productivas como lo son: el trabajo independiente, las labores de voluntariado y otras actividades con fines netamente productivos. Además, se entiende que para que un trabajo sea o no denominado como empleo implica tener en cuenta el contexto en el cual se desarrolla la labor.

Por otro lado, existen múltiples factores que afectan el panorama del trabajo, entre ellos: lo económico, lo tecnológico, lo político y lo social. Los cuales están inmersos en escenarios mediados por otro factor como lo es la globalización de la economía y del mercado, lo que conlleva a diferentes modelos y formas de producción que a su vez han afectado la forma de relacionarse las personas en el trabajo.

Para entender los cambios en el contexto de trabajo, autores como Bauman (2001) hacen referencia a que la modernidad comienza cuando el espacio y el tiempo son separados de la práctica de la vida. Es decir, que esta separación de tiempo y espacio se ha encargado de cortar las conexiones existentes entre los componentes de la vida social. Estos cambios han llevado a que se consideren aspectos como la flexibilidad, en el sentido de que las organizaciones tendrán que procurar nuevos modelos productivos en el mercado

económico, los negocios y, a su vez, deberán pensar en contrarrestar situaciones como el desempleo, debido a que los nuevos modelos productivos implican otras modalidades de organización en la producción del trabajo y por ello los trabajadores deberán tener un desempeño de acuerdo a las nuevas exigencias.

Estas modalidades en el mercado de trabajo se muestran como nuevas alternativas al empleo, por eso Jahoda (1987) retomado por López y Uribe (2004) explica que el empleo es definido como una modalidad de trabajo, que se caracteriza por la presencia de una relación contractual, de carácter voluntario entre dos partes involucradas; el empleado quien vende su esfuerzo, habilidades y conocimientos y un empleador que compra todo lo anterior.

Bajo estas modalidades el Código Sustantivo del Trabajo¹ reconoce el trabajo asociado como aquel que realiza toda organización cuyo objeto social, lo constituye la producción, transformación, distribución o venta de bienes o la prestación de servicios con fines económicos solidarios, en la que todos los socios integrantes aportan su trabajo.

En el caso del *Outsourcing* se da como una nueva forma de negociar con los sectores productivos, generando alianzas entre las empresas, lo que conlleva a la reducción de costos, reducción de personal, más flexible sobre todo en la contratación de servicios a través de agentes externos de la empresa. Es decir, se utiliza un subcontratista que brinde el servicio en los procesos que la empresa realiza, de esta forma el trabajador se vincula a una empresa cumpliendo con los lineamientos de la misma.

¹CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, con sus modificaciones, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951. **ARTICULO 250.** El Gobierno Nacional protegerá, fomentará y estimulará el trabajo asociado en que participen menores de dieciocho (18) años y mayores de doce (12) en condiciones de socios y no de dependientes. (...)

Los resultados de acuerdo con López y Uribe (2004) con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indican que las personas manifiestan que los factores psicosociales se encargan de producir y significarles nuevos sentidos sobre todo en el *Outsourcing*, donde en la prestación de servicios los individuos representa ser un medio físico de trabajo a través de la organización para la cual laboran.

Las personas no dejan de representarse con el contexto de trabajo en relación a su importancia del lugar y tiempo, por lo que manifestaron sentir ansiedad, desubicación y constante estrés al no haber una continuidad que les permita tener un referente continuo y predecible. Estas representaciones también tienen un carácter situacional, es decir, que no encuentran un sentido que les permita evidenciar las modalidades de trabajo.

En condiciones similares Álvarez y Gema (2006) en su investigación titulada: “El papel de la empleabilidad en la satisfacción laboral de los trabajadores temporales.”, realizan un contraste empírico acerca de la falta de estabilidad en el empleo, lo cual impactó negativamente sobre la satisfacción laboral de un trabajador y se miró como este impacto pudo ser minimizado con la mejora de la empleabilidad; para Álvarez y Gema (2006) quienes citan a (Singh, 1998) han propuesto un nuevo modelo de seguridad laboral basado en el concepto de empleabilidad.

En este modelo se tiene en cuenta el grado de satisfacción laboral de un trabajador, el cual puede incidir sobre su comportamiento dentro de la empresa medida a partir de variables como la productividad, el grado de absentismo y/o el abandono del trabajador. En este sentido, la contratación temporal surge como una forma de mantener el empleo en las empresas que sufrieron grandes dificultades en el mercado. Por ello, la temporalidad del

trabajo, y dados los efectos de la satisfacción laboral sobre el comportamiento de los trabajadores, permite vislumbrar a su vez que es la contratación temporal actual la que está afectando el grado de satisfacción laboral.

Por lo tanto; para Álvarez y Gema (2006) la empleabilidad de un trabajador puede llegar a ser vista como su mayor o menor facilidad a la hora de encontrar un trabajo en el mercado laboral. Finalmente se evidencia que debido a las relaciones laborales y los cambios en la estabilidad laboral se han venido generando nuevas situaciones para el entorno de las empresas y de las personas mismas, en este último caso, con un tono de insatisfacción frente a los mismos cambios que sacuden el mercado laboral.

Con relación al tema de investigación planteado se retomaron varios estudios como antecedentes que presentaron diversas condiciones de los individuos frente a su vinculación en el mercado de trabajo y que conectan con las principales teorías de interés como los son las representaciones sociales y trayectorias laborales en relación a la presente temática de investigación, los cuales han evidenciando características, condiciones, aspectos personales y contextuales que son retomados como componentes individuales en los sujetos al estar vinculados o no en el mercado de trabajo.

1.2 Justificación

El constante cambio de las prácticas referidas al trabajo y la evolución de su concepción que han sostenido las sociedades de acuerdo a sus épocas y espacios, nos ha conducido hoy en día a hablar de una sociedad que se desenvuelve en un mundo globalizado, con los consecuentes efectos sobre el campo de lo socio-laboral. Estos hacen

referencia a las transformaciones en el espacio y el tiempo de los procesos organizacionales y laborales de los individuos, que han producido la instauración de modalidades de trabajo como el *Outsourcing*.

Es a partir de esta modalidad de trabajo que se intenta responder y, a su vez, plasmar las exigencias de una realidad social para nuestra sociedad, y que de alguna manera llevan a que las personas tengan que reacomodar sus costumbres y ser más flexibles ante los cambios que presenta el mercado laboral.

El presente estudio se realizó con personas que se encuentran vinculadas al momento bajo la modalidad de *Outsourcing*, específicamente bajo un contrato por obra labor y con un mínimo de estudio requerido como es el bachillerato. Aquí las trayectorias laborales son abordadas a partir de la subjetividad de los individuos implicados en el estudio y los cuales le han otorgado un significado, valor y conocimiento a lo que para ellos es el trabajo.

Además de ello, para los individuos el tener un trabajo se convierte en un factor de relevancia, puesto que ocupa casi la tercera parte de la vida de los individuos, sobre todo, en estos momentos donde la inestabilidad laboral juega un papel importante que afecta el estilo de vida y el posicionamiento que tiene un individuo frente a la sociedad generando en la mayoría un impacto negativo.

Tener un trabajo u ocupación lleva a que las personas empiecen a utilizar recursos propios o habilidades, lo cual las lleva a desarrollar a su vez estrategias que les permita continuar con sus trayectorias laborales, adaptándose a modalidades de trabajo entre ellas el *Outsourcing*. La globalización ha producido la tercerización y otros cambios en el entorno

económico, haciendo que el sujeto signifique esas experiencias y vivencias, dando otros sentidos y valores a su historia de vida, tanto a nivel laboral como personal y profesional.

En este sentido, fue de gran importancia para esta investigación identificar el lugar que logra ocupar el individuo trabajando por medio del *Outsourcing* y la forma como lo asume, en tanto algunos individuos se preparan muchos años en su crecimiento intelectual y experiencia laboral para la obtención de un trabajo que le genere un sustento a sus necesidades y aun así tener la posibilidad de continuar avanzando en sus trayectorias ocupacionales para ampliar su aprendizaje y funciones. Modificando cada vez sus tiempos, hábitos, metas, convirtiéndose el trabajo como un modelador del proyecto de vida

En este trabajo se buscó como objetivo general, analizar las representaciones sociales y las trayectorias laborales en personas vinculadas actualmente a un trabajo bajo la modalidad de *outsourcing*, con edades entre los 25 y 45 años de edad, lo cual llevó a caracterizar los significados que le dan e interpretar los sistemas de valores en relación con las distintas connotaciones que tienen las personas acerca del trabajo por medio esta modalidad de trabajo. Y desde luego, establecer los conocimientos de las personas en relación a sus criterios de inclusión y exclusión a partir de sus trayectorias laborales en esta modalidad.

Por eso es importante mencionar que el *Outsourcing* es una modalidad utilizada en diversos países entre ellos Colombia, donde el presente estudio se abordó a partir de una mirada tradicional que hace referencia a la tercerización de un proceso donde se transfieren actividades a través de un servicio que presta personal en “misión” mediante un empleo temporal a otra empresa. En este sentido, el prestador hace parte de la organización. Pero

sin incorporarse a ella formalmente en un contrato definido tipo empleo (Rothery y Robertson, 1996) citados por (Rentería, 2008).

La importancia de esta modalidad en los últimos años estriba en su relevancia a nivel social y cultural, a su vez, se ha otorgado al tema de recursos humanos un lugar fundamental en los procesos que adoptan esta modalidad. Por lo tanto, para la psicología social y organizacional se expande un espacio interesante para indagar sobre los aspectos de índole individual y social, también para aportar una filosofía de mejoramiento continuo en procesos importantes del individuo, las organizaciones y de su entorno abriendo un camino en el aprendizaje para la psicología social y del trabajo, a partir de los aportes que se puedan dar al ampliar el conocimiento en la temática abordada y a su vez permita generar alternativas de solución que signifiquen un progreso para los individuos que laboran bajo la modalidad de *outsourcing*.

1.3 Marco Contextual

El trabajo ha sido objeto de importantes transformaciones en la economía Colombiana, de transformaciones provocadas con la llegada del modelo neoliberal, Pazo y Vega (s.f) en su artículo: “El neoliberalismo en Colombia: Antecedentes, desarrollo y presente” muestran como el neoliberalismo surge a partir del resultado de la crisis que se generó del capitalismo mundial, ocasionó entre otras situaciones la ruptura del modelo de colaboración capital- trabajo. El cual estaba resguardado bajo el modelo de la sociedad de bienestar, la cual era definida de esta manera por el hecho de que la economía de mercado hacía parte de un régimen de prestaciones sociales que pretendían conseguir un aumento de

la calidad de vida, sustentada bajo los principios de igualdad social, justicia y prosperidad económica. En esta dinámica de cambios, surge la crisis económica que no afecta solamente a Colombia, sino a muchos otros países en vías de desarrollo, lo que conlleva a que se desarticule esta Sociedad de Bienestar² y afecte la cultura de trabajo establecida hasta ese momento.

Aunque la implementación del modelo Neoliberal en Colombia permitió que se establecieran un mayor número de relaciones económicas con otros países, esto produjo como consecuencia una mayor tasa de desempleo en el país por el aumento de la competencia entre las empresas ya no a nivel nacional sino mundial, que ocasiono la quiebre y el cierre de muchas en el país por no ser competitivas. Es entonces con estas transformaciones del mercado que comenzaron a emerger otras dinámicas de trabajo que, en primer lugar, afectaron a los trabajadores y luego pasaron a ser también una preocupación de los empleadores.

Con esta ruptura del modelo capitalista se da paso a que se empiece a buscar mano de obra mucho más barata y adaptable, al igual que la búsqueda de recursos y materia prima bajo la misma condición. Es a partir de estos cambios donde comienzan a emerger en el mercado de trabajo unas *nuevas* dinámicas o “*realidades globales*” como lo menciona Rentería,³ donde emerge la complejidad, la incertidumbre, la diversidad y dificultad del trabajo como una meta social u organizacional que demanda, a su vez, nuevas condiciones y adaptabilidad de las personas como parte de un proceso individual de acuerdo a los mercados y a los desarrollos tecnológicos.

² “Sociedad del bienestar”. Recuperado el 16 de enero de 2012, de http://www.edu365.cat/aulanet/comsoc/treballsrecerca/treballs_04_05/propostes04_05/treball_beneasant/Sociedad%20del%20Bienestar.htm

³Rentería. (2011) Invitado el día 13 de diciembre a la clase de psicología organizacional y del trabajo II. universidad del Valle, sede Palmira.

En la actualidad, se hace referencia al *Outsourcing* como modalidad de trabajo, (Rentería, 2008) lo ilustra como una forma de trabajo en la cual algunas organizaciones, empresas, grupos o personas ajenas a una empresa u organización son contratados y se les encomienda un servicio dentro de ella. Para Rentería (2001) el *Outsourcing* es una modalidad conocida en países como Colombia como una tercerización, de un proceso de transferencia de actividades a realizar. En este sentido, el prestador hace parte de la organización, pero sin incorporarse a ella formalmente en un contrato definido tipo empleo, Rothery y Robertson (1996) citado por Rentería (2008)

Por lo anterior, se observa que las alternativas ofrecidas por la demanda social y la organizaciones, a los grupos e individuos en el contexto laboral permiten dar cuenta de las diversas representaciones sociales que pueden surgir dadas las condiciones del contexto al que pertenecen, es decir que, a partir de lo que Moscovici (1978) refiere las representaciones sociales hacen parte de un sistema cognitivo que brindan una lógica; que están en función del conocimiento, para el descubrimiento y la organización de la realidad, por ejemplo, como es el caso de la modalidad de *Outsourcing*.

Las tendencias sobre el trabajo están mediadas por la individualización, las organizaciones y con el contexto, lo que permite que se observen la manera cómo influyen en tanto se da la inserción laboral, la movilidad y flexibilidad como exigencias y respuestas asumidas particularmente Rentería (2008: 24). Es decir que las tendencias se van generando con la aceleración de la globalización, en lo que está relacionado a las esferas del quehacer humano, aunque contrariamente las tendencias sociales en el trabajo se han ido debilitando y generando inestabilidad en el mercado de trabajo Rentería (2008:25) al respecto, como lo plantea Moscovici las representaciones sociales emergen como denominador de una crisis o

de grandes cambios como se puede apreciar con respecto a las modalidades de trabajo vigentes.

En la actualidad la modalidad de trabajo más fuerte se considera sigue siendo el empleo, lo que ha generado grandes cuestionamientos sobre las exigencias vigentes del mercado de trabajo, debido a que las condiciones reales se están manifestando más hacia otras modalidades como lo es *el Outsourcing* o la tercerización.

Finalmente, en las exigencias que presenta el trabajo en la sociedad actual se encuentra otros aspectos que tienen que ver implícitamente con las competencias o habilidades Rentería (2008:109) ya que son una fuerte perspectiva de estudio en la cual se está incursionando actualmente, sobre todo en los contextos organizacionales, sin dejar por fuera la responsabilidad que tiene el individuo de asumir en un sentido implícito su afrontamiento ante estas dinámicas que le “sugiere” el mercado en el cual se desenvuelve.

En relación al contenido se muestra la tabla de categorías y subcategorías de estudio.

Tabla 1. Categorías y subcategorías de estudio.

Objetivos Específicos	Categorías de análisis	Subcategorías	Indicadores	Preguntas (Ver Anexo 2)
Caracterizar los significados que dan las personas a las condiciones que les ofrece el mercado de trabajo por medio de la modalidad de <i>outsourcing</i> .	Significados atribuidos por las personas en la relación con las condiciones de la modalidad <i>Outsourcing</i> .	-Capacidad de actuar o interactuar del individuo en la modalidad de trabajo. -Interpretación subjetiva de las Formas de contratación: requisitos. -Criterio de inclusión y exclusión.	- Adaptación al cambio. -Significación a las rupturas y continuidades laborales. -Historia ocupacional. -Cambios laborales: salario y jornada. -Oportunidades de crecimiento laboral.	-¿Que lo llevo a buscar en el outsourcing su forma de trabajo? -¿que siente con las condiciones económicas que esta modalidad de trabajo le ofrece? ¿Cómo le ha parecido cambiar de empresas? ¿Le ha costado adaptarse?
Interpretar los sistemas de valores en relación con las distintas connotaciones que tienen las personas acerca del trabajo por medio de la modalidad <i>outsourcing</i> .	Sistemas de valores e implicaciones para las personas vinculadas por medio del <i>Outsourcing</i> .	-Relación del individuo frente al trabajo. -Expectativas del individuo frente a lo económico, social, estabilidad y desarrollo individual. -Valoración subjetiva de trabajo.	-Construcción individual de trabajo por medio de la modalidad de <i>Outsourcing</i> . - Exigencias la vinculación laboral. - Relación del individuo frente al trabajo. - Relaciones de lealtad y compromiso. -Jerarquías laborales. -Lugar que ocupa el trabajo en su vida.	-¿Que lo diferencia a usted hoy en día en sus condiciones laborales actuales, a las condiciones que pudo tener hace unos diez años atrás? -¿considera usted que le debe algún tipo de lealtad al outsourcing que lo contrata o a la empresa a la que usted presta su servicio? -¿Qué opina acerca de su prestación de servicio a otra empresa?
Establecer los conocimientos de las personas con relación a sus ideas de inclusión y exclusión a partir de sus	Conocimientos sobre criterios de inclusión y exclusión según las trayectorias laborales	-Cambios y vivencias Laborales. -Aprendizajes en sus trayectorias ocupacionales -Concordancia entre los contenidos adquiridos en sus trayectorias ocupacionales y su	-Expectativa del individuo frente al mercado de trabajo. -Actualización y capacitación Recursos propios. -Beneficios y oportunidades. -Formas de inclusión y	-¿Cómo consiguió su primer trabajo? -¿Usted cómo percibe las ofertas y demandas laborales? - El outsourcing, le ofrece beneficios tales como seguros, oportunidades de capacitación

trayectorias laborales	aplicabilidad para el trabajo.	exclusión a través de las estéticas	o formación y crecimiento? -¿Cómo percibe usted que su contrato cuente con un tiempo estipulado?
------------------------	--------------------------------	-------------------------------------	---

En la tabla de categorías se plasma un panorama basado en el concepto de representaciones sociales. En primer lugar, se contrastan tres nociones que hacen parte de las representaciones sociales, como lo son: significado, sistemas de valores y conocimiento. Estas nociones planteadas constituyen una fuente de utilidad para conocer la evolución del fenómeno a abordar, como lo son las trayectorias laborales de cada individuo. Por otro lado, a nivel de Subcategorías se elaboró un listado que aunque no refleja la universalidad en materia del mercado de trabajo, se espera con este realizar un acercamiento a lo que representa socialmente un individuo frente a su historia ocupacional.

2 Objetivos

2.1 Objetivo General:

- Caracterizar las representaciones sociales y las trayectorias laborales en personas vinculadas actualmente a un trabajo bajo la modalidad de *outsourcing*, con edades entre los 25 y 45 años.

2.2 Objetivos Específicos:

- Analizar los significados que dan las personas a las condiciones que les ofrece el mercado de trabajo por medio de la modalidad de *outsourcing*.
- Interpretar los sistemas de valores en relación con las distintas connotaciones que tienen las personas acerca del trabajo por medio de la modalidad *outsourcing*.
- Establecer los conocimientos de las personas con relación a sus ideas de inclusión y exclusión a partir de sus trayectorias laborales.

3. Marco Teórico Conceptual

A lo largo de la historia, el trabajo ha figurado como uno de los referentes importante en la vida de los individuos, puesto que representa ser un elemento establecido socialmente para lograr la subsistencia y una mejor calidad de vida. Y aunque su significado ha sido entendido desde diversas perspectivas, tomamos la definición de Peiró (1989) que lo entiende como: “aquel conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo, que mediante el uso de técnicas, instrumentos, materiales o

informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes productos o servicios. En dicha actividad, la persona aporta energías, habilidades, conocimientos, y otros recursos, y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica o social”.

El trabajo ha ido perdiendo sus funciones lúdicas, puesto que en la mayoría de los casos los individuos se dedicaban a realizar algunas actividades por la subsistencia vital. Los cambios a nivel de la significación del trabajo, repercute no solo en el aspecto individual, sino también en el aspecto social, es decir que el individuo tiene una gran incidencia en la posibilidad de demostrar su utilidad social y su reconocimiento por medio del trabajo.

3.1 Concepto de Trabajo

El trabajo se ha ido complejizando de acuerdo con la evolución de las sociedades; según Salanova, Gracia y Peiró (1996) citados por Luque, Gómez y Cruces (2000) en las culturas prehistóricas cazar o recolectar eran las actividades que se realizaban para garantizar la supervivencia.

En la Grecia clásica donde la sociedad estaba dividida en esclavos y ciudadanos libres, los primeros debían trabajar para subsistir y sostener a los libres, los ciudadanos libres no trabajaban teniendo una opinión peyorativa del mismo, Salanova, Gracia y Peiró (1996) citado en Luque et al (2000).

“La tradición judío-cristiana mostró cierta ambivalencia en relación con trabajo. Dado que, por un lado, se consideraba el trabajo como una consecuencia del castigo de Dios por el pecado original (...) Pero, al mismo tiempo, se consideraba al trabajo un vehículo de expiación de ese pecado y un medio para obtener bienes y servicios excedentes que serían compartidos con los necesitados. En definitiva, los cristianos conceden poco valor intrínseco al trabajo, ya que su visión positiva del mismo es de orden secundario (como medio para), concediendo más relevancia al tiempo disponible para el desarrollo de su vida espiritual. En Islam, por el contrario, el trabajo es visto en mayor medida como una obligación social con la que hay que

cumplir para ser aceptado y ser merecedor de Alá. Inversamente, en el Budismo el trabajo permite desarrollar el carácter personal, al comprometer a las personas en la realización de tareas difíciles y sacrificadas, frente a alternativas más placenteras Salanova, Gracia y Peiró (1996) citado en Luque et al (2000)”

En la edad media, el señor feudal ve el trabajo como algo sucio propio de los vasallos y alejado de su estilo de vida. Por el contrario, para siervos y vasallos el trabajo es un medio de subsistencia y la actividad a la que se dedican la mayor parte de sus vidas. Pero a partir del Renacimiento, y hasta nuestros días, el trabajo va adquiriendo también valor por sí mismo, en la medida en que la persona se realiza a través del mismo, ajena a connotaciones religiosas. En la Revolución industrial del siglo XIX, (...), el trabajo se convierte en el medio dominante de adquisición de bienes y servicios. Con el desarrollo del capitalismo el trabajo, la actividad económica, el éxito, las ganancias materiales, se vuelven fines en sí mismos. Salanova, Gracia y Peiró (1996) citado en Luque et al (2000).

En esta medida, Peiró (1989) citados por Luque et al. (2000) define el trabajo como un conjunto de actividades, que puede ser o no retribuidas, de carácter productivo y creativo, que mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes productos o servicios. En esta actividad la persona aporta energías, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos, y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social (p.5).

Por su parte, autores como Bauman (1998) conciben el trabajo como una actividad que las personas consideran valiosa y merecedora de una recompensa económica. (p.38). Con relación a esto, la OIT (1961) citado en Blanch, Espuny, Gala Y Martín (2003), aluden que “el trabajo productivo no es meramente un medio para conseguir ingresos (...) es un medio de autoestimación, para el desarrollo de las potencialidades del ser humano y para alcanzar un sentimiento de participación en los objetivos de la sociedad” *OIT (1961)*.En

esta misma línea, Meda (1982: 135 y 138) señala que el trabajo encauza una determinada forma de sociabilidad, pero esto se debe fundamentalmente al hecho de que el trabajo se ha convertido en el argumento principal de la organización del tiempo social y en la relación social dominante (...). Esta es la razón por la que el trabajo es la primera necesidad vital: simplemente es la relación con los demás.

En general, se puede apreciar que en cada cultura al trabajo se le ha otorgado diversos significados, que se extiende desde el aspecto positivo como negativo, ciertas sociedades lo consideran como algo deseable y otras como algo indeseable. Sin embargo, en el mundo del trabajo actual, los cambios en las condiciones de trabajo inciden en la vida cotidiana de las personas, de las familias y de las comunidades, dados los diferentes repertorios construyen diversas identidades y subjetividades que repercute en las condiciones de vivir la actividad laboral convirtiéndose en un medio de enriquecimiento, de autoexpresión y de realización personal, además, que el trabajo representa la oportunidad de poner en escena su querer y su saber.

En definitiva, la manera cómo se concibe el trabajo se debe también a los fuertes procesos de cambio, es decir, a acontecimientos económicos, políticos y sociales como la globalización y la aceleración de los avances tecnológicos, que hacen que las personas adquieran una visión diferente con respecto a dicho concepto. El trabajo en la actualidad constituye una de las actividades importantes que realizan las personas, puesto que es el medio para obtener beneficios económicos y permite satisfacer así las necesidades y contribuye de alguna u otra forma al desarrollo personal.

Resulta importante retomar a Malvezzi (2002), quien plantea que la lógica de las nuevas realidades comienza con los cambios globalizados en el mundo de los negocios y de

los mercados, cuyos efectos pasan al mundo de las organizaciones para posteriormente afectar el mundo del trabajo y finalmente a las personas que trabajan (o no).

3.2 Representación Social

Es importante reconocer que las diferentes connotaciones que se le ha otorgado al trabajo, se debe también a un ente colectivo llamado sociedad, la cual alberga diferentes realidades, en donde surge una identificación de cada uno de los seres que la componen, en el medio social, se consolidan ideologías, creencias y todo aquello que se conoce como historia y por ende representaciones sociales, puesto que la inserción en la cultura conlleva a la vivencia de procesos sociales.

En esta medida, vale la pena mencionar que aunque la teoría de las representaciones sociales es extensa y se encuentra ubicada desde diferentes perspectivas de la psicología y la sociología, para la elaboración de este trabajo de investigación se aborda el tema bajo el esquema planteado por autores como Moscovici, Durkheim, Jodelet, Abric, ya que las definiciones y aspectos relevantes abordados por los diferentes autores permitan ampliar la visión de la teoría y ubicar la interpretación de la investigación.

Para comprender qué son realmente las representaciones debemos adentrarnos en las aportaciones teóricas de Moscovici (1961) citado en Román (2008; p.6) donde considera que las representaciones sociales se definen cómo.

“Un sistema de valores, de nociones y de prácticas relativas a objetos, aspectos o dimensiones del medio social, que permite, no solamente la estabilización del marco de vida individuos y los grupos, sino que constituye también un instrumento de orientación de la percepción de situaciones y de la elaboración de respuestas”.

Es decir, que las representaciones se remiten a la concepción de sistemas de pensamiento que hace que las personas se relacionen con el mundo y con los demás, a los procesos que permiten interpretar y reconstruir significativamente la realidad, a los fenómenos cognitivos que aportan direcciones afectivas, normativas y prácticas y organizan la comunicación social, y finalmente, dotan a los sujetos de la particularidad simbólica que le es propia en los grupos sociales. En este último sentido, las representaciones sociales para este autor concretamente, es una modalidad particular del conocimiento, cuya función es la elaboración de los comportamientos y comunicación entre los individuos en un cuerpo organizado de conocimientos que permiten al hombre una visión de la realidad física y social Moscovici (1979:17-18) citado en Terreros, Hernández, Delgado y Vargas (2005)

En contraste a ello, autores como Durkheim (1967) logra hacer importantes diferencias conceptuales, en relación a la representación social de Moscovici, “la primera de ella es que según Durkheim (1967), las representaciones colectivas son concebidas como formas de conciencia que la sociedad impone a las personas. Las representaciones sociales, por el contrario, son generadas por los sujetos sociales” Terreros et al (2005:11). En esta medida, se puede determinar entonces, que la representación social es un ente organizado de conocimientos, en donde las personas a través de actividades mentales logran hacer evidente la realidad física y social. Además de ello, logran integrar sistemas de valores, nociones y prácticas que proporciona a las personas los medios para orientarse en el contexto social y material, para dominarlo.

A partir de lo anterior, la autora Jodelet (2010) logra integrar la representación social desde el ámbito social, psicológico o cognitivo, entendiendo que las experiencias de toda persona, la información del contexto y los modelos de pensamientos que cada vez

recibimos de la sociedad repercute en nuestra representación de allí que el autor manifieste que “dichas representaciones permiten a los sujetos interpretar, dar sentido a lo inesperado clasificar las circunstancias, los fenómenos y las personas, permitiendo actuar en consecuencia y plantear teorías que permiten establecer hechos sobre ello” Jodelet (1989: 472) citado en Terreros et al (2005:12). De acuerdo a ello, las representaciones sociales nacen como un proceso de construcción mental e individual en el que se tiene en cuenta su historia personal, su experiencia, construcciones cognitivas y su contexto.

Para Jodelet quien considera que la “representación social se construyen a partir de distintas experiencias sociales que viven los sujetos, pero también a partir de los modelos de pensamiento que se incorporan por medio de la tradición, la educación y la comunicación social Jodelet (1989) citado en Aisenson (2008:148). De allí que, las representaciones están ligadas a las características de pensamiento, encaminado hacia la comunicación, la comprensión y el dominio del entorno social.

Por otro lado, autores como Abric (1989) considera que “la representación social permiten a un grupo definirse con relación a otro y estimarse positivamente o negativamente respecto a él”, con relación a ello, se puede aludir que, es la persona, la cual debe interrogarse sobre el impacto que tiene en su grupo social y por ende en las representación sociales que emergen de allí. Sin embargo, acuña además, que la representación social es “una forma de conocimiento elaborada, socialmente con el objetivo practico que concurre a la construcción de una realidad común para un conjunto social Jodelet (1989:36)”

Siguiendo en este orden de ideas, Perera (s.f) propone unas funciones básicas de las representaciones sociales, las cuales son definidas de la siguiente manera:

- **Función de conocimiento:** Permite comprender y explicar la realidad. Las representaciones permiten a los actores sociales adquirir nuevos conocimientos e integrarlos, de modo asimilable y comprensible para ellos, coherente con sus esquemas cognitivos y valores. Por otro lado ellas facilitan -y son condición necesaria para- la comunicación social. Definen el cuadro de referencias comunes que permiten el intercambio social, la transmisión y difusión del conocimiento ingenuo.

- **Función Identitaria:** Las representaciones participan en la definición de la identidad y permiten salvaguardar la especificidad de los grupos. Tienen también por función situar a las personas y los grupos en el contexto social, permitiendo la elaboración de una identidad social y personal gratificante, o sea, compatible con el sistema de normas y valores social e históricamente determinados.
- **Función de Orientación:** Las representaciones guían los comportamientos y las prácticas. Intervienen directamente en la definición de la finalidad de una situación, determinando así a priori el tipo de relaciones pertinentes al sujeto. La representación permite conformar un sistema de anticipaciones y expectativas; constituyendo por tanto una acción sobre la realidad. Posibilitan la selección y filtraje de informaciones, la interpretación de la realidad conforme a su representación. Ella define lo que es lícito y tolerable en un contexto social dado.
- **Función Justificadora:** Las representaciones permiten a posteriori justificar un comportamiento o toma de posición, explicar una acción o conducta asumida por los participantes de una situación.

En definitiva, se entiende que en la conceptualización del término (representación social) se ha enfrentado con una serie de dificultades, dado que existe una diversidad de abordajes del mismo. Esto se debe principalmente a que entre los autores que estudian las representaciones, no existe consenso para lograr definir las, sin embargo, se reconoce que el contexto social, es un espacio de interacción, en donde se desarrollan conocimientos socialmente laborados y compartidos.

En esta medida vale la pena mencionar lo que Denise Jodelet, manifiesta sobre lo social, en donde alude que “lo social interviene ahí de varias maneras: a través del contexto concreto en que se sitúan las personas y los grupos; a través de la comunicación que se establece entre ellos; a través de los marcos de aprehensión que proporciona su bagaje cultural; a través de los códigos, valores e ideologías relacionadas con las posiciones y pertenencias sociales específicas”

De esta manera, las representaciones sociales sobre las trayectorias laborales en personas vinculadas en la modalidad de *outsourcing*, engloba aspectos tanto social,

psicológico y cognitivo, teniendo en cuenta su experiencia laboral, su historia personal y la interacción consigo mismo y con el medio laboral en el que se desenvuelven.

3.3 Trayectorias Laborales

Es importante mencionar que la flexibilidad en mercado laboral producida por la globalización, generó cambios no solo en las estructuras sociales sino que tuvo una gran incidencia en las personas, más aun en su estilo de vida. Dando paso a la culminación de una estabilidad laboral, y llevando consigo a una incertidumbre laboral o también interpretada como un “derrumbamiento del Modelo de Empleo Pleno, para pasar al Modelo de Riesgo Laboral” Beck (2000).

Por tanto, las trayectorias laborales de las personas resultan de gran importancia, en los cambios y la inestabilidad laboral, se generan una constante movilidad y un cambio en el valor subjetivo respecto al trabajo. De allí que, el termino *Trayectoria*, sea definida como “el particular trazo o recorrido que hace un individuo en el espacio sociolaboral, que describe las sucesivas posiciones que ha ocupado a lo largo del tiempo, desde su inserción en el mercado laboral hasta un momento particular (trayectoria parcial) o hasta el momento en que se desmercantilizó voluntaria o involuntariamente (trayectoria Total) Orejuela (2009: 35).

Con ello, se entiende que las trayectorias son espacios de toma de decisiones, en donde los individuos reconstruyen estrategias frente a situaciones actuales y aunque existan diversas definiciones en torno al concepto de trayectoria y esta a su vez sea definida también como “carreras laborales”, la cual busca comprender “la relación del individuo con

su trabajo y otras experiencias relevantes, ambas dentro y fuera de las organizaciones, que buscan un único patrón completo en un periodo de la vida de un individuo” Sullivant y Baruch (2009: 1543).

Autores como Castel, (2004) aluden que “una carrera se desarrolla cada vez menos en el marco de una sola empresa y sigue etapas pautadas hasta la jubilación” (p.58) Con esto, reafirma que dicha *carrera*, no se presenta en la actualidad, porque la constante movilidad e incertidumbre en cuanto a la inestabilidad laboral hace que las personas no tengan esta opción, pues como se ha manifestado la sociedad con garantías, por así decirlo, no queda rastro. De acuerdo a ello, se puede manifestar que la relación hombre- trabajo configuran no solo sus identidades sino que modifican sustancialmente sus valoraciones y sus percepciones en torno a su experiencia laboral.

Por tal motivo, la estabilidad laboral en una sociedad cambiante o más aún en una sociedad de riesgo, es casi imposible, ya acceder a contratos a término fijo, con una amplia seguridad social, pues la flexibilización laboral constituye una modificación sustancial en la estabilidad, es decir, su inestabilidad e incertidumbre, caracterizada por una constante exclusión e inclusión laboral.

Con respecto a ello, se alude entonces que el conjunto de transformaciones en mercado de trabajo trajeron consigo no solo un cambio en la decisión de la demanda a nivel de operación de una empresa, sino también en las formas contractuales de vinculación. Por tal motivo, se evidencia una desregulación laboral, entorno a las formas de contratación laboral, es así, el contrato, elemento calve dentro del análisis de las formas de racionalización de la teoría Weberiana se desdibuja dentro del regreso a formas de trabajo a

destajo y de desaparición de los contratos de por vida, ahora reemplazados por formas de contrato que oscilan entre tres meses y un año” Mejía (2002:367)

En definitiva, los individuos frente a los cambios generados por la globalización, representan un cambio no solo en el valor significativo del trabajo sino en la capacidad de adaptación, en cuanto a las necesidades del mercado.

3.4 Modalidad de Trabajo: *Outsourcing*

El *Outsourcing* es una práctica que inició desde la Era Moderna. La traducción al castellano del neologismo inglés Outsourcing viene a ser la externalización de determinadas áreas funcionales (no sólo las informáticas). Por tanto, no es un concepto nuevo en Latinoamérica, pues muchas compañías competitivas lo realizan como una estrategia de negocio, puesto que responde al acto mediante el cual una Organización contrata a un tercero para que realice un trabajo en el que está especializado, con el fin de reducir costos y generar mayor competitividad.

La apertura económica, la globalización e internacionalización de los mercados trajeron consigo un mayor nivel de competencia y por ende, la necesidad de lograr la mejor calidad al menor costo, dicho en otros términos, se logra optimizar los recursos y obtener la mayor productividad. Por consiguiente, las exigencias del mercado competitivo junto con las transformaciones tanto económicas, políticas y sociales que se generó a través de los cambios del mercado, se logró crear nuevos modelos de producción y organización en el mundo laboral, dando paso a modalidades económicas – productivas, es decir formar

alternativas al empleo, pues se entiende que son ocupaciones que realizan las personas obteniendo así, un ingreso económico por fuera del empleo.

Por ello, es necesario retomar autores como Rothery y Robertson (2001:23), los cuales manifiestan que las reglas cambiantes están provocando cambios radicales en el mundo del trabajo. Los términos “desempleo” y “empleo pleno”, el último en el sentido de un trabajo permanente y con presión, ya no son aplicables en un mundo en el que está aumentado el trabajo de tiempo parcial, de freelance y por contratos, y se confunden cada vez más los límites entre el empleo pleno y el desempleo. Es por ello, que las garantías de trabajo son cada vez más escasas en este mundo tan cambiante, puesto que las condiciones no solo se centran en el individuo sino también en los cambios que las organizaciones deben asumir, para generar más competencia.

Ante la difícil situación de competitividad por parte de las organizaciones, ya sea, por su factor económico, capacidad de asimilación de los cambios tecnológicos y necesidad de especialización. Se logra, que dicha situación conlleva la unión o el apoyo de otras empresas a través de sistemas como la subcontratación, *Outsourcing*, cooperativismo, etc.

De allí que, el *Outsourcing* sea representado como una estrategia mercantil, favoreciendo de alguna u otra forma a las organizaciones y presentándose con nuevas condiciones contractuales en relación a las actividades laborales, es decir, la regulación del tiempo, la ubicación, la relación grupal y las relaciones en el ambiente de trabajo, van a ser distintas al empleo, dado que el espacio y la permanencia en el puesto de trabajo no va hacer continuo.

En este orden de ideas, vale la pena mencionar a Amendola (2010). Quien menciona a Ferry de Kraker, director general de la Internacional Federación of Purchasing and Materials Management, el cual, plantea una definición de *Outsourcing*: “como el

encuentro de nuevos proveedores y nuevas formas de asegurar la entrega absoluta de materias primas, artículos, componentes y servicios. Significa utilizar el conocimiento, la experiencia y creatividad de nuevos proveedores a los que anteriormente no se recurría. Así mismo, autores como Dorban, (1999), definen el *Outsourcing* simplemente “como la acción de recurrir a una agencia externa para operar una función que anteriormente se realizaba dentro de la compañía” Schupnik (s.f). En esta misma vía, autoras como Moncada y Monsalvo (2000) aluden que el *outsourcing* consiste “en delegar a otras empresas, la ejecución de una serie de servicios materiales e inmateriales, que anteriormente asumía directamente a través de sus propios empleados”.

Es importante precisar que existen diferencias entre las palabras en inglés *outsourcing* y *outsource*, donde la primera le corresponde: “la acción de recurrir a una agencia exterior para operar una función que anteriormente se realizaba dentro de la compañía’ y que a la segunda le corresponde la definición de ‘servicio exterior a la compañía y que actúa como una extensión de los negocios de la misma pero que es responsable de su propia administración” Moncada y Monsalvo (2000:26)

Por su parte, para Schneider (2004) el *Outsourcing* no es solo una simple contratación externa, sino una estrategia empresarial, e incluso una filosofía. El autor argumenta que el Outsourcing “surge del análisis de la relación que se establece entre estrategia y eficacia operativa”. Para él, el *Outsourcing* es una herramienta de gestión que combina una estrategia bien planteada con la forma correcta de realizarla.

De acuerdo a ello, el autor Schneider (2004) resalta que:

“El *Outsourcing* no debe considerarse como un método para ahorrar costos fijos, sino, más bien, como una forma de potenciar las mejores capacidades de una organización, aquellas que deben ser sus capacidades distintivas: Líderes mundiales

en todos los campos se concentran en sus mejores capacidades y contratan todo lo demás. Ellos hacen del Outsourcing su herramienta de liderazgo.”

La transformación de negocios como herramienta generadora de valor estratégico, a través de la tercerización permitirá a las grandes compañías potencializar el desarrollo del recurso humano con beneficios superiores como la integración de mejores prácticas que optimicen la toma de decisiones de los ejecutivos mediante el acceso a la información en tiempo real, en forma coherente, precisa, concisa y estandarizada, permitiendo a las empresas flexibilidad, adaptabilidad, eficiencia y productividad.

En este sentido, se tiene en cuenta que al *Outsourcing* como otras modalidades de trabajo, estarán influidas por la forma en que deban realizar las funciones y en la exigencia particular, con respecto a los requerimientos del servicio, ya que las condiciones de contratación serán diferentes a la del empleo.

En Colombia, el *Outsourcing* se ha convertido en la tendencia más utilizada por las empresas, ya que logra reducir costos a mediano plazo, generados por las innovaciones tecnológicas y cambios en el mercado laboral. También logra transferir la responsabilidad al proveedor que ha sido contratado, dejando de lado el objetivo común de la organización y los riesgos compartidos.

Tanto en el panorama mundial de las grandes y pequeñas compañías han considerado el *Outsourcing* como parte de su estrategia corporativa y este se volverá una práctica herramienta para ellas, no solo por los beneficios que se evidencian sino porque las compañías deben buscar nuevas formas de gestionar, de responder a las amenazas y oportunidades de las economías y por ende no pueden desconocer las tendencias que les permitirá mantenerse en el mercado. Por ello, el delegar a otras empresas la ejecución de una serie de servicios materiales e inmateriales, que anteriormente asumía directamente a

través de sus propios empleados. Se logra que la organización obtenga el tiempo necesario para concentrarse en lo que realmente es el núcleo de la empresa, es decir su objetivo principal.

De igual manera estas modalidades de trabajo brindan también, oportunidades ocupacionales a las personas, orientadas básicamente a la prestación de servicios y creando diversas relaciones laborales según la forma de funcionamiento de cada modalidad. Además de ello, logra eliminar las situaciones difíciles que puedan surgir entre departamentos, obteniendo así una fusión entre ellos, ya que la integración de varias empresas en una sola entidad, suele estar legalmente regulada para evitar irregularidades en relación a lo económico y en las concentraciones de poder.

A partir de los apartados anteriores, la elaboración de este trabajo de investigación se aborda desde la postura de las representaciones sociales y trayectorias laborales en personas vinculadas en la modalidad de *Outsourcing*, en donde las nuevas formas de contrato generan un nivel de flexibilidad, las cuales depende de las representaciones de las personas frente a las necesidades cambiantes del mercado y del desarrollo tecnológico.

Por eso, es importante entender que el intento de conceptualizar el término “Representaciones Sociales” se enfrenta con serias dificultades, dado que existen diversas posturas. Por lo tanto, no existe consenso para lograr definirla. Sin embargo, en el presente estudio, las representaciones sociales estarán comprendidas en el marco de reglas que rige el pensamiento social, psicológico y cognitivo, es decir, la comunicación y las relaciones que establecen las personas o grupos, en donde se tiene en cuenta su bagaje cultural, códigos, valores e ideologías relacionadas con las posiciones y pertenencias sociales

específicas, relacionado también con la historia laboral de las personas, su significación, habilidades y conocimientos.

En relación con ello, surgen las categorías de investigación, las cuales son definidas a continuación:

La primera de ella, la categoría significados entendida como una construcción humana que nace del proceso sónico permitido por la función simbólica del lenguaje, es decir por la capacidad de representación que tienen las personas de la realidad, por ello, se constituye como un producto social. Jodelet (2010)

En segundo lugar, es sistema de valores, la cual es entendida como las tendencias individuales, es decir, las creencias y actitudes de las personas frente a los acontecimientos de la vida. En esta medida, vale la pena retomar lo que explica autores como Tunnermanch, (1999:3) citado en Valbuena, Morillo y Salas (2006) define los valores como las creencias seleccionadas e incorporadas a la conducta las cuales dan direccionalidad a la vida del hombre, (...) los cuales permiten hacer elecciones entre varias alternativas, en un momento dado, así como resolver entre dos o más modos de conducta. Un sistema claro de valores le produce a la persona bienestar, pues le hace más fácil tomar decisiones y escoger su camino. En esta medida, se alude que los valores remiten a las creencias, comportamientos y actitudes que ha construido las personas a lo largo de su historia, es decir su cultura.

Por último, la categoría conocimiento es definida por Jodelet (2010) como los recursos con que la persona cuenta frente al desempeño laboral del mismo, además de ello, se tiene en cuenta la generación de conocimientos que la persona puede construir en relación al oficio desempeñado.

4. Método

Partiendo de los objetivos de investigación, el presente estudio fue planteado desde un abordaje cualitativo en la medida que busca “reconstruir la realidad, tal y como la observan los actores de un sistema social previamente definido” Hernández, Fernández y Baptista (2006) este enfoque permite ampliar los abordajes teóricos, reflexiones en la recolección de los datos, obteniendo una aproximación al discurso de los individuos en la configuración del significado que tiene las personas frente al trabajo en la modalidad de *Outsourcing*, partiendo desde las Representaciones Sociales y Trayectorias Laborales.

La presente investigación se enmarca en relación a la propuesta de investigación desde el enfoque cualitativo, que permitió realizar un acercamiento explicativo que accedió a evidenciar con relación a las representaciones sociales y las trayectorias laborales las interpretaciones directas de aquellos individuos partícipes del estudio, de igual manera se busco la descripción de las particularidades y significaciones que las diferentes personas tienen de su experiencia laboral que permitiera caracterizar dicha información.

Es a partir de la caracterización de las representaciones sociales y del constructo de trayectorias laborales, donde la historia laboral del individuo tiene el papel fundamental, teniendo en cuenta el significado que las personas asumen frente a su experiencia y la relación contractual mediada en su momento frente a la modalidad de *Outsourcing*.

De esta forma este estudio, partió de contextos naturales, es decir, que se ha tenido en cuenta lo que las personas vivan y signifiquen de su labor, de allí que, todas esas vivencias, además de las creencias, los prejuicios, los sentimientos se constituyen en elementos de análisis.

Además esta investigación busco especificar propiedades, características y rasgos importantes del fenómeno en la manera como los individuos significan sus experiencias y como se adaptaron a nuevas exigencias laborales, generan experiencias y prácticas, mostrando así que las realidades sociales y contextuales a las que se enfrentan les ha llevado a estar en constante movilidad laboral y no permanecen en una organización o en el mismo trabajo por mucho tiempo.

4.1 Participantes

Para el presente estudio, se seleccionaron 18 individuos que corresponden a una muestra de tipo no probabilística, Hernández, Fernández y Baptista (1997), ya que su selección no fue al azar, sino que correspondió a los lineamientos del estudio, y el cumplimiento de las siguientes características:

- Personas con educación básica secundaria en su mayoría. Sin embargo existen dos personas con un nivel de educación técnico y tecnólogo. La elección de ello, se basa en el alto grado de recurrencia en las ofertas de empleo postuladas por el *Outsourcing*.
- Modalidad de trabajo: bajo la modalidad de *Outsourcing* de servicios temporales de la ciudad de Cali y Candelaria con contratos por obra labor no mayores a un año.
- Edad: El rango de edad de los sujetos participantes es entre 25- 45 años de edad al ser la edad productiva en promedio acorde con las ofertas ofrecidas por los *Outsourcing*.

- Tiempo en actividad económica: el tiempo mínimo de 1 año en adelante en la modalidad de *Outsourcing* como experiencia que tenga el individuo al momento del estudio, teniendo en cuenta que este tiempo garantiza el conocimiento del individuo frente a esta actividad económica productiva.

Esta selección de los individuos se debe a que en la actualidad se evidencia que uno de los principales requisitos ante la inserción laboral es la mayor demanda que se esta generando principalmente a través de los *Outsourcing* y se evidencia a diario en las ofertas de empleo en las paginas web, periódicos u otros medios de información; es decir que la mayoría de empresas están dejando la responsabilidad contractual del empleado a un tercero y aunque puede verse como beneficioso para las empresas en reducción de costos, afecta al trabajador quien de una u otra forma puede no logra sentirse identificado con la empresa a la que trabaja, ni con el *Outsourcing* que lo contrata.

A continuación se describe mediante la siguiente Tabla 2.de Categorización de la población entrevistada

Tabla 2. Categorización de la población entrevistada

Caracterización de la Población Entrevistada					
Sujeto	Sexo	Edad	Nivel académico	Sector económico	Cargo
Sujeto 1	Masculino	32 años	Tecnólogo	Consumo Masivo – industrial	Auxiliar de Bodega
Sujeto 2	Femenino	33 años	Bachiller	Industrial	Operaria de Empaque
Sujeto 3	Femenino	38 años	Técnico	Comercial	Asesora Comercial
Sujeto 4	Femenino	42 años	Bachiller	Comercial	Asesora de ventas
Sujeto 5	Femenino	45 años	Bachiller	Industrial	Operaria de Empaque
Sujeto 6	Masculino	29 años	Bachiller	Industrial	Operario
Sujeto 7	Masculino	38 años	Bachiller	Seguridad	Guarda de Seguridad
Sujeto 8	Masculino	31 años	Bachiller	Industrial	Operario
Sujeto 9	Masculino	29 años	Bachiller	Industrial	Auxiliar
Sujeto 10	Masculino	37 años	Bachiller	Industrial	Auxiliar Laboratorio
Sujeto 11	Masculino	28 años	Tecnólogo	Seguridad	Guarda de Seguridad
Sujeto 12	Masculino	27 años	Bachiller	Consumo Masivo – Industrial	Operario
Sujeto 13	Masculino	29 años	Bachiller	Consumo Masivo – Industrial	Operario
Sujeto 14	Femenino	45 años	Bachiller	Seguridad	Guarda de seguridad
Sujeto a	Femenino	28 años	Bachiller	Consumo Masivo Industrial	Mercaderista
Sujeto b	Masculino	32 años	Bachiller	Seguridad	Supervisor de seguridad
Sujeto c	Masculino	35 años	Bachiller	Seguridad	Escolta
Sujeto d	Masculino	33 años	Bachiller	Consumo Masivo-Industrial	Operario

4.2 Técnicas de Recolección de Información

- La Entrevista

Para la recolección de la información se aplicó como instrumento la entrevista semi-estructurada debido que “a través de la preguntas y respuestas, se logra una comunicación y construcción conjunta de significados respecto a un tema” Hernández; Fernández y Baptista, (1997), además se tuvo en cuenta el marco de referencia pertinentes al estudio, relevando de esta manera la interacción entre el entrevistado y el entrevistador para el surgimiento de esos significados implícitos que surgen en el discurso. Permitiendo así, que expresen ampliamente sus opiniones y puntos de vista frente a situaciones específicas de su vida.

En definitiva, la entrevista es un instrumento de estudio que conlleva en sí, intercambios conversacionales reflexivos alrededor de tópicos de conversación previstos, pero que son flexibles y no rígidos. Es decir no se sigue un orden estricto, ni se implementa de forma lineal pregunta -respuesta; por el contrario se plantean como aspectos a tratar independientemente del orden en el cual sea tratado un tema por los individuos participantes en sus conversaciones. Hernández et al (1997)

- La Conversación

Los seres humanos nos comunicamos para transmitir a los demás los deseos, ideas o sentimientos. Sin embargo, para que la comunicación se produzca es necesario que intervengan varios elementos como lo son, los conjunto de signos y reglas que empleamos para dar forma a un mensaje. Por tal razón se abordaron los temas a tratar proponiendo una conversación espontánea con cada individuo participe del estudio, alrededor de la cual se generan nuevas preguntas y reflexiones, facilitando la información o dato sobre la experiencia o sobre el tema en cuestión a tratar.

Se sabe también que la conversación es una relación cara a cara con el individuo en la que se posibilita tener información de primera mano, teniendo en cuenta las reacciones superficiales del individuo, permitiendo así, descubrir las razones fundamentales y/o motivos de sus pensamientos, actitudes y comportamientos.

La conversación se constituye en un recurso metodológico importante para abarcar en el tema de las representaciones sociales con respecto a las trayectorias laborales de los individuos, en relación a las categorías propuestas. De esta manera se puede conocer los repertorios, las permanencias, las rupturas, la historia de las personas con relación a su trabajo y a la significación que éste tiene ante esas lógicas contractuales ofrecidas en la modalidad de trabajo: *Outsourcing*.

4.3 Técnicas de análisis de la información.

Como técnica de organización de la información se plantea utilizar los mapas de asociación de ideas, este se realiza mediante la utilización de las categorías de análisis que son: significados, sistemas de valores y conocimientos. De allí, se considera que desde la perspectiva entendida como “prácticas discursivas” se permite reflejar un proceso de interpretación, como proceso de producción de sentidos. Es decir que a través del diálogo, elegido como principal “materia prima” Spink (2000) se logra reconocer en la historia del narrador, aquellos elementos y vivencias significativas, además nos permite caracterizar la información suministrada por el individuo.

Mediante las practicas discursivas los sentidos resultantes del proceso de interpretación, se puede generar repertorios interpretativos teniendo en cuenta el mapa de asociacion de ideas, en el sentido de que los contenidos verbales generen formas de análisis implícitas en el diálogo. Lo que se busca entender es un fenomeno social inmerso en un conjunto de información recolectada por medio de las categorias. Estas categorias, clasifican la tematica como proceso de análisis, lo que genera a sentidos construidos y una familiarizacion a la tematica de estudio.

De esta forma se conoció cómo las condiciones propias del *Outsourcing* inciden en la representación social y las trayectorias ocupacionales, teniendo en cuenta que el contenido de la entrevista permitió conocer nueva información de ellos, en tanto todo lo que manifiesten está inmerso dentro un contexto de significados propios y construidos con base en su experiencia. En este sentido en el estudio se tomó en cuenta el tema como unidad de registro para el análisis. En cuanto al tema Bardin (2002) cita a d'Unrug (1974) el cual la define:

“Una unidad de significación compleja, de longitud variable. Su realidad no es de orden lingüístico, sino de orden psicológico: una afirmación, y también una alusión, pueden constituir un tema; a la inversa, un tema puede ser desarrollado en varias afirmaciones (o proposiciones). En fin, un fragmento cualquiera puede remitir (y generalmente remite) a varios tema” (p. 80)

4.4 Procedimiento

- Recolección de la Información

Posterior a la entrega, revisión y ajustes del presente estudio, se inició la recolección de la información, para lo cual se ha tenido en cuenta las características de población

propuesta, es decir, con las características requeridas como objeto de análisis en el estudio las cuales hacen referencia a:

Sujeto	Sexo	Edad	Nivel académico	Sector económico	Cargo
--------	------	------	-----------------	------------------	-------

Una vez contactados los individuos participantes se les explico el propósito del estudio y la importancia que sus relatos tienen en la investigación. Se realizaron cuatro entrevistas de prueba piloto que permitieron ajustar y validar los criterios más importantes para la técnica de recolección de información. Se hizo contacto con los demás personas a entrevistar (14), a los cuales se les entrevistó de manera personal, y se les informó sobre la confidencialidad de la información registrada aclarando que sólo se utilizaría con fines académicos y se procedió a realizar catorce entrevistas individuales en profundidad, que se registraron en audio (con el consentimiento del sujeto participante).

Las entrevistas realizadas se hicieron en los hogares de los participantes, posteriormente, se procedió a transcribir y organizar la información basándose en el análisis de contenido. Es así, como se les asigno un código desde el primer participante hasta el último (Sujeto 1-Sujeto 14) en el orden en que fueron realizadas, para el manejo de la información, en relación a los sujetos que conformaron la prueba piloto se les asigno un código del (sujeto a – sujeto d).

Después de procesar las entrevistas bajo estos criterios, las investigadoras condensaron los datos teniendo en cuenta los resultados en análisis de contenido. El procesamiento posterior de la entrevistas puede ser revisado en el apartado de Anexos.

4.5 Organización y análisis de la información

En relación al método de esta investigación cualitativa, se organizo y analizo cada entrevista una vez se realizo, teniendo en cuenta que se realizaron análisis parciales por entrevista, en relación a las categorías propuestas.

La información se introdujo en los mapas de asociación de ideas por ejes temáticos. Categorías: significación, sistemas de valores y conocimientos, Subcategorías en relación a las trayectorias laborales y modalidad de trabajo: *outsourcing* e Ítems cómo indicadores empíricos que permitieron caracterizar la realidad objeto del diálogo sostenido con los individuos.

CATEGORIAS	Significados atribuidos por las personas en relación con las condiciones de la modalidad <i>Outsourcing</i> .	Sistemas de valores e implicaciones para las personas vinculadas por medio del <i>Outsourcing</i> .	Conocimientos sobre criterios de inclusión y exclusión según las trayectorias laborales
SUBCATEGORIAS			

- Elaboración de Informe de Resultados

A partir de los análisis de cada una de las entrevistas, se realizo un análisis global tomando los referentes conceptuales como formas de interpretación de la información. Para finalmente, elaborar un informe donde se evidencia la respuesta a la pregunta de investigación mencionada anteriormente.

- Validación del Informe

La validación de los resultados se presenta a través de las conclusiones obtenidas, en relación con las representaciones sociales y las trayectorias laborales que las personas le otorguen al hecho de estar inmerso en la modalidad de trabajo: *outsourcing*.

- Presentación del Informe Final

Una vez se realizan los ajustes propuestos al informe, se realizó la versión final a modo de conclusiones y recomendaciones.

5. Resultados

Teniendo en cuenta que el objetivo general está dirigido a analizar las representaciones sociales, los resultados están organizados en este sentido en tanto que los sistemas de valores, los significados y conocimientos dan cuenta de las representaciones sociales a partir de las trayectorias laborales de personas vinculadas en la modalidad de *Outsourcing*. Por tal motivo los resultados obtenidos en la investigación abarcan un reconocimiento de un contexto específicos acorde a la modalidad de trabajo, donde los participantes representan sus experiencias laborales a partir de sus trayectorias laborales dentro de la modalidad de *Outsourcing*.

En tal sentido, para los individuos entrevistados, el trabajo es un medio de crecimiento y relacionamiento social, que a su vez permite generar juicios de valor basado en un conjunto principal de creencias, formas de vida y valores acerca de la utilidad o no que para ellos representa el trabajo en sus vidas. Por su parte el trabajo repercute en ventajas y desventajas para el trabajador haciendo referencia principal en las formas de

vinculación laboral que están teniendo los trabajadores con las empresas, cómo se muestra en la modalidad de *Outsourcing* al ser comprendida cómo un sistema de contratación externa que no origina ninguna percepción de estabilidad para los trabajadores.

En el país se hace cada vez notorio el traslado de la vinculación laboral a empresas de servicios tercerizados, como los *Outsourcing*; hecho que lleva a representar en los individuos entrevistados factores de riesgo psicosocial tales como inestabilidad laboral, incertidumbre, tensión y estrés a pesar de que las necesidades de las empresas contratantes son continuas en relación a las actividades desarrolladas por estos trabajadores, existe el riesgo constante que se de la rotación del personal, lo cual, limita la posibilidad de que el individuo consiga volverse experto en su área de trabajo.

Con relación al riesgo psicosocial, frente a las condiciones que vivencia el individuo en su entorno laboral, se destaca que al no tener conocimiento por cuanto tiempo estará el individuo vinculado laboralmente a través de un *Outsourcing* prestando un servicio por obra labor para un tercero, el individuo se ve afectado psicológicamente dando cabida a emociones negativas en cuanto a su estabilidad laboral y positivas al recibir un ingreso económico que le permita suplir circunstancialmente sus necesidades básicas, es decir que las representaciones que tienen los individuos con referencia al entorno de trabajo y estilo de vida tienen un sentido profundo el cual se encontró debido a las particularidades y demandas de las organizaciones.

5.1 Significados Atribuidos por las Personas en Relación con las Condiciones de la Modalidad *Outsourcing*

Las diferentes modalidades de trabajo precisan ser formas alternas al empleo, el cual es definido por Jahoda (1987) en “una modalidad de trabajo caracterizada por la presencia de una relación contractual, de carácter voluntario entre dos partes: un empleado que vende su esfuerzo, su habilidad y conocimiento y un empleador que compra lo anterior”. En la modalidad de *Outsourcing* se puede evidenciar las construcciones realizadas por las personas a través de sus repertorios en torno a su tipo de vinculación contractual dado que sus características no son propiamente iguales a las que se muestra en el empleo.

Para Jodelet (2010) el significado permite entender cómo la gente actúa en relación a la construcción de su realidad social, que proviene de una producción colectiva y personal, a partir de la experiencia, para ver cual es el sentido que le da a su vida. Por eso el lugar que ocupa el individuo trabajando en la modalidad de *Outsourcing* esta relacionada con los procesos que lleva a cabo al cumplir con la prestación de su servicio como trabajador.

En relación con lo anterior, las personas manifiestan que las condiciones laborales que ofrecen los *Outsourcing* no son óptimas para los trabajadores, por el hecho de tener una discontinuidad frecuente en su labor lo cual es un motivo de frustración y no de una fuente de autorrealización personal, lo cual queda manifiesto en el siguiente relato:

“...la verdad, trabajar por medio de un intermediario es un poco complicado, no te pagan como es, no es como estar trabajando por la empresa, porque en una empresa te brindan beneficios para muchas cosas, e igualmente para estudiar. Cómo no sucede en X, en esta entidad no te permiten estudiar, debido a que X1 (la empresa a la que presta el servicio) exige que sean personas estables y sin otro compromiso adicional...” (Entrevista N°9)

Se aprecia como la persona al representarse en este contexto pone en manifiesto su relación en el trabajo y las condiciones a las que no puede ascender como por ejemplo la

posibilidad de estudiar y adquirir nuevos conocimientos que le generen un mayor desarrollo en sus habilidades, al igual que no permitirse tener un compromiso adicional que no le genere inconvenientes frente a la jornada y le permita cumplir con los requerimientos de la empresa a la que esta vinculado temporalmente, a expensas de dejar de lado la posibilidad de un desarrollo profesional.

5.1.1 Adaptación al cambio.

Los cambios en el trabajo modificaron no solo los tiempos en sentido cronológicos, sino también sus valoraciones con respecto al trabajo, por ello, cada individuo le otorga un valor o sentido al trabajo, teniendo en cuenta la experiencia laboral y el significado que representa para cada uno de los trabajadores. Sin embargo, con los cambios en el mundo del trabajo la actividad laboral de las personas se torna insegura o frágil, y amenaza la tranquilidad de la permanencia en un empleo.

“no es bueno trabajar temporalmente, porque eso es un negocio que tienen montadas las empresas con estas que ofrecen contratos temporales para así explotar a los trabajadores, no les pagan lo justo por su trabajo y aparte de eso lo están desprogramando y programando a cada rato y eso genera inestabilidad en la vida de las personas” (Entrevista N°6)

De acuerdo con ello, se alude entonces que los individuos consideran que el hecho de estar trabajando para una agencia, representa más inestabilidad en sus tiempos de labor, pues no cuentan con las garantías retribuidas como trabajadores, ni se sienten reconocidos como ello por parte del *Outsourcing*.

La decisión de los individuos al aceptar un contrato por obra labor con el *Outsourcing*, representa para ellos una ambivalencia entre la necesidad de obtener un ingreso económico para subsistir temporalmente e incrementar la posibilidad de adquirir

experiencia y continuidad laboral. Sin dejar de lado la percepción de insatisfacción frente a las condiciones laborales de inestabilidad que ofrece la modalidad de trabajo. De igual manera, la calidad del trabajo se ve afectada porque se ve limitada la libertad de elección en relación a unas mejores condiciones por ejemplo el tipo de contrato o las posibilidades de lograr hacer una carrera profesional.

5.1.2 Significados atribuidos a las rupturas y continuidades laborales.

El trabajo flexible repercute de alguna forma la relación laboral con los trabajadores, por un lado los *Outsourcing* brindan oportunidades ocupacionales, los cuales, están orientadas a la prestación de un servicio de manera temporal, dentro de un contexto donde la personas deben desenvolverse por un espacio determinado de tiempo que en su mayoría oscila en contrataciones de tiempos no mayores a 3 meses, 6 meses o 1 año pero en ninguno de los casos son superiores al año.

¿Que sucede con estos periodos de tiempo? La respuesta a esta pregunta comprende que durante el espacio de tiempo que se encuentra la persona vinculada, pasa por un periodo de estabilidad a nivel emocional e intelectual, sin embargo al cumplirse el tiempo establecido de vinculación esa estabilidad cambia completamente. En la mayoría de los casos las personas después de culminar un ciclo de tiempo laboral, tienen que atravesar por unos lapsos prolongados de desempleo. Aquí surge otro aspecto de noción de estabilidad, limitada a tiempos cortos, es decir una estabilidad interrumpida constantemente, la cual a su vez transforma la noción de tiempo en relación con el empleo estable y a largo plazo.

Ahora bien, se evidencia particularmente que los tiempos de desempleo han sido más largos a los pasa trabajando. Es así como las personas a pesar de acumular experiencias

laborales, no son garantía que su estabilidad laboral continúe asegurada, por el contrario representa un mayor riesgo e inestabilidad que por ende genera desempleo el cual se va prolongado cada vez más a medida que pasa el tiempo. De lo anterior se puede evidenciar:

“No estoy de acuerdo con el tiempo de contratación, porque trabajar por medio de estas agencias lo que hacen es generar mayor desempleo. Uno está trabajando por un mes, tres meses o seis meses y después uno se queda otra vez sin trabajo (...) el trabajo debería ser algo fijo o estable (...) En el año son varias las veces que uno se queda sin empleo y deja de cotizar sus aportes para la pensión y eso retrasa también ese ahorro para cuando uno llegue a determinada edad y ya verdaderamente no pueda trabajar más” (Entrevista N°3)

Estas rupturas y continuidades laborales aunque no comprenden la totalidad de desventajas que genera en la percepción del individuo frente al establecimiento de su relación con el mercado laboral, el desempleo es la más notoria debido la parcialidad de tiempo en los ciclos de los contratos. Sin embargo, estas rupturas y continuidades también han permitido evidenciar otra situación que manifiestan los trabajadores en cuanto a su salud física.

Las personas entrevistadas manifestaron que existieron tiempos prolongados en los que un trabajador prestaba su servicio para una empresa, es decir, culminaban un contrato de labor durante un año y luego firmaban nuevamente otro contrato por el mismo lapso de tiempo, y así hasta cumplir tiempos de labor de aproximadamente 5 años, 8 años, 10 años e inclusive 20 años y todos estos bajo la modalidad de *Outsourcing*.

“yo trabaje durante 19 años como operaria de empaque para X empresa, durante el tiempo que trabaje nos liquidaban de contrato cada año y en varias oportunidades nos pasaron de una temporal a otra. Durante los últimos 7 años desarrolle un problema con el mango rotador de mi brazo izquierdo y el problema fue reportado por la empresa X a la ARL y a la empresa temporal que nos contrataba, porque el

medico laboral me formulo una restricciones para mi labor (...). Sin embargo en este momento me encuentro haciendo varias diligencias con mi caso porque desde que la empresa de servicio temporal se da cuanta de los reportes con ARL empiezan ha buscar la manera de ir desprogramando el personal que esta enfermo y lo van liquidando sin razón aparente (...) este año que empieza a mí no me van a renovar el contrato, con la excusa de que la empresa para la que yo trabajo ya no solicito renovar nuevamente el contrato y cuando me acerque a preguntar por mi caso a la temporal Acción, la única respuesta que obtuve es que mi problema medico el cual desarrolle por la labor continua en la planta X no fue reportado por ellos a la ARL y que la empresa temporal no tiene conocimiento del caso (...) En mi caso solo tenia pendiente la calificación que hacen por enfermedad profesional y el papeleo, al igual que los tratamientos médicos que he llevado hasta el momento por medio del medico laboral parecen ahora invisibles al momento de garantizar el bienestar de los trabajadores y la solución mas sencilla es liquidándolos sin ninguna garantía y no nos vuelven a contratar para ninguna otra empresa.” (Entrevista N°5)

Con relación al caso de la entrevista N°5, manifiesta que su salud es el motivo por el cual no le renuevan nuevamente el contrato sin importar que tenga una trayectoria ocupacional de 19 años en la misma empresa. Con respecto a este caso en particular, se evidencia que las relaciones de tiempo conlleva a abarcar no solo procesos económicos e implícitamente estados de salud, en lo que, se evidencia que la relación contractual empieza a ser más corta entre la empresa y el trabajador evitando que este tipo de situaciones se presenten nuevamente y así la empresa al igual que el *Outsourcing* se eximen de asumir las consecuencias que afectan la salud de los trabajadores al realizar la misma labor durante prolongados lapsos de tiempo.

Por tal motivo, los individuos consideran que el hecho de estar trabajando por medio de un *Outsourcing*, representa más posibilidades de desempleo y no cuentan con las garantías retribuidas a su labor, en lo que no logran identificarse por no ser reconocidos como parte del capital que contribuye al *Outsourcing* y a las empresas en las que han prestado su labor

5.1.3 Cambios Laborales: Salario y Jornada.

En términos cualitativos, los trabajadores subcontratados no son pagados por la empresa en la que cumplen la jornada, por lo cual no genera en ellos un incentivo al sentir que no hacen parte de ella a pesar de cumplir con una labor continua. Al no formarse ningún vínculo directo hace que el trabajador no genere para las empresas lealtades, lo que le da la libertad de abandonar en un momento dado ese puesto de trabajo y buscar otro puesto que le permita obtener mejores condiciones laborales en cuanto al salario como a la jornada.

En general los entrevistados manifiestan no devengar un salario mayor al salario mínimo legal vigente y las jornadas de trabajo en ocasiones son extensas de hasta doce horas y para algunos de domingo a domingo. Situación que genera inconformismos en cuanto a los tiempos que la persona debe pasar en su trabajo y el tiempo que le queda disponible para realizar otro tipo de actividades de índole personal y/o familiar, sin dejar de lado que la experiencia que han formado a lo largo de sus trayectorias no les ha permitido adquisitivamente devengar más ingresos.

“El salario año tras año es el mismo mínimo, así uno firme con la misma temporal para otra empresa sigue siendo igual y lo que verdaderamente a uno lo afecta como trabajador son los cambios en las jornadas porque en un momento dado uno se habitúa a una jornada, pero al empezar otro contrato para otra empresa tiene que adaptarse nuevamente a realizar otros turnos y a jornadas mas largas las cuales no le permiten a uno realizar ningún plan familiar y en ocasiones eso afecta la relación de pareja por que se empieza a pasar mas tiempo en el trabajo” (Entrevista N°4)

5.1.4 Oportunidades de crecimiento laboral.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se evidencia que las oportunidades están enfocadas a la posibilidad de vincularse en diversas áreas o sectores dado que los *Outsourcing* disponen de un número amplio de clientes a los cuales deben suplir las necesidades de personal temporal, lo cual emplea los conocimientos adquiridos en el segmento particular de desempeño.

“La experiencia adquirida y el conocimiento de la labor es lo que uno le ofrece a las empresas (...) como operaria de empaque, siempre he trabajado como operaria de empaque (...)” (Entrevista N°2)

Las posibilidades no dependen únicamente de lo que este tipo de vinculación ofrece, si no a la utilización de los recursos que el trabajador va adquiriendo en sus trayectorias laborales, debido a como se evidencia en las entrevistas, las empresas para las que ellos cumplen con sus jornadas el crecimiento laboral es limitado al realizar una labor de tipo operativa. Es decir, que para la realización de una labor operativa las personas contratadas son en su mayoría bachilleres quienes no desarrollan una proyección laboral mayor a lo que ya saben hacer y no requieren una mayor experticia para realizar sus funciones.

“(...) entre más conocimientos adquiera uno a nivel laboral o a nivel académico, las oportunidades de trabajo van a ser mayores, no es lo mismo una persona que hable inglés a una persona que no lo hable (...) en ese caso el trabajo lo va a obtener quién se halla preparado mejor” (Entrevista 10)

Ahora bien, se evidencia que la posibilidad de adquirir mayores posibilidades en el campo laboral es asumida acorde con el grado de responsabilidad individual al tomar control del crecimiento y desarrollo personal.

5.2 Sistemas de Valores e Implicaciones en la Modalidad *Outsourcing*

En este apartado las ideas y las practicas cuentan con una función doble: primero se encargan de establecer un orden que permite a los individuos orientarse en su mundo material o social y a su vez dominarlo; segundo, posibilitar la comunicación entre los miembros de una comunidad proporcionándoles un código para el intercambio social y un código para nombrar y clasificar sin ambigüedades los diversos aspectos del mundo en relación con su historia individual y grupal Moscovici (2002:7), en tal sentido se considera que estos aspectos permiten comprender cuestiones relacionadas con el trabajo en cuanto a los sistemas de valores, significados, vínculos, lo cual es necesario en el estudio de las representaciones sociales y las trayectorias laborales.

5.2.1 Construcción individual de trabajo por medio de la modalidad de *outsourcing*.

Los individuos consideran que el hecho de trabajar por medio de un *Outsourcing* representa pocas garantías retribuidas a su labor y a su desempeño. Haciendo que la relación laboral que se establece para el tercero por medio del *Outsourcing* sea de contratos que ya están determinados en la duración de su temporalidad y en la mayoría de los casos no son contratos renovables. Adicional a ello los individuos manifiestan no contar con un reconocimiento por parte del *Outsourcing* como trabajadores de dicha organización, ya que ellos no trabajan en ella, si no que, prestan sus servicios como trabajadores para otras empresas usuarias del servicio de *Outsourcing* para la cual se vinculan.

Por otro lado en las organizaciones para las que prestan su servicio de trabajo se hacen distinciones frente a aquellos individuos que son contratados por los *Outsourcing* con aquellos individuos que tienen la oportunidad de trabajar directamente con la empresa.

“se ven muchas diferencias por ejemplo en trabajadores que ya están fijos a los que estamos por medio de un Outsourcing, pues a los trabajadores que están directamente por la empresa tienen beneficios en cuanto a que les dan bonificaciones y en cuestión de los porcentajes de ventas las comisiones que a ellos les pagan algunas veces no son las mismas que a los que estamos temporales” (Entrevista N°3)

Se aprecia, como en la construcción de la realidad el individuo percibe que al estar inmerso en un contexto de trabajo se pueden apreciar las diferencias de un trabajador a otro en términos de su vinculación laboral. Al asumir que su forma de vinculación de trabajo proyecta diferencias entre ambos trabajadores. Surge una construcción simbólica de lo que es no tener un empleo directo con una empresa y que le genere mejores recursos y condiciones como tener vacaciones, bonificaciones y posibilidades de ascenso al interior de una compañía.

5.2.2 Exigencias percibidas por el trabajador en la vinculación laboral.

Las trayectorias laborales de cada individuo depende en parte del sentido de trabajo construido por ellos mismos cómo trabajadores, puesto que de alguna manera tiene una gran incidencia su historia ocupacional, es decir que, su experiencia en el mercado laboral va generando las condiciones de inserción como lo son el ingreso y reingreso a una actividad laboral partiendo de su construcción individual y el sentido que le ofrece a su labor productiva como fuente de realización.

Es en este punto donde la identidad Rentería (2008:61) como uno de los aspectos psicosociales más afectados en el marco de los cambios sociales y de las relaciones de

trabajo, le impide al trabajador ser una persona activa dentro de los procesos organizacionales o toma de decisiones y el vínculo está más establecido a exigencias como conocimientos requeridos acordes con el cargo, autogestión, procesos de cambio, reestructuraciones, salario que es remunerado de acuerdo con la labor contratada y en algunos de los casos características físicas acordes con el área que se vaya a desempeñar como se aprecia en el siguiente fragmento.

E. “¿Consideras que existen algunas características a nivel de las personas que les permita continuar vinculándose laboralmente?”:

R. “Considero que la edad es la principal característica, y lo digo por experiencia propia. Hasta los 26 años yo encontraba trabajo fácil y lo máximo que pasaba sin trabajo era un mes y después de los 27 o 28 años en adelante y más ahora es muy difícil encontrar un trabajo, pues uno va a una entrevista o envía la hoja de vida y le dicen a uno que no es la edad que requieren para ese puesto o que no cumples con los requisitos que la empresa está buscando o que uno no cumple por la experiencia (...) así en el fondo uno sabe que si tiene la experiencia a la que se esta postulando, pero es indirectamente que te dicen no por la edad.” (Entrevista N°3)

Cómo se puede evidenciar, la interpretación que construye el individuo está ligada a su interacción a lo largo de sus trayectorias ocupacionales con el mundo del trabajo, donde a partir de hechos concretos de sus vivencias tiene la posibilidad de identificar las causas, exigencias y condiciones que implícitamente debe asumir, aunque en el caso de la edad es muy difícil retroceder el tiempo y mantenerse joven, el individuo debe optar por apropiarse de estrategias que le permitan estar al pendiente de su imagen personal y estética corporal.

5.2.3 Relación del individuo frente al trabajo.

La relación que establece el individuo frente al trabajo parte de la construcción en sus representaciones sociales e introyección de sus trayectorias laborales, donde va desarrollando juicios de valor de aquello que considera beneficioso o no de su relación

contractual y donde debe encontrar algunos puntos de coincidencia que han dado lugar a una nueva forma de organización del trabajo.

“para seguirme vinculando en esta temporal, seguiría estudiando algo que me permita conseguir empleo si eso lo requiero. Aunque yo alcance a complementar mi educación como técnica en higiene dental y eso es lo que me ha permitido en ocasiones tener un trabajo porque dicen que al menos pase por algún estudio, aunque nunca he trabajado en lo que estudie.” (Entrevista 3)

En este sentido, se manifiesta como ha sido beneficioso para el sujeto 3, tener la posibilidad de realizar un estudio técnico que le ha permitido vincularse laboralmente por ciclos de tiempo, sin que el estudio realizado tenga relación con sus labores ejercidas este es uno de los tantos recursos utilizados por los individuos para tener mejores posibilidades de vincularse laboralmente.

En tal sentido la relación individuo- trabajo bajo la modalidad de *Outsourcing* exige un tipo de producto diferente a la del empleo tradicional, es decir, que socialmente los individuos están accediendo a un modelo de trabajo cuyo propósito es que cumplan con los objetivos de las empresas tanto en conocimientos, estudio, experiencia, horarios, disponibilidad de tiempo pero que a su vez los trabajadores no sean parte de las empresas, si no que contribuyan únicamente con su labor.

5.2.4 Relaciones de lealtad y de compromiso.

Las relaciones de lealtad y compromiso desde la psicología organizacional, analizadas a partir de las representaciones sociales y trayectorias laborales, se manifiestan en una decisión propia del individuo y están ligadas a la percepción de los trabajadores con su entorno laboral. Es decir la relación de lealtad se aprecia en el sentido que le da el trabajador a su lugar de trabajo, a las condiciones que este le ofrece y la posibilidad de crecimiento profesional que pueda alcanzar de acuerdo a su desempeño.

“considero que uno como trabajador tiene que ser leal ante cualquier circunstancia, sea una agencia o sea una empresa donde esté trabajando, eso es algo que se lleva dentro y la lealtad es algo inamovible” (Entrevista N°10)

En esa medida, la lealtad comienza por la relación empresa- empleado, donde la empresa juega un papel determinante en la percepción del individuo y donde este considera que recibe un buen clima organizacional que le permite sentirse en equilibrio con su cargo, lugar de trabajo y sus funciones.

Por su parte, el compromiso se evidencia por el relacionamiento que se establece a nivel humano con los jefes, compañeros de trabajo y personal que conforma la empresa. Dicho compromiso surge en la calidad de las relaciones, por el reconocimiento que recibe de los superiores y el trato hacia el sujeto como trabajador. Esto lleva a los individuos a generar interés en realizar y cumplir con las funciones que son asignadas en el puesto de trabajo, si llegara a perderse el interés por la labor lo próximo a observarse sería un desinterés y tal vez una renuncia o abandono del puesto de trabajo.

“creo que mi experiencia y mis capacidades fueron fundamentales para que mi jefe tomara la decisión de darme el visto bueno en la empresa, para que yo quedara con un contrato a termino indefinido muy pronto” (Entrevista N°10)

Es decir, el trabajo también depende no solo del trabajador, depende de aquellos que conforman el contexto laboral, de las relaciones humanas que se forjan en conjunto a la empresa u organización y es lo que hace que se establezcan valores como el compromiso y la lealtad.

5.2.5 Jerarquías laborales.

La relación entre el trabajador y la modalidad de trabajo se consolida de acuerdo con una serie de prácticas propias de las organizaciones en tanto el *Outsourcing* maneja su

propio sistema de jerarquía como la empresa en la cual desempeña su labor el empleado. En este sentido para ejemplificar como los operarios hacen parte de la jerarquía al interior de la empresa que cumplen con su labor diaria, la cual se compone de variados grados dependiendo el foco económico al que pertenezca:

Para lograr entender el criterio de jerarquía, todo empleado tiene cargo o puesto; esta ubicado en un nivel, es decir que su cargo puede estar por debajo de otro quien a su vez cumple con una labor específica, lo cual lo diferencia de los otros como individuo a partir de su posición ocupacional.

“(…) uno se siente limitado a desempeñarse en cualquier otro cargo o ocupación. Yo por lo menos siento que puedo ascender y trabajar en otra área o por ejemplo en un cargo más alto. Es decir yo lleve siete años trabajando como impulsadora y yo siempre quise llegar a ser supervisora de mercaderistas y con la experiencia que yo adquirí como mercaderista y como impulsadora, a nivel personal creo que me siento capacitada para ejercer un cargo mayor al que he desempeñado (…) Pero mis jefes nunca me dieron la oportunidad de estar a su nivel.” (Entrevista N°3)

El trabajo actúa como una plaza en la que se establecen normas y códigos que los individuos deben cumplir, en el caso de la Entrevista N°3 se aprecia que las condiciones que lleva el individuo en dicho momento de su vida no son satisfactorias en el sentido de sentirse limitado por sus superiores (jefes) al no permitir ascender a una labor con mayor responsabilidad a la experiencia que ha desarrollado en sus trayectorias laborales.

5.2.6 Lugar que ocupa el trabajo en la vida del individuo

Las personas que se encuentran vinculadas en la modalidad de *Outsourcing* identifican y significan sus vivencias haciendo continuamente una retroalimentación de su quehacer que les permite ir mejorando sus falencias para posicionarse como profesionales o

situarse en un mejor puesto de trabajo, desarrollando así, recursos de tipo individual, que les permitan asegurar la permanencia en las organizaciones.

Igualmente, el permanecer en una organización y tener un trabajo le permite al individuo apreciarlo como un facilitador en la calidad de vida, al permitir suplir las necesidades materiales y básicas de su hogar. Sin embargo, el trabajo no se percibe solo como una fuente de producción económica si no que permite el establecimiento de vínculos personales y experiencias compartidas, porque proporciona la satisfacción a la necesidad de tener otro tipo de contactos diferentes al núcleo familiar.

“para mí el trabajo (...) es prácticamente todo, porque si uno no trabaja, no tendrá como obtener las cosas básicas con las que podría sobrevivir, como lo es la alimentación, ni podría conocer personas con las que mas adelante tenga la posibilidad de seguir en contacto o que lo pueda recomendar a uno para otro trabajo, entonces el trabajo lo es todo” (Entrevista N°12)

Tener un empleo también genera un status e identidad personal Celiberty y Martínez (2000) dada la estructura de las sociedades modernas en donde la opinión del otro se encarga de definir el status y prestigio de una persona basado en el puesto de trabajo que ocupa. Para Jahoda (1987) estar empleado le permite al individuo tener la posibilidad de realizar un tipo de actividades regularmente o estar laboralmente activo por lo que es recompensado (material o psicológicamente).

5.3 Conocimientos en Criterios de Inclusión y Exclusión Según las Trayectorias Laborales

“El conocimiento tiene como objetivo principal comunicar, estar al día y sentirse dentro del ambiente social, y que se origina en el intercambio de comunicaciones del grupo social” Moscovici (2002:7) y se considera relevante para análisis de los criterios de

inclusión y exclusión según las representaciones sociales y las trayectoria laborales al tener en cuenta las formas de contratación y al mercado de trabajo en Colombia.

En tal sentido, los cambios en las formas de contratación se han evidenciado por el cambio del desarrollo industrial y a otras ramas de la economía del país, donde han surgido mayormente la informalidad y el subempleo Urrea y Rodríguez (2008) lo que ha dado paso a serias limitaciones de la relación salarial.

Por lo anterior, el *Outsourcing* es una de las modelos más marcados de la tercerización de los procesos laborales y se aprecia como mayormente formalizada en la economía del país, y no se da únicamente mediante las empresas contratistas de distinto tipo de trabajadores que mantienen esta relación asalariada y no son enganchados por la misma empresa donde realizan sus procesos de trabajo, los trabajadores se están ubicando en empresas de servicio temporal, de trabajo asociado, empresas asociativas, entre otras Urrea y Rodríguez (2008).

La tercerización para Urrea y Rodríguez (2008).aplica para un trabajador flexible en la vinculación de los procesos laborales en diferentes ramas de producción y desempeño de ocupaciones, en tanto desaparece parcialmente la figura de empleador por lo que va invisibilizando la relación salarial directa dando como resultado una mayor fragmentación de las relaciones salariales.

Se observa que, en los procesos de flexibilización laboral encierra unos parámetros para el trabajador en relación a los criterios de inclusión y exclusión los cuales son representados por el conocimiento obtenido a lo largo de sus trayectorias laborales y en resultado a esos criterios se plantearon los siguientes ítems.

5.3.1 Expectativa del individuo frente al mercado de trabajo.

Los cambios que han surgido en el mundo laboral han afectado de alguna manera el significado que le otorgan los individuos al trabajo y más aún en las formas de contratación como el caso del *Outsourcing*, porque representan para los individuos mayor inestabilidad laboral, en la generalidad de los casos se encuentra que no existen garantías o posibilidades de estar contratado directamente por la empresa para la cual trabajan, lo cual no permite su movilidad organizacional.

“uno tiene que mirar si está de acuerdo o no esta de acuerdo con el tiempo que le ofrecen las temporales, si le conviene a uno o no, en mi caso me toca porque lo necesito y no voy a conseguir trabajar en otra cosa, porque no he estudiado y solo soy bachiller.” (Entrevista N°2)

Los individuos reconocen además, que el sentido de un trabajo permanente, estable y con posibilidad de tener una pensión ya no existe, pues consideran que ya no son aplicables en un mundo en el que está aumentando el trabajo flexible, es decir que al presentarse espacios de desempleo prolongados y al ser vinculaciones por cortos periodos de tiempo (llámense contratos por obra labor, término fijo o proyectos) las personas dejan de realizar los aportes para su pensión, tema que genera preocupación porque la mayoría considera que no alcanzaran esta seguridad social cuando estén en una avanzada edad.

“(…) algunos empleos son solo por tres meses, para mi es un empleo sin beneficios porque es mientras dura una temporada que lo contratan y para que uno acceda lo ilusionan al contratarlo diciendo que dependiendo del desempeño así mismo le pueden prorrogar el contrato o contratar por la empresa. Y se acaba la temporada y termina todo (...) y uno nuevamente esta sin trabajo y sin poder cotizar para la pensión, es decir nosotros ya no tendremos el privilegio de tener una pensión.” (Entrevista N°1)

Con relación a las expectativas, los individuos dejan en manifiesto que no tienen garantía en sus prestaciones, perciben la falta de reconocimiento y de utilidad del trabajo que realizan en las organizaciones y se le atribuye la falta de un salario acorde con su aporte laboral, el cual les permita suplir sus necesidades básicas. Igualmente, existen

expectativas en relación a las condiciones que permitan vincularse y ascender al interior de una organización debido a que no poseen un vínculo directo y son pocos los casos de promoción del personal temporal en que se generen condiciones laborales satisfactorias que los provea de alimentación, transporte, vacaciones y posibilidades de capacitación continua para aquellos que están vinculados bajo la modalidad de *Outsourcing*.

5.3.2 Actualización y Capacitación Como Recursos Propios

Para el desarrollo tanto laboral como personal, el conocimiento puesto al servicio del trabajo juega un papel importante para lograr mantener el puesto de trabajo o para ser contratado, se observa que es importante tener en cuenta aspectos de la vida de los individuos como su vida familiar, formación académica, vivencias y/o experiencias que permiten determinar que lo ha ayudado en su efectividad como trabajador Ayerbe, Montoya y Viveros (2002). Por lo anterior, las condiciones de trabajo de los individuos está dada de acuerdo con el rango de edad, la terminación de sus estudios académicos y desarrollo profesional de los mismos.

.

“claro entre más conocimientos tenga uno a nivel laboral o a nivel académico, las oportunidades de trabajo van a ser mayores, no es lo mismo una persona que hable ingles a una persona que no lo hable y que en ese caso se requiera un puesto para una secretaria que tenga experiencia en idiomas, entonces en ese caso lo va a lograr quien se halla preparado mejor (...) a mi me parece que entre más aprende uno y entre mas conozca uno, mayores oportunidades va a tener a futuro, eso también tiene peso a la hora de ser contratado”(Entrevista N°10)

Con respecto a lo anterior, se observa que el individuo reconoce que para acceder a un puesto de trabajo es más factible una persona que tenga conocimientos o formación académica en el área específica a otro que no lo tenga, pues esta condición hace que se

agilice el proceso de contratación de dicho sujeto. Por consiguiente, las personas aluden al hecho de que hoy por hoy tienen que estar al día, es decir, estar “actualizados”. Lo anterior se ejemplifica en el siguiente fragmento:

“(…) por ejemplo para uno desempeñarse como impulsadora en la época que yo empecé la misma empresa lo capacitaban a uno y ahora uno ve que las personas que están empezando le piden que tengan estudio en mercadeo y ventas, que ya tengan una carrera técnica y muchas veces las que empezaban por impulso eran muchachas que apenas estaban saliendo del bachillerato y no tenían los recursos para empezar a estudiar inmediatamente (…) les están haciendo exigencias muy altas en el nivel de educación y las están recompensando con salarios muy bajos que no están acordes a la preparación académica que están exigiendo en los trabajos actualmente.”
(Entrevista N°3)

En el caso de los empleadores, profesionales empleables y no empleables en las diferentes modalidades de trabajo, los factores personales en un 80% son componentes que permiten el ingreso y mantenimiento de ellos en el mercado de trabajo Ramírez, Bustos y Valencia (2004) igualmente, en la actualidad dentro de las características personales están relacionados factores como las competencias, la flexibilidad y la iniciativa.

Finalmente, de acuerdo con las versiones de los individuos entrevistados se concluyó que en el escenario de trabajo están inmersos otros factores como lo tecnológico y lo social y dependiendo de las características personales, la proyección y condiciones que desarrolle cada uno les permitirá seguir vinculándose mediante la modalidad de *Outsourcing*. Es decir que, el conocimiento es responsabilidad del individuo y no de la organización.

5.3.3 Beneficios y oportunidades.

El trabajo en la modalidad de *outsourcing*, según las versiones de los individuos entrevistados se muestra como una alternativa al empleo, es una nueva forma de negociar

los sectores productivos, generando alianzas entre empresas, lo que conlleva a la reducción de costos, reducción de personal, más flexibilidad sobre todo en la contratación de servicios a través de agentes externos de la empresa Ramírez, Bustos y Valencia (2004), es decir, se utiliza un subcontratista que brinde el servicio en los procesos que la empresa realiza por un periodo de tiempo pactado, de esta forma el trabajador se vincula a una empresa cumpliendo con los lineamientos de la misma.

De allí que, la modalidad de *Outsourcing* sea percibida por los individuos como una fuente de inestabilidad en sus vidas, dado que las condiciones cambian regularmente, debido a la finalización del tiempo en los contratos; para el trabajador son menos los beneficios o ventajas que obtiene, en tanto no perciba una sensación de bienestar y de oportunidad en el entorno laboral tanto para personas jóvenes que se están insertando en el ámbito laboral, como para aquellos que ya poseen un amplio bagaje en el mismo contexto.

“(…) las personas jóvenes muchas veces no tienen la experiencia para trabajar y eso genera mucho desempleo, uno ve muchas personas jóvenes sin trabajo, sin experiencia laboral y tampoco la pueden tener porque los mismos requisitos que piden se la están negando, allí lo que influyen son otros aspectos (...) En estas ofertas uno percibe que están pidiendo que los jóvenes tengan experiencia, cuando son personas que recién se han graduado del bachillerato. Lo mismo pienso de las ofertas que pone un límite de edad porque considero que es una discriminación. Uno después de los 35 años es una persona útil, con obligaciones y más responsable.” (Entrevista N°3)

En condiciones similares Álvarez y Gema (2006) se refieren al papel de la empleabilidad en la satisfacción laboral de los trabajadores temporales, donde realizaron un contraste empírico acerca de la falta de estabilidad en el empleo, el cual impactó negativamente y se observó como este impacto puede ser minimizado con la mejora de sus factores personales que les permitan ser más empleables. En este sentido, la contratación temporal surge como una forma de mantener el empleo en las empresas que sufrieron

grandes dificultades en el mercado, por ello la temporalidad del trabajo, ha generado la insatisfacción sobre el comportamiento de los trabajadores.

Desde este punto de vista, una persona que pueda presentar dificultades para seguirse vinculando y ver interrumpida su trayectoria laboral se deberá a características personales o de los trabajos disponibles en el momento en particular y del contexto. Por tal razón, es el trabajador mismo quien ha tenido que afianzar una mayor capacidad de adaptación a los cambios a la flexibilidad organizacional, la cual, esta inmersa en contratos temporales, la mayor libertad en los despidos y las reestructuraciones. Álvarez y Gema (2006).

Por lo antes expuesto, debemos considerar que estos cambios han generado un nuevo contrato psicológico, es decir “la percepción de ambas partes, organización e individuo, en la relación de empleo, de las promesas y obligaciones reciprocas implícitas en esa relación.” Gamboa, Gracia, Ripoll y Peiró (2007)

Por tal motivo, la iniciativa en las personas se refleja como un agente que permite generar un mejoramiento en las transformaciones sociolaborales, al igual que es una manifestación espontánea del individuo para la realización y cumplimiento de un trabajo, lo que la conlleva al logro de los objetivos que tenga para su crecimiento personal y profesional a largo plazo.

5.3.4 Formas de Inclusión y Exclusión a través de las Estéticas.

Entre las formas de inclusión y exclusión se evidencia que el cuerpo y su representación subjetiva esta inmerso por diversas concepciones ideológicas a nivel cultural

según la época. En la sociedad tienden a existir parámetros estéticos o de belleza en diversos campos de acción, para el caso del contexto laboral, los parámetros estéticos están orientados a aspectos de presentación personal y la manera como el mercado se siente atraído por adquirir productos ofrecidos por personas que poseen una apariencia estética armoniosa a los ojos de quien la mira.

“(…) la estatura, la presentación personal (…) he escuchado conocidos que les ha pasado, que no los contratan por no tener la apariencia física que la empresa busca en ese momento.” (Entrevista N°2)

El cuerpo y su representación parte de estereotipos que están señalados a nivel psicológico y social en la capacidad que tienen los seres humanos de apreciarse a sí mismos y a los demás. El individuo refleja y da sentido de valor a características propias del autoconcepto acorde con su educación y evaluación de su personalidad como resultado de la validación social (González, 2001).

“(…) me ha ocurrido que porque soy un poquitico robusta, me han dicho que no me pueden contratar. Me han dicho que si fuera talla 8 o talla 10 me dan empleo o hasta talla 12. Pero que si soy de talla 12 en adelante no me pueden contratar por que las empresas como las de mercadeo, impulso o ventas buscan mujeres atractivas físicamente para poder vender sus productos.” (Entrevista N°3)

En este sentido, se evidencia como la estética se ha transformado en un factor de Inclusión y exclusión en mencionados sectores laborales y afecta las formas de contratación. No se puede negar la importancia de lo estético en todas las sociedades y el énfasis de las empresas acorde el estilo cultural y el campo de acción en el mercado económico. Por ello los sistemas organizativos no sólo buscan el mayor rendimiento económico a su actividad, sino que buscan un trabajador flexible que pueda adaptarse a sus requerimientos. En adición a ello, las empresas buscan establecer una imagen social que no

este por fuera de las demandas de la sociedad, haciendo que los agentes económicos integren unos valores por encima de la satisfacción de las necesidades materiales de los individuos, es decir que, la visión de belleza conduce al individuo ante una realidad que le supera Fernández (s.f).

6. Análisis y Discusión

Los cambios asociados al mundo del trabajo, demuestran, en primer lugar, algunas insuficiencias por parte del Estado al ser un mercado dinámico en los niveles de empleos y salarios, es por ello, que el trabajo ha tenido cambios en la rutina, la adaptación, el aprendizaje continuo e innovación, pues estas, son algunas características del capitalismo flexible que enmarcan la economía mundial hoy en día y a la que las empresas se han visto obligadas a cambiar los vínculos de contratación.

6.1 Configuración de Relaciones Interorganizacionales en las Dinámicas de los Mercados de Trabajo

Debido a los cambios en el mercado laboral, se puede aludir que existe una fragmentación hombre – trabajo, en consideración a procesos como la flexibilización laboral que ha transformado las políticas laborales, al límite de eliminar las garantías que deberían gozar los trabajadores, como por ejemplo las formas de contratación, la estabilidad laboral y por ende la relación laboral. Un ejemplo de ello, se evidencia en la siguiente relato.

“es igual sino que ellos, ya tienden a ver soy de Mayagüez y no es como un contratista, es decir te tienen como uno de mas y no como una persona que este por

la empresa, digámoslo así, es más respetable, hasta para un préstamo, porque por ejemplo usted lleva unos documentos que digan que está trabajando para Mayagüez y solo con eso te aprecian más el crédito” (Entrevista N°9)

En relación con ello, se manifiesta que las personas que trabajan por medio de *Outsourcing* plantean diferencias entre los trabajadores que tienen unas garantías (como por ejemplo, los que están contratados por la empresa) y quienes no las tienen, lo cual tiende a dividir a los trabajadores, surgiendo así, un malestar organizacional.

Si bien los trabajadores destacados son contratados por las empresas de servicios, éstos deben estar sujetos a las órdenes que les imparten las empresas usuarias, es decir, a las empresas a las que les presta un servicio. Por ello, se alude que la relación laboral se va invisibilizando, porque los individuos no se identifican con la empresa contratada (*Outsourcing*), sino con la empresa donde cumple una labor. De acuerdo con lo anterior, se relaciona el siguiente fragmento de entrevista

“(…) en este caso uno cumple los reglamentos es con la empresa donde yo estoy trabajando, porque debo cumplir con sus horarios, sus funciones, porque es la empresa donde yo estoy prestando un servicio.” (Entrevista N°1)

6.1.1 Temporalidad en las relaciones de trabajo.

Los cambios en mercado de trabajo, partieron con el fin degenerar mayor productividad en las empresas y fomentar la creación de empleos. Sin embargo, se produjo un efecto contrario, ya que con ello se generó un individualismo, es decir, las empresas al igual que los trabajadores tienen en cuenta exclusivamente su propio interés, provocando consigo una serie de consecuencias en las relaciones laborales

Por consiguiente, dichas transformaciones ocurridas en la configuración del mercado de trabajo se hayan presentes en las trayectorias individuales, de manera que los trabajadores se ha enfrentado a dichos cambios y cómo estos la han significado, ya que los años de antigüedad en la empresa, la experiencia acumulada y los estudios en el área técnica que los trabajadores pudiera tener, son los puntos clave que permitan “hacer carrera” dentro de la empresa, aunque en muchas ocasiones estas condiciones tampoco son prevalecidas por la organización.

“Claro, pues quieren que uno ya sea estudiado y que de una vez llegue con la experiencia, pero dígame uno como hace todo a la vez si no le dan la oportunidad de tener la experiencia”. (Entrevista N°6)

A partir de ello, se evidencia entonces que los procesos de flexibilización trajeron consigo no solo transformaciones estructurales, como las condiciones organizacionales (intensidad en la jornadas de trabajo, formas de contratación laboral y estabilidad laboral), sino cambios en la relación laboral, ya que la capacidad de escogencia de los individuos se torna cada vez más limitante, puesto que, optar por una mejor calidad de vida no es viable bajo los requisitos actuales del mercado laboral.

6.2 Cambios Laborales

El desempeño actual del mercado laboral en Colombia es considerado como desolador en términos de desarrollo económico y social del país, porque no cuenta con las garantías de estabilidad. Sin embargo, el trabajo se configura como una actividad generalmente prioritaria en la experiencia que adquieren las personas, pues es sin duda, un

recurso a través del cual los individuos obtienen los recursos necesarios para ejecutar sus proyectos de vida de manera autónoma. Por tanto, el trabajo es considerado como una actividad tanto de integración social como de autorrealización, en la medida en que las personas realizan sus aspiraciones personales, logrando de este modo, un aporte productivo a la sociedad

En este sentido, se hace mención al término representación social, a partir del cual, las personas interpretan y construyen la realidad laboral, a través de sus experiencias, teniendo en cuenta el intercambio de información o conocimiento, el cual es entendido como “*el saber del sentido común*”, que los individuos logran efectuar a través de su comportamiento, y por ende en las prácticas laborales.

Las representaciones sociales implican no solo las creencias, significados, sistemas de valores, conocimientos, e identidades, sino también las condiciones y el contexto en el que surge la representación, pues sin duda alguna, el origen de esta, surge del trasfondo cultural que la sociedad ha acumulado a lo largo de la historia.

Por consiguiente, es importante aludir el concepto de conocimiento, el cual cumple un papel muy importante dentro de las representaciones, ya que en nuestro entorno existen ciertas explicaciones frente algunas situaciones, las cuales son extraídas por los modelos de comunicación y pensamiento social. Esto significa, como bien lo señala Amaya (2002:11) las representaciones sociales sintetizan dichas explicaciones y en consecuencia, hacen referencia a un tipo específico de conocimiento que juega un papel crucial sobre cómo la gente piensa y organiza su vida cotidiana, es decir el conocimiento del sentido común. Es por ello, que las personas entrevistadas consideran que el conocimiento es un aspecto

importante, para el desarrollo tanto personal como profesional, pues se considera un aspecto relevante para el futuro laboral. De acuerdo con ello, Moscovici considera que las representaciones sociales conciernen al conocimiento del sentido común, que se pone a disposición en la experiencia cotidiana (Jodelet, 2000: 11).

6.3 Aprendizaje en las Trayectorias Laborales.

El conocimiento cotidiano o de “sentido común” se constituye en los escenarios culturales, es decir, son contruidos culturalmente y compuestos específicamente por modos de comprensión y un conjunto de saberes de una comunidad, organizados en un lenguaje particular, considerando de este modo, que los conocimientos surgidos en dicha cultura, permitirán a las personas, actuar, percibir e interactuar. De allí que, por ser el conocimiento una construcción intelectual subjetiva, sujeta no sólo a ciertos sistemas de información sino también en su forma simbólica, es decir las emociones que poseen los individuos frente a una determinada experiencia. Por ello, las trayectorias laborales de cada individuo son importantes para comprender no solo la dinámica del mercado de trabajo, sino lo que significa en sus vidas y con ello todas las implicaciones que este genera.

En relación a ello, se puede señalar que el concepto de trayectoria no presenta una definición unívoca. Sin embargo, algunos autores logran dar su postura y definen el termino trayectorias laborales como Pries (1999), quien, utiliza el término de trayectoria laboral para dar cuenta de la “secuencia de las posiciones laborales que ocupa una persona a lo largo de su vida”, Godard (1996), por su parte, lo comprende como un tipo particular dentro del enfoque más amplio de las historias de vida.

Constituye un campo de experiencias tal que permite observar evaluaciones distintas sobre el significado y reconocimiento del trabajo en la vida de las personas, es fundamental rescatar todas las situaciones de trabajo en las que han estado involucradas. Partiendo de las entrevistas realizadas, se logró comprender como las personas por medio de su experiencia laboral, trayectoria ocupacional y el conocimiento adquirido, dan cuenta de las desventajas que ofrece la modalidad de trabajo: *Outsourcing*, aunque para las personas represente ser esta modalidad su única alternativa para adquirir sus propios recursos.

Se reconoce entonces que en la actualidad en Colombia, en su mayoría las ofertas de trabajo que se publican en los portales de empleo aparecen en la modalidad de *Outsourcing* y aunque no se tenga una estabilidad laboral en los contratos, se debe estar “actualizado”, es decir, que por iniciativa y responsabilidad del individuo se debe desarrollar el conocimiento no solo académico o de “actualización”, sino cotidiano, ya que se tiene en cuenta en las exigencias de las organizaciones y de los contextos sociales, contando además con su experiencia.

6.4 Lugar o valor que ocupa el trabajo en la vida de los individuos.

En esta medida, vale la pena mencionar que para las personas que trabajan por modalidad de *Outsourcing*, el trabajo es considerado en primera instancia un medio para conseguir lo que se quiere, incluyendo el bienestar, futuro de su familia, autorrealización personal y en segunda instancia es considerado como un medio de supervivencia. De allí que, los trabajadores otorguen diferentes significados al trabajo, partiendo desde su experiencia de vida.

Con respecto a lo anterior Alvaro, Garrido y Torregosa (1996) manifiestan que:

El termino Trabajo es un significante estático e invariable que, sin embargo, remite a una pluralidad de significados dinámicos y variables. Se refieren, por un lado, a un tipo específico de actividad humana, desarrollada en determinadas situaciones y contextos socioeconómicos y, por otro, a las construcciones socioculturales del sentido y del valor de tal experiencia (pág. 86-87).

En este sentido, se puede manifestar que el trabajo a lo largo de la historia ha tenido diferentes connotaciones, ya que ha existido una diversidad en su entorno y en sus protagonistas, trayendo consigo cambios en el valor, en sus funciones y en su significado, así como se ejemplifica en lo expresado por uno de los individuos entrevistado:

“para mí el trabajo es una bendición, es también algo des estresante, es algo que lo ayuda a uno a relajarse y mirar cosas hacia adelante”.(Entrevista N°9)

Con respecto a ello, se refiere entonces que la valoración del hecho de trabajar interviene, además de las características de los trabajos que ha desempeñado, las experiencias que el individuo ha tenido en cada empresa, teniendo en cuenta muchas veces su movilidad y en otra instancia el desempleo que se genera en algunas oportunidades (*Outsourcing*).

Según Salmaso y Pombeni (1986) citado en Álvaro, Garrido y Torregoza (1996) el núcleo de la representación social del trabajo que aflora al sentido común característico de las sociedades industriales remite a una actividad que exige esfuerzo físico y mental, ocupa mucho tiempo, permite ganarse la vida y proporciona satisfacción, oportunidades de autoexpresión y sentimientos de logro y utilidad. Esto se evidencia con el argumento de uno de los entrevistados:

“haber el valor es muy grande, porque gracias a ello he podido sacar adelante a mi familia, con ello he podido conseguir cosas que antes no tenía, entonces el valor es mejor dicho incalculable, porque tener un trabajo hoy en día es un privilegio” (Entrevista N°9)

Esto refleja la realidad laboral, la cual será diferente en cada cultura y en cada individuo, por las características de los actores laborales quienes marcan simbólicamente su espacio de trabajo con diferentes experiencias, las cuales conducen al cumplimiento cabal de las exigencias de las nuevas formas de organización del trabajo. De ahí, la importancia de los trabajadores frente a las prácticas laborales que ejercen sobre sí mismos, constituyendo de esta forma significados, tomas de decisiones, saberes, y acciones.

Lo anterior significa, como lo señala Moscovici en la definición de Representación Social son “sistemas de significaciones que permiten interpretar el curso de los acontecimientos y las relaciones sociales; que expresan la relación que los individuos y los grupos mantienen con el mundo y los otros” (Moscovici, citado en Jodelet, 2000.)

De esta forma, el medio cultural en el que se desenvuelven las personas, el espacio que ocupan en la estructura social y las experiencias con las que se enfrentan a diario influyen en su forma de ser y en la manera en que perciben la realidad social. Por eso, Zamora (2007) manifiesta que la representación es una acción psicológica que posee una función simbólica, ya que implícitamente contiene un significado y éste tiene que ver directamente con la situación del sujeto frente al mundo en que vive y con el que se relaciona. (...) Para un individuo o para un grupo, una representación del trabajo es el significado, el lenguaje que los trabajadores elaboran a partir de las relaciones que se establecen con la empresa y que parten de la experiencia previa, la cual, puede ser propia o ajena.

6.5 Condiciones Laborales por parte de los *Outsourcing*.

Por tanto, las personas que laboran en un *Outsourcing*, lo identifican como un intermediario, el cual trata de explotar al trabajador, haciéndolo trabajar más horas y no pagándoles lo justo a la labor, pues manifiestan además, que dichas agencias reciben mucho más dinero por cada trabajador, el cual no es recompensado por las horas y diferentes funciones que este realiza. Por consiguientes, la autora Amaya (2002) considera que

“la realidad siempre actúa a través de la interpretación de los seres sociales, de modo que no hay más realidad que la realidad tal y como es descifrada por las personas. Son los significados que se le atribuyen los que van a constituir la como la única realidad que, efectivamente, existe para las personas: La realidad tal y como la interpretamos es la única realidad que puede tener, por consiguiente, unos efectos sobre nosotros”.

Esto se argumenta en lo expresado en el siguiente argumento:

“vincular una persona directamente es un proceso largo, es un proceso donde la empresa tiene que conocer mucho tiempo a la persona, para poder dar ese dictamen de si es bueno o no el trabajador, o si lo merece o no de estar allí, y pues eso ha cambiado muchísimo, anteriormente usted entraba a trabajar y a los dos días si a mucho ya estaba vinculado por la empresa ,ahora no, ahora hay mucha gente buscando empleo y pues la verdad es que darles a todas esas personas la oportunidad es muy difícil sobre todo para estas empresas (...) además los puestos de trabajo son muy pocos y las empresas adquieren contratos cortos por ejemplo de servicios, de aseo, de mantenimiento y de reparación (...) por eso contratan a su personal a través de estas agencias para no adquirir costos o gastos por la nómina.”.(Entrevista N°9)

En este sentido, podemos manifestar que las representaciones condensan significados y se concretan en sistemas de referencia, los cuales nos permiten interpretar y clasificar lo que vemos experimentamos y pensamos. De allí, que la autora Amaya (2002) considere que las representaciones sociales “constituyen, a su vez, como sistemas de códigos, valores, lógicas clasificatorias, principios interpretativos y orientadores de las prácticas, que definen la llamada conciencia colectiva, la cual se rige con fuerza normativa

en tanto instituye los límites y las posibilidades de la forma en que las mujeres y los hombres actúan en el mundo (pág. 11).

Por lo tanto, se puede argumentar que las representaciones sociales no solo parten de las ideas previas, las cuales se constituyen a partir de nuestras experiencias, también se conforman a partir de las informaciones, conocimientos y modelos de pensamientos que son recibidas y transmitidas a través de la educación, tradición y comunicación. Es así, como las representaciones sociales, transforma las experiencias de cada uno de los individuos dotándolas de sentido, permitiendo así, organizar la realidad y las relaciones sociales

Las prácticas laborales de los trabajadores expresan el sentido que da su experiencia en el mundo del trabajo. Por consiguiente la representación es considerada la expresión de una sociedad determinada, en la que muchas veces interviene el imaginario, permitiendo compartir y crear nuevas formas de explicación o imaginarios, como lo manifiestan las personas entrevistadas, ya que estos reconocen, que aunque no existe estabilidad laboral con estas nuevas modalidades que hoy por hoy existen Colombia, no pierden su ideal, es decir, algún día poder llegar a estar contratado directamente por una empresa.

Finalmente, se puede aludir que la flexibilidad de estas formas de vinculación laboral reduce el grado de estabilidad en el empleo, aumentando así la incertidumbre de los trabajadores y sus familias, particularmente de la población que presenta dificultades para adaptarse a las nuevas realidades o de aquellos grupos que el mercado laboral tiende a discriminar o a excluir. Además, la alta rotación entre el empleo y el desempleo que estas formas de contratación suscitan, determina una suspensión frecuente de las cotizaciones que garantizan a los trabajadores el acceso a la salud o la posibilidad de obtener una pensión en la vejez.

6.6 Formas de Contratación.

En adición a ello, el auge de estas formas de contratación como los *Outsourcing* ha implicado una reducción de las garantías y los derechos de una gran parte de trabajadores alrededor del mundo, como por ejemplo Colombia, en relación con los de aquellos que conservan el privilegio de estar vinculados bajo un contrato laboral. Trayendo consigo, el no tener derecho o posibilidades reales de acceder a un descanso remunerado, ni a prestaciones sociales propias de la relación laboral, ni tampoco a negociar sus condiciones de trabajo.

De tal modo que la evolución en las formas de contratación está ligada al fenómeno de precarización del trabajo, los cuales comprometen su bienestar y sus expectativas. Llevándolos no solo a seguir reforzando su saber hacer para negociar su trabajo, sino fortalecer su interacción frente a las competencias que hoy por hoy exigen las organizaciones.

En este sentido, se podría manifestar que las trayectorias laborales se han visto sometidas a un proceso declinante o de movilidad laboral descendente. Trayendo consigo, saberes, experiencias y capacidades truncados que difícilmente puedan reconstruirse dadas las condiciones existentes en el mercado de trabajo actual. Si bien partimos de una concepción no determinista de las trayectorias laborales, en nuestro caso podemos observar que, a pesar de las distintas estrategias puestas en práctica por los trabajadores, las condiciones estructurales parecen haber prevalecido por sobre los deseos e intereses individuales.

De esta manera se alude entonces que, en la actualidad la valoración que le otorga las personas al hecho de trabajar interviene no solo las características de los trabajos desempeñados, sino las experiencias en la que se han afrontado en ciertas situaciones con el

Outsourcing, las cuales ponen en juego sus necesidades laborales, pues las condiciones del mercado prevalece solo y únicamente sus propios intereses.

6.7 El trabajo flexible como organizador social, organizacional e individual.

De acuerdo al análisis de las entrevistas podemos concluir que el quiebre de las propias trayectorias de las persona son en al menos en tres sentidos un quiebre a nivel profesional, económico y simbólico aunque con diferentes matices, ya que cada uno le da un sentido a su propia experiencia y por ende generan expectativas muy poco viables, debido a la falta de estabilidad que ofrecen los *Outsourcing*

“(...) inestabilidad me refiero a que uno no es estable, el trabajo no es estable, entonces uno lo que hace es vivir a toda hora pensando a qué momento lo van a echar del trabajo, o cuánto tiempo va a pasar desprogramado y uno empieza a tener dificultades por ejemplo con sus necesidades básicas como el pago de los servicio, tener para los transportes, para la comida, ya uno lo poco que se gana le toca también sacar una parte para ahorrarla y así tener algo para cuando no tenga trabajo.” (Entrevista N°6)

Según lo anterior es importante referirse que la flexibilidad laboral trae consigo la incertidumbre que no permite pensar en un trabajo estable, llevando a que el trabajador no construya vínculos más allá de los económicos con la organización.

Para Sabel y Piore la flexibilidad es vista como parte de la opción representada por la “nueva ruptura industrial”, para transformar tanto la producción como los mercados que pasarían de basarse en la producción en masa a un sistema de “especialización flexible” Chávez (2001) Es así como las organizaciones están en constante competencia en la economía global para mantenerse en el mercado laboral, sin embargo las organizaciones

han tenido que hacer reducción de personal, mejorar la productividad y desempeño, a su vez ha conllevado a los sujetos a la inestabilidad laboral.

7. Conclusiones y Recomendaciones

Según los resultados obtenidos en todo el proceso investigativo de recolección de datos, análisis y discusión de la información se concluye que:

Mediante la realización de las entrevistas a los diferentes sujetos, se arrojan resultados que permiten explorar en diferentes aspectos de la realidad en la que se desenvuelven y de su cotidianidad. Uno de los primeros aspectos a resaltar es la relación de temporalidad que se evidencia en la modalidad de *Outsourcing*. La temporalidad en el trabajo para las personas que se encuentran vinculadas en dicha modalidad, se percibe o manifiesta como una dificultad que no les permite tener una estabilidad, tanto a nivel social, económico y psicológico.

La temporalidad en la vinculación laboral por modalidad de *Outsourcing* esta evidenciada en los espacios de tiempo que existe de un contrato a otro, es decir que para la mayoría de la población entrevistada el trabajo más corto está representado en promedio a una durabilidad de 15 días o durante una corta temporada y el tiempo más largo de su labor está determinada por contratos de tipo obra labor que dura en promedio un año y que inmediatamente en algunos pocos casos cuando se cumple el año, la persona es liquidada y nuevamente contratada por el mismo espacio de tiempo, para la misma empresa en la que venía desempeñando su labor.

“(…) era un contrato por obra labor, a nosotros nos liquidaban cada año y luego lo renovaban nuevamente así fue durante siete años hasta que terminaron con la maquila que estaba dentro de la empresa” (Entrevista N°2).

Además de ello, se observa que la temporalidad afecta de modo directo el estilo de vida de las personas que se vinculan como trabajadores en la modalidad de *Outsourcing*, la primera manifestación corresponde a que no tienen una estabilidad económica, la cual se ve afectada al momento de terminar su labor para la empresa que se encuentran en prestación de servicio; la segunda manifestación se da en los tiempos que pueden pasar desempleados se van prolongando cada vez más. En la mayoría de los casos el tiempo que han estado desempleados es en un promedio corto de 1 mes y en un promedio largo puede ser de hasta 1 año o dos años sin poderse vincular nuevamente a un *Outsourcing*.

“(…) de allí pase a otra agencia temporal y trabajo con Colgate como operaria de empaque y también es por obra labor, pero acá lo malo es que lo desprograman a uno a cada rato porque a veces no ahí mucha producción y uno puede pasar mas de un mes desprogramado, esperando otra vez que lo llamen a trabajar” (Entrevista N°2).

Se observa que para la población las épocas de desempleo pueden variar por diversos factores individuales como la edad, la formación académica o la apariencia física. En el caso de la edad, manifiestan que a medida que tienen más años se hace más difícil ser contratados por un *Outsourcing* y son pocos los cargos que acorde a su especificidad requieran contratar una persona madura es decir entre los 35 a 45 años en adelante.

Algunos sectores empresariales pueden ser más exigentes de uno a otro, en el caso de las personas que han desempeñado la labor de impulso o ventas, la edad es una de las características más relevantes, las mujeres que se han desempeñado en dicha labor, manifiestan que entre más jóvenes estén más fácil las contratan y los lapsos de tiempo que

pasan desempleadas son muy cortos, sin embargo a medida que cumplen más edad se les dificulta vincularse nuevamente.

“Hasta los 26 años yo encontraba trabajo fácilmente y lo máximo que pasaba desempleada era un mes y después que cumplí 27 años en adelante y es muy difícil encontrar empleo, uno va a una entrevista o envía la hoja de vida y le dicen a uno que "no es por edad para el puesto (...) o que uno no cumple con ciertos requisitos que uno sabe que si los cumple por la experiencia, pero por la edad le dicen a uno que no.” (Entrevista N°3)

Otro factor característico visto como una forma de inclusión y exclusión a través de las estéticas es la apariencia física, en el caso de las mujeres entrevistadas son quienes consideran que han conseguido trabajar por medio de un *Outsourcing* no de acuerdo a su apariencia física. Es decir si son mujeres delgadas que conservan determinada talla de ropa como 8, 10 o 12, pueden emplearse fácilmente en el sector del impulso o ventas, pero en el caso contrario aquellas mujeres que tienen una talla mucho mayor a la talla 12 difícilmente las contraten para este sector.

En cuanto a los argumentos de los entrevistados sobre la formación académica, tanto los hombres como las mujeres consideran que es importante seguir capacitándose a nivel académico y adquirir mayores conocimientos por que les permite postularse con su hoja de vida a ofertas que requieren de mayor formación como lo solicitan hoy en los *Outsourcing* o empresas de servicios temporales. La formación académica puede plantearse como un recurso de desarrollo personal que permite a la persona acceder a un empleo en unas condiciones más dignas, que aunque, este determinado por la temporalidad y tercerización les va a permitir mejorar un poco más los ingresos económicos y adquirir un mejor bienestar, tanto a nivel social como psicológico.

Para las personas que se encuentran vinculadas bajo la modalidad de *Outsourcing*, se evidencia que existe en ellas factores de tipo emocional que pueden llegar a interferir en diferentes ámbitos de su vida, la manifestación más notable de índole psicológico es la insatisfacción que sienten las personas al no tener conocimiento sobre su continuidad laboral. Otro factor es la inestabilidad que representa el tener que acoplarse a un ambiente diferente en menos de un año al trabajar por temporadas para diferentes empresas. Es decir que el principal recurso al que recurren las personas que se encuentran activas laboralmente bajo la modalidad de *Outsourcing* es la formación académica, sin embargo es una “lucha” contra el reloj porque a medida que más edad tienen se vuelve más difícil vincularse laboralmente.

Sin embargo, la experiencia es otro de los factores a resaltar y se ve como el más contradictorio, puesto que las personas entrevistadas manifiestan que en las ofertas del mercado laboral, las empresas buscan vincular por medio de los *Outsourcing* personas cada vez más jóvenes, con experiencia mayor a un año y además con una formación académica que en otro tiempo no se exigía por ejemplo, para cargos como impulso, ventas, o de tipo operativos.

Por otro lado, retomando nuevamente el aspecto psicológico las personas mayores de 40 años son quienes más manifiestan tener sentimientos de insatisfacción con respecto a su continuidad laboral. Es decir, mientras más tiempo llevan laborando para una empresa comienzan a develarse otros aspectos como lo es la salud física y emocional; en cuanto al caso de las personas que laboran en plantas de producción la labor que deben realizar a diario en una tarea de tipo repetitiva como por ejemplo el empaque de un producto.

Esto hace que estas personas que realizan una labor repetitiva comiencen a manifestar síntomas de enfermedades profesionales que surgen por su labor diaria, para lo cual estos sujetos manifiestan que para los *Outsourcing*, no es conveniente seguir contratando personas que empiezan a manifestar síntomas de enfermedades profesionales, porque para este tipo de vinculación acarrea temas de tipo jurídico. En este caso sería un buen tema para explorar, pero meramente puede ser mencionado dejando la puerta abierta para ser explorado. Lo que se percibe, solo por mencionarlo es que a mayor edad las personas manifiestan que no las contratan porque posiblemente ya tienen consecuencias físicas generadas por la actividad en la que se han desempeñado a lo largo de su trayectoria laboral.

Lo anterior evidencia que las personas en esta modalidad en particular: *Outsourcing* detallan como las realidades laborales no les permiten una estabilidad satisfactoria en sus vidas. Por tanto, reconocen que la obtención de aprendizajes básicos le genera una posibilidad de desarrollo tanto personal como laboral.

De allí que, los sujetos identifiquen sus fortalezas, habilidades, aprendizajes haciendo continuamente una retroalimentación de su quehacer, mejorando sus falencias para tener la posibilidad de vincularse nuevamente a nivel laboral y tener los recursos suficientes para la permanencia en las organizaciones, en este caso los *Outsourcing* .

En conclusión, este estudio resulta de gran utilidad para dar cuenta de las vinculaciones e interdependencias existentes entre las distintas esferas de la vida de los individuos, ya que influyen la forma en que las personas significan el trabajo y como se asumen en él. La perspectiva teórica del estudio de trayectorias implica necesariamente la

consideración de todas las dimensiones de la vida social, ya que el objetivo es indagar sobre el proceso de toma de decisiones de los individuos, en la experiencia laboral la cual incide en las oportunidades que pueden tener o no en el mercado de trabajo.

En tal sentido, el psicólogo organizacional en el ejercicio de la práctica profesional, juega un papel fundamental en el desarrollo y transmisión de las creencias que adquieren los individuos a partir de sus experiencias, sentimientos, comportamientos que adoptan en el marco de lo que les está ofreciendo la cultura organizacional y el mercado de trabajo. Desde esta perspectiva, la cultura de cada organización, sirve como base para la comprensión que tienen los individuos, donde se ven afectados aspectos psicológicos y emocionales sobre el comportamiento de las organizaciones en la rotación de los trabajadores. Para Burack (1990) citado por Delgado y Forero (2004) la cultura proyecta una identificación, un espíritu y una voluntad individual, considerables para alcanzar. Es decir, las organizaciones se encargan de establecer una identidad, una normatividad e influencia social en la que los individuos tendrán que adaptarse.

8. Bibliografía

- Agudelo y Salazar (1999). Percepción de los factores psicosociales que facilitan o dificultan la realización de actividades económicas productivas alternas al empleo. Tesis de Grado. Universidad del Valle, Cali, Colombia.
- Álvarez y Gema. (2006). *El papel de la empleabilidad en la satisfacción laboral de los trabajadores temporales*. Revista Galega de Economía, diciembre, 1-20
- Amendola (2010). *Tendencia en la Administracion Moderna*. España. Artículo de Asset Management.
- Ayerbe, Montoya y Viveros (2002) “Competencias para la empleabilidad en empresarios profesionales independientes” Universidad del Valle. Instituto de Psicología.
- Balbuena, Morillo y Salas (2006) Sistema de valores en las organizaciones. Omnia, 12(003), 60-78.
- Bardin (2002) Análisis del contenido, 3ª edición, Ediciones Akal, S.A. Madrid, España
- Beck (2000). Un nuevo mundo feliz. Barcelona. Paidós.
- Blanch (1996) Psicología Social del Trabajo. Capitulo Cuatro. En Psicología Social aplicada. Madrid, McGRAW-HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA, S.A
- Blanch, Tomas, Durán y Artiles (2003) Teoría de las relaciones laborales. Cap. I, Trabajar en la modernidad industrial. Editorial UOC
- Blanch Tomas, Durán y Artiles (2003) Teoría de las relaciones laborales. Cap. I, Trabajar en la modernidad industrial. Editorial UOC

Carpio, Klein y Novacovsky (2000) Informalidad y exclusión Social, compiladores Pág.

319 a 328. Siempre

Castel (2004) La Inseguridad social. ¿Qué es estar protegido?, Manantial, Buenos Aires.

Chaves; Santos y Morais (2004). Representação social de mudança organizacional: estudo

de caso numa empresa petroquímica de Salvador. *Revista Psicologia:*

Organizações e Trabalho (rPOT), 4 (2), 63-84

Chávez (2001) Flexibilidad en el Mercado Laboral. Benemerita Universidad Autónoma de

Puebla. México

Delgado, Hernández, Terreros, y Vargas (2005). Representaciones sobre autonomía

institucional. Caso: escuelas de formación de la Fuerza Aérea Colombiana en

Bogotá. Tesis de maestría en educación. Pontificia Universidad Javeriana.

Delgado y Forero (2004) Estado del arte de las investigaciones sobre factores psicológicos

en la cultura organizacional, realizadas en facultades de psicología de Bogotá,

adscritas a ASCOFAPSI (1998-2003)

Enríquez y Rentería (2006) Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad y

posicionamiento exitoso en el mundo del trabajo de profesionales recién graduados.

Proyecto de investigación en finalización. Grupo de investigación en psicología

organizacional y del trabajo, Instituto de Psicología, Universidad del Valle. Cali,

Colombia.

Fernández (s.f) La empresa como realidad estética. Cuadernos, empresa y humanismo.

Nº68.

Gamboa, Gracia, Ripoll, y Peiró (2007) La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas. Recuperado el 20 de junio de 2011 de <http://www.ivie.es/downloads/docs/wpasec/wpasec-2007-01.pdf>

Godard (1996), “El debate y la práctica sobre el uso de las historias de vida en las ciencias sociales”, en Cuadernos del CIDS, Serie II Uso de las Historias de Vida en las Ciencias Sociales, Bogotá, Universidad Externado de Colombia.

González (2001) Imagen corporal: Cuerpo vivido, cuerpo escencido. México. Instituto nacional de perinatología.

Hernández, Fernández y Baptista, (4ª Ed.) (2006). Recolección de los datos. En *Metodología de la investigación*. México D.F., México: McGraw-Hill

Jahoda (1987), Empleo y desempleo. Un análisis socio-psicológico. Madrid, Morata (Edición original: 1982).

Jodelet (2010) “La Representación Social: Fenómenos, Concepto y Teoría” disponible en web:<http://sociopsicologia.files.wordpress.com/2010/05/rsociales-djodelet.pdf>

Jodelet y Guerrero (2000) Develando la cultura. Estudios en representaciones sociales. (Coord.) UNAM, Facultad de Psicología, México

López y Uribe (2004) Factores psicosociales presentes en las modalidades de trabajo: Outsourcing, servicios profesionales y trabajo asociado.

Luque, Gómez y Cruces (2000) El trabajo: fenómeno psicosocial

Manual of the American Psychological Association (APA) Sixth Edition (2010)

Moncada y Monsalvo (2000). *Implicaciones Laborales del Outsourcing*. Pontificia Universidad Javeriana

Moscovici, (1978). *A Representação Social da Psicanálise*. Rio de Janeiro: Zahar. Orejuela y Correa (2007) Trayectorias laborales y relacionales. Una nueva estética. Revista científica Guillermo de ockham. Vol. 5. Enero junio 2007 ISSN 1794-192X

Orejuela (2009) Incertidumbre laboral: mercado y trayectorias laborales de profesionales de empresas multinacionales. Editorial Bonaventuriana Cali

Pazos y Vega (s.f) “El neoliberalismo en Colombia: Antecedentes, desarrollo y presente”. *www.ilustrados.com*. Recuperado el 15 de Enero de 2012. Disponible en web: <http://www.ilustrados.com/tema/6643/neoliberalismo-Colombia-Antecedentes-desarrollo-presente.html>

Peiró (1989): Desempleo juvenil y socialización para el trabajo. En J.R. Torregrosa, J. Berger Álvaro (Eds.) *Juventud, Trabajo y Desempleo: un Análisis Psicosociológico*. Colección Encuentros, nº 9, Madrid.

Perera (s.f) A propósito de las representaciones sociales. Apuntes Teóricos, trayectoria y actualidad. Disponible en web: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/libros/cuba/cips/caudales05/Caudales/articulos/articulospdf/02p075.pdf>

Pries (1999), “Conceptos de trabajo, mercados de trabajo y proyectos biográfico laborales”

- Ramírez, Bustos y Valencia (2004) Empleabilidad profesional una aproximación psicosocial a las nuevas realidades del trabajo. Tesis de grado. Universidad del Valle Colombia.
- Rentería, E. (2007) Empleabilidad una lectura psicosocial. Revista colombiana de estudios del trabajo. No1.abril-agosto 2007. Disponible en:
http://www.icesi.edu.co/ret/documentos/investigaciones/rcet_1.pdf
- Rentería (2008). *Empregabilidade: versões e implicações. Uma leitura desde a Psicologia Social*. Sao paulo: Universidad de Sao Paulo Instituto de psicologia.
- Rothery y Robertson (2001) *Outsourcing* la subcontratación. Ed. Limusa.
- Sullivan y Baruch (2009) Los avances en la teoría de la carrera y la investigación: revisión crítica y la agenda para futuras exploraciones. Diario de Gestión, 35 (6), 1542-1571
- Schneider (2004) *Outsourcing*. La herramienta de gestión que revoluciona el mundo de los negocios Grupo Editorial Norma, 2004
- Spink (2000) *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas/ (org) 2ed. Sao Paulo*
- Tejada (2007) Desarrollo y formación de competencias: un acercamiento desde la complejidad. Acción Pedagógica, 16. Cali, Colombia. pp. 40-47
- Terreros, Hernández, Delgado y Vargas (2005) Representaciones sociales sobre autonomía institucional caso: Escuelas de Formación de la Fuerza Área Colombiana. Tesis de Grado. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia
- Urrea y Rodríguez (s.f) Formas de contratación laboral y mercado de trabajo en Colombia en la última década. Congreso nacional de sociología.