



## **Trayectorias laborales y relacionales de profesionales de empresas multinacionales de la ciudad de Cali, Colombia.**

**Johnny J. Orejuela<sup>1</sup>.  
Lina Zuriany Fernandez  
Marcela Maria Coy<sup>2</sup>**

Las diferentes investigaciones respecto del mundo del trabajo, sus transformaciones y el impacto de las mismas sobre las estructuras sociales, así como sobre los individuos, sus identidades, su carácter y en general su estilo de vida, han estado fundamentalmente orientadas a la exploración de las condiciones de la mano de obra no calificada y en sectores fundamentalmente de manufactura, en mercados locales. De ahí que, resulte importante girar la mirada y aproximarse a la comprensión de los efectos de la flexibilización sobre la fuerza de trabajo calificada, o mejor, altamente calificada como es el caso de los profesionales, de sectores no necesariamente manufactureros.

Se parte de reconocer pues, que las transformaciones en el mundo de la empresa y en la gestión de la fuerza de trabajo tienen un impacto no solo en el ámbito social estructuralmente más amplio, sino también en el ámbito más individual de los agentes sobre los que recaen éstas transformaciones y estrategias. Por lo tanto, partimos de considerar que la internacionalización de la fuerza laboral y su efecto sobre: la *subjetividad laboral*, los recorridos laborales de los profesionales insertos en empresas multinacionales (EMN), así como en su estilo de vida y su trayectoria social; hacen necesario aproximarse a comprender cuál es la incidencia de las actuales transformaciones sobre las trayectorias laborales y relacionales de la mano de obra profesional vinculada a mercados laborales globalizados. Exigencia de la que no se escapan los que se encargan de gestionar el talento humano en las empresas contemporáneas y que los obliga a ubicarse en fronteras interdisciplinarias para un abordaje efectivo de los problemas que encuentran en su trabajo hoy.

Hoy más que antes la noción de trayectoria cobra particular importancia como vector analítico en los estudios sobre el trabajo, pues ilustra las nuevas dinámicas en un mercado laboral dual, al visibilizar las vicisitudes que en el campo sociolaboral hoy se están

---

<sup>1</sup> Docente-Investigador de la Facultad de Psicología de la Universidad de San Buenaventura, Cali-Colombia. Psicólogo, Magíster en Sociología de la Universidad del Valle. Miembro del grupo “Estéticas Urbanas y Socialidades: Línea: Estudios Interdisciplinarios sobre el Trabajo y las Organizaciones” Reconocido en Categoría A. Colciencias. E-mail: jjo@usbcali.edu.co.

<sup>2</sup> Auxiliares de investigación. Estudiantes de VII semestre de la Facultad de Psicología de la Universidad de San Buenaventura Cali-Colombia.

presentando; de cara a la subjetividad de los agentes sociales implicados y de las exigencias que se les imponen a quienes gestionan la fuerza laboral en el contexto de flexibilización laboral contemporáneo.

Adicionalmente, es necesario considerar que las nuevas realidades laborales tienen un efecto directo y significativo sobre la *práctica técnica* de quienes se encargan de la gestión del talento humano en las organizaciones, pues es necesario adaptar a las nuevas condiciones los procesos de selección, evaluación, capacitación, y por supuesto los sistemas de compensación; además de valorar bajo coordenadas distintas los perfiles y la experiencia laboral, para tomar decisiones estratégicas, máxime cuando se trata de mano de obra altamente cualificada, y escasa en relación a las exigencias de mercados globalizados. No se puede desconocer entonces los efectos sobre el *rol asignado y asumido* de los gestores del talento humano, en general, y del psicólogo de las organizaciones, en particular.

La importancia de las EMN en el mundo, es notable si se considera que la actividad de éstas representa más del 40% del comercio mundial, bajo un *nuevo espíritu del capitalismo* (Boltanski. L y Chiapello, E., 2002), en una tendencia cada vez más generalizada a la globalización superando las barreras nacionales, configurando espacios transnacionales y redefiniendo las legislaciones y el papel del Estado, estas condiciones hacen que se considere como hegemónico el “poder de las multinacionales”. Una de las zonas geográficas en donde la presencia de Multinacionales es significativa, no solo por el aporte a la producción de las mismas, sino por el tipo de vinculación que permite es la América Latina. Esta región ha venido abriendo sus fronteras de manera evidente a los intercambios económicos desde la década de los 80, una vez superado el *modelo de sustitución de importaciones*, el conjunto de países que la integran cambiaron la lógica en el planteamiento del estado, dando paso así, a lo que se ha denominado como el estado “neoliberal”. En últimas, encontramos un ambiente favorable para la iniciativa privada internacional, para la inversión extranjera, que concreta sus gestiones en entes de producción como las EMN.

### **Trayectorias laborales y relacionales: una nueva estética.**

El Paso de una sociedad salarial, del pleno empleo a una sociedad del riesgo laboral y la plena actividad (Beck, U., (2000), de la intensificación, pero también de la invisibilización del trabajo (Castillo, J., 2005), trae efectos de: desregulación del mercado de trabajo, precarización, pérdida de la protección social, y por que no, la configuración de una *nueva estética laboral*, una nueva subjetividad laboral, así como, unas nuevas formas y condiciones de inserción y tránsito por el mercado de trabajo; las cuales se constituyen en condiciones de posibilidad que determinan modificaciones sustanciales a la estética tradicional (fordista) de los recorridos o trayectorias laborales, permitiendo la configuración de una nueva estética de las trayectorias que podríamos caracterizar en general como: *intermitentes, fragmentadas, y discontinuas* (Urrea, F. 2000).

En general, podría decirse que en la medida que los puestos de trabajo clásicos, estándar son un valor en vía de extinción; las trayectorias laborales corresponden a nuevas lógicas, desde la inserción hasta el posdespido, pasando por el mantenimiento. La inserción laboral al “núcleo duro”, primario, de un mercado dual, es cada vez más difícil, y a pesar de que esta es una sociedad que se dice del conocimiento paradójicamente los más altos niveles de

conocimiento alcanzados, como los de nivel universitario, no se constituyen en garantía de inserción y empleabilidad. (Isorni, E. 2002).

Ahora bien, partimos de comprender que la configuración de una particular trayectoria y el mismo proceso de inserción laboral van a estar fuertemente determinados no sólo por el capital escolar, sino por otros “capitales” como el social, y el cultural, y digamos también por que no, por el “*capital laboral*”<sup>3</sup>, para usar una expresión provocadora, máxime si se trata del ingreso a las grandes corporaciones como lo son las EMN.

Para nuestro caso, una *trayectoria laboral u ocupacional* podría entenderse 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 en particular (trayectoria parcial) o hasta el momento en que se desmercantilizo voluntaria o involuntariamente (trayectoria total).*

De otro lado, la noción de *trayectoria relacional o social* es más cercana, por ser más amplia, a la noción de movilidad social, y hace referencia a los procesos vitales que constituyen el marco para interpretar, comprender los momentos significativos de la historia de vida de los actores sociales. La trayectoria social sería el conjunto de posiciones ocupadas en el conjunto del espacio social que describen los recorridos sociales, familiares, culturales y económicos que hace un individuo a lo largo de su existencia. Y en ningún caso deben entenderse siempre como ascendente o descendente exclusivamente, pues se trata de recorridos singulares que implican desplazamientos en múltiples sentidos. Nos interesa analizar las trayectorias en términos de rupturas y continuidades.

En general, se podría decir que las trayectorias laborales y relacionales están determinadas en su conjunto por una combinatoria de algunos de las siguientes condiciones de posibilidad, a saber: capital social, escolar y cultural, incidencia de instituciones no laborales (p. ej: universidad de la que se egreso), experiencia laboral acumulada y competencias desarrolladas (“capital laboral”), características de las ocupaciones, subjetividad laboral del agente, estrategias de inserción usadas, condiciones de inserción existentes según la rama de actividad y el grupo ocupacional, estrategias de permanencia utilizadas, (empleabilidad), y factores históricos individuales, entre otros.

### **Aspectos metodológicos**

En relación con la profundidad alcanzada con la presente investigación, y de acuerdo con su propósito general, esta se puede caracterizar como un *estudio de tipo descriptivo*. En relación al tiempo es un estudio *transversal*, dado que, solo se hizo solo una toma de datos en el tiempo. El diseño correspondiente a la presente investigación puede caracterizarse como un *estudio de caso*, en tanto que se intenta conocer en profundidad una variable (o un número reducido de ellas) las “trayectorias laborales y relacionales de profesionales que se insertan en los mercados globales a través de multinacionales con presencia en la ciudad de Cali”. Lo que significa también que “se sumergirá en la en la realidad empírica, históricamente situada y fechada, pero para construirla como *caso particular de lo posible*, como un caso de figura en el universo finito de configuraciones posibles, tratando de asir lo invariante, la estructura, en cada una de las variantes observadas” (P. Bourdieu. 1997).

---

<sup>3</sup> *Capital laboral*, en el marco ampliar la acepción de capital mas allá de lo económico y de reconocer otros capitales como “los humanos”, este capital haría referencia al *conjunto de experiencias y competencias valiosas acumuladas* que hacen mas competitivo y empleable a un individuo.

**Los sujetos** que participaron en esta investigación fueron 11 profesionales insertos en multinacionales con presencia en la ciudad de Cali, y cuya residencia es igualmente en esta ciudad. Esta muestra de profesionales fue escogida de manera intencional, sin consideración del sexo, con una antigüedad mínima de dos años en la organización, con formación mínima como profesional y preferiblemente de posiciones jerárquicas altas. Si bien la muestra inicialmente planeada era de 22 sujetos, solo se lograron hacer entrevistas a 11 pues muchos de los candidatos por sus múltiples ocupaciones y viajes, no nos pudieron finalmente atender y por premura de tiempo fue necesario decidir trabajar con los que participaron efectivamente.

**El procedimiento** adelantado para el logro de esta investigación se llevo a cabo en tres fases. La primera fase fue de contextualización teórica, empírica y socio-histórica, que permitió comprender el campo de investigación y establecer el estado del arte de la cuestión. La segunda fase fue de trabajo técnico y de campo, en un primer momento de diseño de instrumentos y posteriormente de desarrollo de las entrevistas en profundidad. La tercera fase fue de organización, análisis y discusión de los resultados. Los datos obtenidos fueron procesados y analizados a partir del análisis de contenido, categorialmente estructurado.

En relación a **los instrumentos** de recolección de la información se construyo y aplico una entrevista en profundidad alrededor de las siguientes Categorías de Rastreo de la información: *Estrategias de flexibilización, Valoración subjetiva del trabajo, Trayectorias laborales (Estrategias de inserción, de mantenimiento, movilidad laboral, facilitadores y obstaculizadores, rupturas y continuidades; Trayectorias sociales (condiciones sociales de origen y actuales, Estilo y Proyecto de vida. Movilidad social).*

## **Análisis de los resultados**

Los datos se obtuvieron de la ejecución de 11 entrevistas en profundidad, a seis mujeres y cinco hombres profesionales con cargos que iban desde funciones técnicas hasta funciones ejecutivas y de alta dirección, de estos, 10 tenían contrato indefinido y solo una tenía un contrato a termino fijo a un año y se encontraba vinculada por una empresa de intermediación laboral, es decir, es una empleada outsourcing vinculada a una multinacional. Esta es una muestra de algunas de las formas de desregulación que comienzan a precarizar la fuerza laboral cualificada. El rango salarial de los entrevistados se encuentra entre \$US 750. y \$US 5.000 al mes, varios de ellos teniendo compensaciones variables y algunos salarios integrales, lo que refleja, por un lado, la evidente inequidad salarial (tanto interna como externa) que hay en el sector multinacional, pues a niveles de formación similares hay niveles de salarización diferenciados significativamente, y por otro lado, se muestra como se han incorporado algunas de las estrategias de flexibilización asociadas al salario individualizándolo, no tanto como al contrato, pues como vimos la mayoría son a termino indefinido. Aun así, paradójicamente en estos profesionales existe insatisfacción salarial a pesar de que haya satisfacción laboral en general. Por otro lado, es paradójica la situación, pues muchos de ellos reconocen ganar mejores salarios que las empresas domesticas, pero menores salarios que otras empresas multinacionales de la región o que en la misma EMN en otras regiones del mundo; incluso se manifiestan diferencias significativas en lo salarios de acuerdo con el tipo de contratación, pues a iguales responsabilidades pueden presentarse diferencias significativas entre quienes están

vinculados directamente por la empresa (“fijos”) y quienes están outsourcing (“temporales”), así nos lo hizo saber una de las entrevistadas *“disfruto mi trabajo, lo hago con amor, que seria mejor si ganara más? Si. ... lo que mas me preocupa a mi es el Salario, gano menos por el mismo trabajo que mis compañeros que están por la empresa, y hacen lo mismo y hasta menos de lo que yo hago”*.

Respecto de su **Trayectoria Laboral**, los datos permiten concluir, con relación a las estrategias y criterios de selección y vinculación que tienen las EMN, que se presenta una fuerte tendencia a considerar, que hay una mezcla relativamente equilibrada entre cumplimiento del perfil y las recomendaciones (o contactos personales), pues muchos de los entrevistados refieren que fueron valorados en su perfil y sometidos a pruebas psicotécnicas, pero que en muchos casos fueron llamados al proceso por que su hoja de vida estaba recomendada por alguien al interior de la organización, solo en dos casos excepcionales las personas fueron consideradas de manera impersonal por sus estrictas hojas de vida. En términos generales, los entrevistados coinciden en que la estrategia de inserción mas usada en el sector de las multinacionales es el contacto personal, en la estrategia para el mantenimiento lo que mas pesa ya no es la relación, sino el desempeño efectivo en el puesto de trabajo y el logro de mayor cualificación para la labor, mientras que para el ascenso, la estrategia que vuelve a jugar es el contacto interpersonal, así como la posibilidad de proyectar la imagen profesional en la misma empresa. Estrategia que podría comprenderse como estrategia de *“autogestión del Yo”*, así nos lo hizo saber una de las ejecutivas de una empresa de telefonía *“para ascender hay que aprender a venderse como profesional”*.

En cuanto al nivel de cualificación que tienen estos profesionales algunos de ellos tienen dos carreras y solo seis tienen nivel de especialización, teniendo la particularidad que en la mayoría de los casos, esta capacitación ha sido autofinanciada por los profesionales y solo en algunos casos ha recibido algún apoyo de la empresa para su realización, no sin señalar que en otrora este era uno de los beneficios que proveían las corporaciones multinacionales. En la actualidad la tendencia es a seleccionar profesionales que preferiblemente tengan ya los niveles de formación preferidos, es decir que esto es otra de las formas de responsabilización individual por la formación y el desarrollo de la carrera de los empleados.

Respecto del tiempo de trabajo todos ellos como empleados de confianza parecen comprender que sus horarios, si bien no desbordan el trabajo en la oficina, en todos los casos si implica extralimitarse debido a sus responsabilidades por sus posiciones jerárquicas, así la mayoría de ellos trabaja entre diez y doce horas diarias, lo que pone en evidencia el enriquecimiento de los puestos, la intensificación laboral y su correspondiente invisibilización como ya lo había señalado Castillo, J. (2005). Llama particularmente la atención que esta condición de intensificación no sea precisamente factor de insatisfacción.

De otro lado, a pesar de que todos tienen la característica de estar en condiciones de dependencia laboral, es decir, son empleados, varios de ellos en algún momento o actualmente han emprendido actividades complementarias como opciones de negocio que les incrementen sus ingresos al tiempo que los proteja de la contingencia de ser despedidos, como una forma de protección ante la precariedad posible. Entre esas opciones de emprendimiento se destacan tener restaurantes, taxis de servicio público o propiedad raíz para arrendamiento, situación que pone en evidencia que los empleados contemporáneos están invocados a desarrollar competencias como la empleabilidad y simultáneamente el

emprendimiento. Además, esto refleja como a pesar de ser empleados con cierto nivel de protección, se ha generalizado, indistintamente del contrato que se tenga, una percepción (temor) de incertidumbre, inestabilidad y precariedad. Uno de los altos ejecutivos entrevistados con contrato a término indefinido y una salarización de \$US 5.000 mensuales nos dijo que: “*vos decís yo tengo contrato a termino indefinido, pero vos sabes que una persona que lleva 5 años, si la quieren botar le dan una indemnización y la echan y ya*”. Esto nos muestra como al margen del contrato y el salario existe una percepción generalizada de inestabilidad, quizás porque la flexibilización ya cobija a empleados con contrato a término fijo tanto como a los de tiempo indefinido.

Respecto de la *valoración subjetiva del trabajo*, la mayoría asocia trabajar con una actividad remunerada y en algunos aparece de una manera mas evidente valores asociados a esta actividad como la satisfacción y el desarrollo personal y profesional, en particular llamó la atención que a pesar de que son sujetos con niveles de formación profesional y con trayectorias sociales no asociadas a la pobreza, varios de ellos apelen inicialmente a la dimensión material del trabajo (salario); y no a la dimensión subjetiva de autorrealización; esto quizás se deba a la preocupación por lo salarial que hay en estos sujetos.

En relación con el *significado de trabajar* en una multinacional, en general refieren que es algo satisfactorio y de gran valor dentro de la carrera profesional por el *estatus* que esto representa, al considerarse privilegiados de pertenecer a un núcleo reducido de trabajadores que puede gozar de esta ventaja, y de los “beneficios” que trae dentro y fuera de la organización ser empleado de este tipo de empresas.

En cuanto a las *rupturas y continuidades* en su trayectoria en general estos empleados han tenido una relativa continuidad en el trabajo, usualmente entre multinacionales o transitando de empresas domesticas a multinacionales y casi nunca al revés. Adicionalmente, las rupturas que han tenido obedecen en general a factores de reestructuración administrativa como: adelgazamiento de las plantas de personal, fusiones, compra/venta de empresas o desinstalación de la empresa en la región. En general, en varios casos los periodos de desempleo han sido inexistentes, o solo han sido por pocos meses. La tendencia general es a pasar de una multinacional a otra estando activo y el factor que puede determinar esta movilidad es mayor salarización y mayores beneficios, pero sobre todo mejores perspectivas de desarrollo profesional. Debe agregarse a esto que en este sector algunas prácticas de selección sobre todo de altos directivos están asociados a estrategias de “caza talentos”, lo que muestra la escasez de *directivos experimentados a escala internacional*.

Entre los *factores facilitadores* de la trayectoria los entrevistados refieren con frecuencia la experiencia laboral y la competencia, las recomendaciones, la buena relación con el jefe y el desempeño, pero destacan con frecuencia la dimensión interpersonal. Entre los *factores obstaculizadores* por el contrario, señalan en primera instancia no tener el dominio de una segunda lengua, en particular el inglés, lo cual resulta crucial en empresas insertas en mercados globales, el otro factor obstaculizador es el tipo de universidad de la que se egresa y en menor proporción refieren condiciones de distinción como forma de vestir y expresarse, estrato social e incluso raza.

Respecto de su trayectoria en las organizaciones la mayoría ha trabajado en por lo menos una o dos multinacionales antes del trabajo actual, han tenido relativamente pocas rupturas que lo lleven a situaciones críticas de desempleo y en general su permanencia en las

multinacionales ha sido mas de cinco años, a pesar de eso la mayoría concibe el desarrollo de su carrera en el transito por varias empresas y no exclusivamente en una. En varios de los entrevistados existe la idea de que el ascenso no es posible en la misma organización, sino en otra del mismo sector multinacional, esto se debe a que por tener posiciones directivas suele pasar que el siguiente cargo en su carrera lo ocupa su jefe, y ante esa condición consideran que lo mas probable es que puedan alcanzar un ascenso pero en otra empresa.

De otro lado, con relación a **La Trayectoria Relacional**, y en particular las *condiciones sociales de origen* tenemos que todos los entrevistados tienen familias cuya filiación religiosa es católica y vienen de familias nucleares en la que usualmente el padre era el jefe de hogar, dos de ellos tienen estrato social de origen cinco y varios de ellos han tenido el estrato uno y dos en el origen de su trayectoria social, en general la mayoría de los entrevistados pertenecen al estrato cuatro, y por tanto podría considerarse que pertenecen a la clase media colombiana; estuvieron en su mayoría en colegios y universidades privadas, la mayoría ha autofinanciado su carrera universitaria y de postgrado siendo dominante el nivel de especialización, uno de ellos estudio becado y solo uno de ellos hizo intercambio estudiantil en estados unidos, en el que desarrolló competencias en el idioma ingles, lo que a la postre se convirtió en un factor de competitividad para el ingreso de una multinacional como el mismo lo refiere.

En cuanto a las *condiciones sociales actuales* de estos profesionales, como ellos mismos lo dicen: *en general consideran que su trayectoria social ha estado marcada por una movilidad ascendente* y determinada fundamentalmente por su capital escolar, el caso mas significativo de estos es el de una ejecutiva de una empresa de telefonía quien en doce años paso del estrato uno al cinco. En términos generales, puede apreciarse que el capital escolar para los que tienen origen en estratos socioeconómicos bajos se ha constituido en un factor de movilidad ascendente y para quienes tienen origen en estratos altos, no ha garantizado el ascenso pero si ha asegurado el no descenso, cumpliendo con un efecto “paracaídas”.

## **Conclusiones**

En síntesis, la trayectoria de estos profesionales de EMN puede ser caracterizada como relativamente continua y estable, con poca intermitencia pero relativamente fragmentada, lo que la hace solo relativamente compacta, pues es evidente que su experiencia laboral esta marcada por hitos en diferentes empresas, generalmente del mismo sector multinacional. En general, han sido trayectorias en relaciones de *dependencia laboral*, y solo en contados casos por algún tiempo han estado en modalidad de *cuenta propia* exclusiva, y en varios casos, simultáneamente. En general, se trata de trayectorias ascendentes, aunque no lineales; relativamente protegidas, pero con visos de precarización, pues como lo señala Rosanvallon (1995), los “establecidos” están comenzando a ser precarizados también y su condición privilegiada es quizás solo por ahora, Pues, ya tenemos síntomas de precarización de los profesionales como lo son la subcontratación, la pérdida de beneficios, la tendencia a la baja salarización, la salarización variable e integral, las contrataciones por tiempo definido y la autofinanciación de su formación, entre otras; como marcas de responsabilización individual de su experiencia laboral, como fuerte individualización de la relación laboral (Castells, M. 2005).

En relación a su condición social de origen, en general además de mostrarse una movilidad social ascendente se aprecia también el incremento del capital cultural como consecuencia

de su formación académica, las redes sociales construidas en la universidad y en la empresa y el estilo de vida incorporado por la permanencia en una EMN. Se reconoce que el ingreso a una multinacional ha facilitado el incremento de su capital cultural, sobre todo en quienes lo tenían más limitado en su origen social.

Respecto de la relación entre las trayectorias laborales y relacionales, vemos como los que tienen mejor capital simbólico acumulado desde sus familias de origen tienen condiciones de inserción y mantenimiento privilegiadas, pues los datos nos muestran como los dos profesionales con mayores niveles de salarización \$US 4.500 y 5.000 mensuales y mejores posiciones jerárquicas, son quienes tienen padres profesionales, son egresados ambos de la misma universidad privada, una de las mejores de Colombia, y su estrato de origen y actual es el 5 y 6; además de ser quienes han vivido fuera del país, dominan un segundo idioma y viajan de rutina en su trabajo, mientras que por el contrario quienes tienen menores salarios y beneficios y están en las jerarquías más bajas, tienen origen social en los estratos dos y tres, su capital simbólico acumulado es menor, no dominan una segunda lengua, ni sus padres son profesionales, y sus redes sociales son menos fuertes, es decir están menos protegidos. Ahora bien, sin haber sido un propósito realizar un estudio desde la perspectiva de género, es importante señalar como los dos sujetos que más ganan son hombres y las que menos ganan son mujeres.

En suma, si bien flexibilización no significa necesariamente precarización, y una muestra de esto es que estos profesionales a pesar de todo hacen parte del núcleo primario del mercado de trabajo, en condiciones aun viables, en los que la flexibilidad ha sido funcional, comenzamos a advertir síntomas de precariedad que comienzan a afectar la fuerza de trabajo altamente calificada. Nos resta pensar qué estrategias se pueden implementar para prevenir que una lógica de flexibilización no signifique necesariamente precarización, sino más bien, que esta signifique funcionalidad con protección social. Estamos en mora de proponer estrategias que nos distancien de la precariedad y el riesgo, pues como ya se dijo la “flexibilidad vino para quedarse”.

## **Referencias Bibliográficas.**

- Beck, Ulrich*, (2000), *Un nuevo Mundo feliz*, Paidós Barcelona.
- Boltanski. L y Chiapello, E.* (2002). *El Nuevo Espíritu del Capitalismo*. Madrid. Akal.
- Bourdieu, P.* (1997). *Capital cultural, escuela y espacio social*. México. Siglo XXI.
- Bourdieu, P.* (1998). *La distinción: criterio y bases sociales del gusto*. Madrid. Taurus, Alfaguara S.A.
- Castillo, Juan José.* (2005) *El trabajo recobrado*. Buenos aires. Ed. Miño y Dávila.
- Castells, Manuel.* (1999) *La sociedad red, La era de la información*. Madrid. Siglo XXI.
- Castells, Manuel.* (2005). *La factoría: globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa*. En: [www.lafactoria.web.com](http://www.lafactoria.web.com).
- Castel, Robert.* (1997) *La metamorfosis de la cuestión social*. Buenos Aires. Paidós.
- Chandler, Alfred.* (1987), *La mano visible*. Madrid. Ministerio de trabajo y seguridad social.
- García, P. Y García, C.* (2004). *Estructura y acción en las empresas multinacionales*. En: *Sociología del trabajo*. Número 51. pp 83-106.
- Giddens, Anthony* (1999). *Sociología*. Madrid. Alianza.
- Graffigna, M* (2005). *Trayectorias laborales y estrategias ocupacionales en contextos de pobreza: una tipología a partir de los casos*. En: [www.unse.edu.ar/trabajosociedad](http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad)



*Isorni, María Emilia.* (2002). Los profesionales universitarios en el mercado de trabajo. En: [www.unse.edu.ar/trabajosociedad](http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad)

*Harvey, David.* (2000). La condición de la postmodernidad. Buenos Aires. Amorrortu.

*Mejía, Carlos Alberto.* (1999). Trabajo y tecnología en la fase actual del capitalismo. En: anuario de investigaciones CIDSE numero 2 dic. 2002. Univalle. Boletín socioeconómico cidse # 31.

*Reygadas, Luís.* (2002). Ensamblando culturas. Barcelona. Gedisa

*Rosanvallon, Pierre.* (1995) La nueva Cuestión social. Argentina. Manantial.

*Sennett, Richard.* (2000). *La Corrosión del Carácter.* Barcelona. Anagrama.

*Urrea, Fernando.* (2000). Globalización y prácticas de flexibilización laboral en grandes empresas: el caso colombiano. En: [www.trabajoXXI@univalle.edu.co](mailto:www.trabajoXXI@univalle.edu.co).