

Construcción de identidad en los nuevos escenarios laborales: experiencia de mujeres en el sector inmobiliario en el municipio de Chía

Construction of identity in new work scenarios: experience of women in the real estate sector in Chia town

A construção da identidade nos novos cenários de trabalho: a experiência das mulheres no setor imobiliário do município de Chía

Marcela Prieto Rodríguez ¹
Julio César Valencia Martínez²

Resumen

Los nuevos escenarios laborales han propiciado la construcción de una identidad que legitima la precariedad y la atipicidad como dinámicas propias de mercado. Este artículo retoma presupuestos, categorías y metodologías propias del análisis de contenido cualitativo con el fin de indagar en los discursos e historia laboral de mujeres trabajadoras de una organización del sector inmobiliario ubicada en el Municipio de Chía; inferencias que dan cuenta de la transformación del trabajo femenino. El análisis muestra desde tres categorías -precariedad, atipicidad e identidad- la forma en que el trabajo se estructura como el eje articulador de la vida social y la identidad de las mujeres entrevistadas, para garantizar su permanencia en el mundo laboral.

Palabras clave: Nuevas formas de trabajo; atipicidad; precariedad; identidad.

Abstract

The new working scenarios have led to the construction of an identity that legitimizes precariousness and atypical quality as market dynamics. This article takes up budgets, categories and methodologies from the qualitative content analysis in order to explore the discourses of female workers of a real estate organization, located in Chia town; the results give an account of the transformation in the women's work environment.

¹ Universidad de Manizales. Cra. 9a # 19-03, Manizales. Correo electrónico: mprieto@umanizales.edu.co.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9761-3465>

² Universidad de Manizales. Cra. 9a # 19-03, Manizales. Correo electrónico: jvalencia@umanizales.edu.co.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8233-9491>

Recibido: 18 de mayo de 2020; Aceptado: 10 de febrero de 2021

Para citar este artículo: Prieto-Rodríguez, M. & Valencia-Martínez, J. (2021). Construcción de identidad en los nuevos escenarios laborales: experiencia de mujeres en el sector inmobiliario en el municipio de Chía. *Lúmina*, 22(2), E0010. <https://doi.org/10.30554/lumina.v22.n2.3816.2021>

Copyright: © Esta revista provee acceso libre, gratuito e inmediato a su contenido bajo el principio de hacer disponible la investigación al público. Esta obra está bajo una licencia [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-Compartir Igual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

The analysis delivers, from three categories - precariousness, atypicality and identity – the way that work is structured as the joint of the interviewed women social life and identity, in order to grant their permanence in the world of work.

Keywords: New ways of working; atypical quality; precariousness; identity.

Resumo

Os novos cenários de trabalho têm levado à construção de uma identidade que legitima a precariedade e a atipicidade como dinâmicas de mercado. Este artigo retoma pressupostos, categorias e metodologias da análise qualitativa de conteúdo para investigar os discursos e a história do trabalho das mulheres trabalhadoras de uma organização do setor imobiliário localizada no Município de Chía; inferências que explicam a transformação do trabalho feminino. A análise mostra a partir de três categorias - precariedade, atipicidade e identidade - a forma como o trabalho se estrutura como eixo articulador da vida social e da identidade das mulheres entrevistadas, para garantir sua permanência no mundo do trabalho.

Palavras-chave: Novas formas de trabalhar; atipicidade; precariedade; identidade.

JEL: J70; J50; J20

Introducción

Hablar de las nuevas formas de trabajo implica plantear temas como la precariedad o la atipicidad laboral dado que son nuevos escenarios ofrecidos por el mundo moderno – o posmoderno³– para adecuarnos a las dinámicas del contexto cambiante y dinámico en el que nos encontramos, y así estar en capacidad responder a esas demandas externas e internas en la mayoría de casos; en otras ocasiones, porque estos nuevos discursos se han normalizado y no hay otra opción. Es frecuente trabajar en condiciones de precariedad, y cada vez más común, el hacerlo de diferentes maneras a las establecidas por los trabajos habituales; es decir, de modo atípico. Así que, las nuevas formas de trabajo generan o se dan como resultado de trabajos atípicos y trabajos precarios, y eso, incide en las identidades de quienes hacen parte de las organizaciones, adaptándose a lo ya estandarizado.

Sin duda, la existencia de estas transformaciones y la actuación en estos nuevos escenarios implica la construcción y/o reconstrucción de identidades. Se podría hablar de construcción, cuando hay un discurso forjado en torno a esa nueva realidad. Y se propondría la reconstrucción cuando al revisar las trayectorias de vida se evidencia cómo las personas han transitado por diferentes escenarios, y han debido acomodarse.

Comprender el contexto laboral en el que actualmente se mueven las organizaciones, implica desenmarañar diferentes variables del orden histórico, político y económico que inciden de manera directa e indirecta en sus dinámicas; involucra también entender y dar significado a muchos de los cambios que poco a poco se han ido introduciendo en las sociedades modernas y posmodernas, como parte del proceso de implementación del modelo neoliberal, que con un trasfondo sobre todo político y económico, ha conllevado a cambios estructurales en las dimensiones sociales, económicas, políticas y culturales de las sociedades actuales.

³Clegg (1990) plantea el desarrollo de una organización posmoderna como posfordista o de especialización flexible cuya noción rompe con los sistemas racionales y céntricos que habían dominado la escena organizacional desde la segunda mitad del siglo XX.

Es así que, a partir de las últimas décadas del siglo XX y en lo que va del siglo XXI se han ido redefiniendo las formas de organización y el rumbo del trabajo, pues las condiciones laborales prevalentes en el siglo pasado ya no son ni sostenibles ni coherentes bajo las demandas que los nuevos tiempos establecen. De acuerdo con Reygadas (2011, p.21) “en simultánea con el avance de la sociedad del conocimiento, la expansión del sector servicios y la aparición de nuevas ramas y productos, surgen, se propagan y se legitiman los *trabajos atípicos*, los cuales proponen nuevos tipos de relaciones entre las empresas, los empleados y los consumidores; y por otro lado, en el marco de la globalización han proliferado los *trabajos precarios* es decir, empleos inestables, sin contrato, con salarios bajos, sin prestaciones, con jornadas irregulares, a tiempo parcial o jornadas demasiado largas, con malas condiciones de trabajo, carentes de seguridad social, violatorios de los derechos laborales, con nula o reducida negociación colectiva” (Reygadas, 2011, p.22). Estas nuevas disposiciones para la organización del trabajo promueven la construcción de nuevos órdenes sociales, nuevas identidades, nuevas subjetividades, nuevas formas de ser, estar y hacer, que sean acordes con las demandas y parámetros establecidos por el modelo.

Es frente a este escenario que valdría la pena plantearse dos interrogantes: ¿Cómo las nuevas formas de trabajo crean trabajos atípicos y trabajos precarios? ¿Estos escenarios cómo moldean la identidad del trabajador? A partir del discurso de algunas personas entrevistadas, pertenecientes a una organización del sector inmobiliario en Colombia⁴, y que son retomadas en este artículo se puede evidenciar la forma en que la trayectoria laboral, sus experiencias y el proceso de socialización inciden en el discurso que ahora tienen acerca de esas nuevas formas de trabajo y como conciben su identidad dentro y fuera de la organización⁵.

A continuación el lector encontrará una breve descripción de la metodología desarrollada para la elaboración del presente artículo; seguidamente podrá ubicar las coordenadas teóricas sobre las nociones en las que se apoya la discusión a partir del

⁴ El sector inmobiliario hace parte del tercer sector de la economía colombiana, el sector servicios; la empresa en la que trabajan las mujeres entrevistadas, se ubica en este sector, dado que su función principal es ofrecer servicios de asesoría inmobiliaria. De acuerdo con el DANE, en el tercer trimestre del año 2016 – año en el que se realizaron las entrevistas retomadas para la elaboración del presente artículo - las actividades del sector inmobiliario generaron empleo para 1,6 millones de colombianos, y conjuntamente con los empleos generados en el sector de la construcción, representaron 13,7% del empleo total del país, y aportaron 30% de los nuevos empleos del último año. Las cifras dan cuenta de la importante y creciente contribución que hace el sector inmobiliario al desarrollo de la economía nacional. Esto configura al sector inmobiliario colombiano atractivo para inversionistas y compañías extranjeras que con su incursión, dinamizan el mercado y establecen criterios para el mejoramiento de prácticas comerciales. Es así, como a la fecha en Colombia se encuentran las cinco compañías más grandes del sector inmobiliario a nivel mundial -Coldwell Banker, Colliers, Century 21, Re/Max, y Keller Williams-, y las firmas inmobiliarias del país avanzan en planes de transformación, inversión y capacitación para aprovechar las oportunidades afuera. Elaborado a partir de: <http://www.dinero.com/edicion-impresas/negocios/articulo/perspectivas-del-sector-inmobiliario-para-2016-colombia/216505>

⁵ Con el propósito de contextualizar al lector respecto a las condiciones de empleo en el sector inmobiliario en Colombia, se realizó una rigurosa revisión de artículos académicos e investigaciones que dieran cuenta de ello; sin embargo, estos son pocos, por no decir inexistentes. Como resultando se encontró únicamente: Prieto Rodríguez, M. (2017). Definición de la vida laboral y la vida social en el mundo moderno. El caso de una organización inmobiliaria en Colombia. Tesis de Maestría posgrado en Estudios Organizacionales. Universidad Autónoma Metropolitana de México. Investigación tomada como base para la elaboración del presente artículo.

discurso de las tres mujeres con las que se conversó: Trabajos precarios, trabajos atípicos y trabajos flexibles. A partir de dichas propuestas teóricas en el apartado siguiente se presenta el análisis y discusión de las reflexiones realizadas por las tres mujeres, a la luz de la teoría revisada. Finalmente, se plantean algunas conclusiones acerca de la revisión hecha y, se deja abierta la discusión para futuras investigaciones y análisis en este sentido.

1. Metodología

Teniendo en cuenta el propósito del estudio enmarcado en la construcción de identidad en los nuevos escenarios laborales, se seleccionó el análisis de contenido cualitativo de información como enfoque metodológico que permitió reconocer y comprender las diferentes categorías teóricas construidas en la investigación. El análisis de contenido cualitativo se define como “un conjunto de técnicas de análisis de comunicación tendente a obtener indicadores -cuantitativos o no- por procedimientos sistemáticos y objetivos de descripción del contenido de los mensajes, permitiendo la inferencia de conocimientos relativos a las condiciones de producción / recepción-(variables inferidas- de estos mensajes” (Bardin, 2002, p.32). Este tipo de análisis no sólo aborda la interpretación del contenido manifiesto, sino que profundiza en su contenido latente y en el contexto social donde se desarrolla el mensaje (Andréu, 2000; Bardin, 2002; Krippendorff, 2002). Por su parte Krippendorff (2002, p.23, define el análisis de contenido cualitativo como un nuevo marco de aproximación empírica y método de análisis controlado del proceso de comunicación entre el texto y el contexto, estableciendo un conjunto de reglas de análisis que tiene en cuenta el esquema teórico como punto de partida en la definición de categorías, tipo de muestra, definición de códigos y control de calidad.

De esta forma, el objetivo general de esta metodología es “formular inferencias identificando de manera sistemática y objetiva ciertas características específicas dentro de un texto” (Arbeláez & Onrubia, 2014, p.19) de manera tal que dicha inferencia pueda deducir de manera lógica los conocimientos respecto al emisor del mensaje o al contexto que pertenece. En este sentido, para el desarrollo del presente estudio se tuvieron en cuenta las etapas de análisis de contenido propuestas por Arbeláez y Onrubia (2014): a) Fase teórica, desde la cual se define las categorías de precariedad, atipicidad e identidad, las cuales permitieron las primeras aproximaciones hipotéticas del trabajo; b) Fase descriptiva donde se analiza el texto alimentado por las entrevistas; c) Fase interpretativa cuyo fin es interpretar el análisis de contenido de las categorías⁶ emergentes de los relatos.

Para la presente investigación se efectuó un análisis de contenido cualitativo a las entrevistas realizadas en el año 2016 a trabajadoras de una organización del sector inmobiliario del municipio de Chía, en Cundinamarca- Colombia, la cuales contenían el discurso de su experiencia actual en la organización así como de su trayectoria laboral, esto con el fin de indagar la manera como estos agentes construyen su identidad en los nuevos escenarios laborales, y específicamente, con el propósito de explorar la manera como asumen la precariedad y la atipicidad laboral. Este análisis se realizó a una organización del

⁶ “Es una operación de clasificación de elementos constitutivos de un conjunto por diferenciación, tras la agrupación por género (analogía), a partir de criterios previamente definidos. Las categorías son secciones o clases que reúnen un grupo de elementos (unidades de registro en el caso del análisis de contenido) bajo un título genérico, reunión efectuada en razón de dos caracteres comunes de estos elementos” (Bardin, 2002, p.90)

sector inmobiliario ya que desde su constitución, la presencia mayoritaria de mujeres en el área administrativa y comercial ha sido una característica permanente durante los diferentes procesos transformación que ha experimentado la organización en materia de contratación y vinculación laboral. Para ello dieciocho miembros de la organización fueron entrevistados-tres del área administrativa y quince del área comercial-; a todos se les aplicó el mismo cuestionario de entrevista semi – estructurada⁷, con una duración promedio de 60 minutos. Para el artículo fueron seleccionados los testimonios de tres mujeres que ejemplifican la saturación de categorías expuestas en las coordenadas teóricas que en el siguiente apartado se expondrán; las entrevistas

Una vez transcritas las entrevistas -144 páginas- se completaron las tres fases características del análisis de contenido cualitativo (ver Arbeláez & Onrubia, 2014; Bardin, 2002). En primer lugar, se partió de una fase teórica, desde la cual se definieron las categorías de precariedad, atipicidad e identidad las cuales permitieron las primeras aproximaciones hipotéticas del trabajo. En segundo lugar, desde la fase descriptiva se analizó el texto alimentado por las entrevistas. En tercer lugar, desde la fase interpretativa se categorizaron los relatos buscando patrones de agrupación que dieran cuenta de la presencia de las categorías definidas. A continuación se presentan los resultados producto del análisis en estas distintas fases, no sin antes ubicar teóricamente al lector respecto a los diferentes conceptos a la luz de los cuales se discutirán dichos hallazgos.

2. Coordenadas teóricas

Con el propósito de que el lector tenga claridad acerca de los conceptos teóricos que guiaron el análisis propuesto, en la siguiente figura encontrará una relación en la que se identifican particularidades y constantes de los mismos. Dichas nociones son vitales en el ámbito de discusión propuesto, y por tanto, analizarlas bajo variables como el modo de contratación, los sistemas de remuneración, definición de tiempos laborales, actividades a realizar y, ubicación del puesto de trabajo que implicaría su implementación, es imprescindible para el desarrollo y comprensión del presente documento.

Tabla 1. Coordenadas Teóricas

VARIABLES DE ANÁLISIS	TRABAJOS PRECARIOS	TRABAJOS ATÍPICOS	TRABAJOS FLEXIBLES
Modo de contratación	Se aparta de las formas “típicas” del empleo asalariado estable y de tiempo completo; por lo general no existe un	En algunos casos se establece una contratación clásica, y en otros, se establece una contratación entre el trabajador auto	Flexibilidad externa, haciendo referencia a la gestión de la fuerza de trabajo a través de la tercerización (Neffa, 2010)

⁷ Las personas entrevistadas fueron informadas del ejercicio investigativo que se realizaría a partir de los datos por ellas proporcionados; por tanto, se les notificó acerca del uso de su información, así como la garantía de protección de su identidad y, el manejo confidencial de la misma.

	<p>contrato escrito, o hace uso de figuras de contratación por tiempo definido. Bajo esta modalidad, la empresa traslada los riesgos a los empleados, quienes reciben muy pocos beneficios. (Maza, 2004; Neffa, 2010; Rubio, 2017).</p>	<p>empleado y el cliente, ya no bajo un contrato de trabajo (relación laboral), sino como una relación comercial. (De la Garza, 2010; Neffa, 2010; Reygadas, 2011)</p>	
<p>Sistemas de remuneración</p>	<p>Insuficiencia salarial: Salarios por debajo del mínimo necesario para tener alimentación, educación, salud y vivienda. Se hace uso de la remuneración flexible, de acuerdo al cumplimiento de objetivos (Neffa, 2010; Rubio, 2017).</p>	<p>El salario fijo puede ser reemplazado por bonos y estímulos, o por un salario variable de acuerdo al cumplimiento de objetivos (Neffa, 2010; De la Garza, 2011)</p>	<p>Flexibilidad en materia de salarios en cuanto a los niveles y sistemas de remuneración, para poder evadir las restricciones de pagar los salarios mínimos o los básicos de convenio, para emplear a trabajadores con bajas calificaciones, dejar de lado los salarios fijos según el tiempo de trabajo, para pasar a la remuneración flexible, según el rendimiento, la productividad, o los beneficios en relación con los resultados de la empresa (Neffa, 2010)</p>
<p>Definición de la jornada laboral</p>	<p>Puede ubicar a los trabajadores en una condición de vulnerabilidad, al definir jornadas laborales extensas o variables, que pongan en riesgo su seguridad y salud física y/o mental. (Rubio, 2017)</p>	<p>Es frecuente que no haya una jornada laboral definida, dado que el trabajo se realiza de manera autónoma y cada persona establecerá el tiempo de trabajo de acuerdo a la dinámica y necesidad del</p>	<p>Flexibilidad del tiempo de trabajo acorde con las necesidades empresariales en cuanto a la regularidad de la duración de la jornada. (Neffa, 2010)</p>

		mismo (De la Garza, 2010; Neffa, 2010; Reygadas, 2011)	
Tareas a realizar		Los trabajos atípicos generalmente se ubican en el sector servicios, dando mayor importancia a aspectos inmateriales y, valiéndose de la tecnología para el desarrollo de los mismos. En la realización de estos trabajos, se pasa de una relación de dos, a una relación triádica en la que el cliente o consumidor es preponderante en la estructuración y desarrollo del mismo. (De la Garza, 2010; Neffa, 2010; Reygadas, 2011)	Flexibilidad interna, haciendo referencia a las nuevas formas de organización del trabajo (polivalencia, multifuncionalidad), todo con el fin de reducir costo a las empresas (Neffa, 2010).
Ubicación del puesto de trabajo		El trabajo no necesariamente se desarrolla en un espacio físico o geográfico determinado y permanente, sino que este puede variar en función de las demandas del trabajo mismo. Hay diferencias en la especialidad, se contempla el trabajo a distancia y la multi localidad del proceso de trabajo (Reygadas, 2011; De la Garza, 2011)	Segmentación espacial del proceso de trabajo, reduciendo la necesidad de que todos los trabajadores estén congregados en un mismo espacio laboral, y abriendo la posibilidad a nuevas formas apoyadas por lo general en la tecnología. (Reygadas, 2011),

Fuente: Elaboración propia a partir de los autores mencionados.

3. Análisis y discusión

3.1. Precariedad

Propone De la Garza (2010), que la implementación del modelo neoliberal, y la reestructuración productiva no apuntaron hacia la abolición ni el rechazo al trabajo sino hacia un cambio en la estructura del mercado de trabajo en América Latina enfocada hacia el empleo informal, en el que predominan los empleos precarios, con bajo salario y calificación, inestabilidad en el empleo y concentrado en servicios o industrias tradicionales (De la Garza, 2010, p.27).

Desde una perspectiva jurídica el trabajo precario puede ser definido de manera general como aquel que se aparta de las formas “típicas” del empleo asalariado estable y de tiempo completo (Neffa, 2010, p.47). Igualmente, el trabajo precario, de acuerdo con Mückemberg, es aquel en el que la empresa traslada el riesgo a los empleados, y estos reciben la parte más pequeña de los beneficios, es decir, el riesgo que corren no es retribuido. Los beneficios se ubican más en la posibilidad de trabajo independiente o en mayores opciones de tipo personal (Mückemberg, 1996 en Maza, 2004, p.99). Pudiera decirse entonces que los trabajos precarios se contraponen a los empleos tradicionales: son inestables, no proporcionan protección social y, muchas veces no generan los recursos suficientes.

Es importante aclarar sin embargo que, un empleo tradicional no necesariamente va a responder a las características de un trabajo no precario. De acuerdo con evidencias recolectadas en el material primario – entrevistas –, se identifica que efectivamente a lo largo de la trayectoria laboral de Victoria, una de las mujeres con las que se conversó, estuvo vinculada a trabajos tradicionales que le garantizaban un contrato a término indefinido, todas las prestaciones de ley y beneficios adicionales para ella y su familia. A pesar de estas condiciones de estabilidad y remuneración, este trabajo era precario dadas las extensas jornadas laborales que debía cumplir y la sobrecarga emocional que ello le generaba por la cantidad de responsabilidades que asumía ya no sólo en lo laboral, sino también en el ámbito personal⁸. *“Aunque disfrutaba el trabajo que realizaba [...] mi jornada cada vez se extendía más, comenzando a las 6:00 a.m. hasta las 10:00 p.m.; el cargo me exigía esa rutina, pero en realidad yo no tenía vida, y de paso mis hijos tampoco, porque casi siempre cuando llegaban del colegio me acompañaban [...], hasta la noche, como si fueran mis asistentes”*.

La postura de Victoria permite pensar que la precariedad en los trabajos puede presentarse no solamente en ciertos sectores industriales, o bajo ciertos modos de contratación, sino que en realidad va a estar relacionada con la forma en que el desarrollo de la actividad laboral incida positiva o negativamente en el desarrollo de las personas como individuos, en la construcción de identidad y en su bienestar.

Se han realizado en América Latina diversos estudios que dan cuenta de las condiciones y características de los trabajos en situación de precariedad (Hernández & Morales, 2017; Castillo, 2001; Busso, 2011; Sánchez, 2018) Uno de ellos es el trabajo de Hernández & Morales (2017) en el que se problematizan las características de los empleos del sector terciario, especialmente los de venta o atención a clientes por teléfono, surgidos

⁸ En términos de Rubio (2017), esta situación daría cuenta de precariedad laboral desde la dimensión de vulnerabilidad.

en los llamados *call centers*. Los hallazgos de dicho estudio muestran que la mayoría de estos empleos no son de base, con contratos individuales, temporales y que pueden concluirse sin responsabilidad para el patrón; que los sindicatos son inexistentes; la intensidad y el control sobre el trabajo es alta; el ritmo lo imponen las máquinas y se genera estrés laboral.

Otro ejemplo de trabajos precarios en América Latina podría ubicarse en las evidencias del material primario; debido a la dinámica del negocio inmobiliario – sector al que se vinculan las mujeres que fueron entrevistadas – hay una estrecha relación con la oferta y demanda de bienes raíces, el cumplimiento de tiempos y espacios de trabajo está condicionado a ello, y de igual forma, la remuneración es variable, a partir de comisiones sobre el valor total del negocio realizado. Amalia, una de las mujeres con las que se conversó lo plantea de esta forma:

“Acepté la propuesta de venir a trabajar en esta oficina porque, a pesar de no tener un salario fijo confiaba en que, gracias a mi experiencia, podría obtener ingresos representativos mientras encontraba un trabajo más estable. Efectivamente, durante los primeros dos años de estar aquí cerré buenos negocios, por lo que recibí comisiones de alto valor; sin embargo, en el tercer año el dinamismo del sector se redujo y la realización de negocios era esporádica; esto se reflejó en los ingresos que recibía y en mi inestabilidad económica”.

Es en esta línea que diversos autores plantean como atributos de los trabajos precarios los siguientes: contratos de duración de tiempo determinado, empleo a tiempo parcial, empleo temporario, empleos eventuales contratados por medio de agencias intermediarias, empleo no asalariado informal, empleo clandestino y empleo asalariado no registrado (Neffa, 2010, p.43). Pero además de estas características desde lo económico y lo social, también deben tenerse en cuenta cuestiones como el tipo de trabajo realizado, la retribución y reconocimiento recibido por la realización del mismo, y las relaciones sociales que se establecen en función y como consecuencia de dicho trabajo.

Otra cuestión relevante respecto a los trabajos precarios es la condición de flexibilidad propia del nuevo contexto socio – económico como facultad que posibilita la adaptación a los cambios constantes y permanentes del mercado. Es importante aclarar sin embargo que la flexibilidad por sí misma no genera precariedad, sino que ésta ha sido la estrategia utilizada para transitar hacia la reestructuración del proceso de trabajo bajo condiciones de precariedad. De ahí que, “la flexibilización conduce a situación de precariedad laboral en tanto y en cuanto vulnerabilice el lazo que une al trabajador con el puesto de trabajo, volviendo endeble su inserción laboral” (Neffa, 2010, p.44). De modo que, para el caso de estudio, la condición de flexibilidad laboral y espacial con la que cuentan las agentes inmobiliarias por sí sola no hace de éste, un trabajo precario; la connotación de precariedad se relaciona con los sistemas de remuneración, la definición de tiempos laborales, el modo de contratación y la consecuente inseguridad social que genera.

Es así como parece adecuado plantear la flexibilidad como característica de los trabajos precarios en tanto proporciona a las organizaciones la posibilidad de reducir costos, aumentar la productividad, introducir innovaciones tecnológicas y organizacionales para adaptarse más fácil y rápido a los cambios cuantitativos y cualitativos de las

demandas, y a ser más competitivos a nivel internacional (Neffa, 2010)⁹. En el cumplimiento de estos propósitos, las organizaciones implementan una o varias de las modalidades de flexibilidad identificadas por Neffa (2010)¹⁰: *Flexibilidad externa*, haciendo referencia a la gestión de la fuerza de trabajo a través de la tercerización. *Flexibilidad en materia de salarios* en cuanto a los niveles y sistemas de remuneración, para poder evadir las restricciones de pagar los salarios mínimos o los básicos de convenio, para emplear a trabajadores con bajas calificaciones, dejar de lado los salarios fijos según el tiempo de trabajo, para pasar a la remuneración flexible, según el rendimiento, la productividad, o los beneficios en relación con los resultados de la empresa. *Flexibilidad de salario indirecto* en cuanto a la obligación de hacer los aportes al Sistema de Seguridad Social, u otorgando una reducción o exoneración de los aportes patronales en relación con políticas sociales. *Flexibilidad del tiempo de trabajo* acorde con las necesidades empresariales en cuanto a la regularidad de la duración de la jornada.

Desde esta última forma de flexibilidad, el tiempo de trabajo se confunde con el resto de la vida diaria. Hay actividades que permiten dedicar tiempo al cuidado de los hijos, a las labores domésticas o pueden realizarse simultáneamente a otro trabajo remunerado. La flexibilidad del tiempo parece ser un logro, pues otorga facilidades a los trabajadores; de acuerdo a evidencias recolectadas en el material primario, se identifica la inserción de algunas de estas mujeres a este trabajo en condiciones de precariedad justificadas en que, más allá de las condiciones laborales estas trabajadoras buscan ciertas condiciones de flexibilidad para poder realizar diversas actividades, a costa de cierta desprotección e inestabilidad (Maza, 2004).

Amalia por ejemplo, se ubica en un dilema porque por un lado le gustaría cambiar de empleo por uno que le proporcione ingresos económicos más altos y estables, pero sabe que dicho cambio le implicaría modificar sus rutinas y actividades en el escenario doméstico: *“En este trabajo, aunque no gano mucho, me da la posibilidad de cumplir con mis responsabilidades como mamá de manera más fácil. Es rico trabajar como independiente por el tiempo, pero el dinero no es suficiente”*. De modo que, esa flexibilidad a pesar de que puede ser entendida como un logro, simultáneamente tiene efectos en las condiciones de trabajo y en las posibilidades de articulación entre los sujetos sociales (Maza, 2004, p.101).

Los trabajos precarios se estructuran entonces de una manera completamente diferente de los empleos tradicionales, y son caracterizados principalmente por ser informales, inestables, inseguros y como consecuencia pueden generar condiciones de vulnerabilidad, exclusión, pobreza y segregación social – aunque es importante reiterar que, un empleo tradicional no garantiza el estar exento de generar condiciones de precariedad -. Asimismo, la precariedad laboral tiene una fuerte relación con la flexibilidad que las organizaciones han adoptado para modificar procesos operativos, administrativos, salariales, temporales de tal forma que estén en la posibilidad de adaptarse a las demandas

⁹ Es importante enfatizar en que, la flexibilidad per se no es característica fundamental de un trabajo precario, sino que es la estrategia que con mayor frecuencia usan las organizaciones para incrementar sus beneficios, en detrimento de las condiciones de sus trabajadores.

¹⁰ Además de estas formas de flexibilidad, Neffa propone también la flexibilidad interna, haciendo referencia a las nuevas formas de organización del trabajo (polivanlencia, multifuncionalidad), todo con el fin de reducir costo a las empresas (Neffa, 2010).

del mercado y así poder seguir siendo competitivas, rentables y sostenibles económicamente. No obstante, como se planteó líneas atrás, para el presente caso de estudio por sí sola la condición de flexibilidad que configura el trabajo como agentes inmobiliarias, no hace de este, un trabajo precario; son otros factores que, sumados a la flexibilidad, así lo determinan.

Al considerar estas variables para comprender la precariedad laboral, es plausible entenderla como,

“La degradación de las relaciones y las condiciones labores que inciden negativamente en el trabajador; a través de varias dimensiones como la temporalidad e incertidumbre de la relación laboral, las condiciones salariales por debajo del mínimo necesario para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia, la vulnerabilidad física y psicológica del medio ambiente de trabajo y la desprotección social”
(Rubio, 2017, p. 49).

Aunando los supuestos teóricos revisados en éste apartado, y lo planteado por las mujeres entrevistadas respecto a la precariedad, es posible visibilizar las dimensiones definidas por Rubio (2017) para entender éste fenómeno, y las diversas maneras en que, aislada o conjuntamente, inciden en la estructuración de los trabajos precarios: temporalidad, vulnerabilidad, insuficiencia salarial, desprotección laboral¹¹. Para el caso puntual de estas tres mujeres vinculadas a la organización inmobiliaria, es evidente que prevalecen las cuatro dimensiones como elementos característicos para configurar su labor como agentes inmobiliarias, un trabajo precario.

Ahora, es necesario señalar que debido al incremento de trabajos precarios, que además han hecho de la flexibilidad un trampolín para estructurarse de manera tal, es común tender a equiparar lo precario con lo atípico; no obstante, bajo rigurosidad teórica no necesariamente debería ser así, dado que los trabajos atípicos están más relacionados con nuevas formas de trabajo y de organización, con la construcción de nuevas identidades, acordes a las demandas del contexto de los nuevos tiempos, pudiendo hacer uso de la flexibilidad como recurso y no como fin.

3.2. Atipicidad

La noción de trabajos atípicos hace referencia a formas de trabajo diferentes de lo que durante mucho tiempo se consideró “típico”, es decir, distintas al trabajo asalariado en la industria formal, en grandes empresas, sindicalizado, con contrato colectivo, prestaciones y acceso a la seguridad social (Caire, 1982; Córdova, 1985 citados por Reygadas, 2011). Como plantea Reygadas, es una noción problemática, puesto que, como cualquier definición en negativo, dice más por lo que excluye que por lo que describe, además de que

¹¹ Rubio propone entender cada una de las dimensiones de la precariedad laboral, de la siguiente manera: *Temporalidad*: Inseguridad acerca del futuro de la relación laboral. Se caracteriza por la inexistencia de un contrato escrito, o bien por figuras de contratación por tiempo definido versus indefinido. *Vulnerabilidad*: Degradación de las condiciones de trabajo, y con riesgos para a la seguridad física y de salud mental o física. *Insuficiencia salarial*: Salarios por debajo del mínimo necesario para tener alimentación, educación, salud y vivienda. *Desprotección laboral*: Reducción de prestaciones laborales y protección social. (Rubio, 2017, p.50).

engloba en un solo conjunto muy diversas formas de trabajo, cuya única característica en común es ser distintas al trabajo típico (Reygadas, 2011 p.23).

Siguiendo a De la Garza (2011) se podría definir el trabajo atípico como,

“(…) el no clásico, el no subordinado a un solo patrón, o integrado a una sola empresa, sin contrato por tiempo indeterminado, sin tiempo completo, desprotegido, riesgoso pero no necesariamente precario; también como aquel en el que el cliente está implicado directamente en la producción”. (De la Garza, 2011, p.64).

De modo que los trabajos atípicos incorporan nuevas categorías para analizar los procesos de trabajo, al introducir actores y dimensiones novedosas en dichos análisis. Por ejemplo, es posible pensar que la relación laboral tradicional entre patrón y asalariados puede convertirse en una relación triádica, en la que el cliente o usuario también está implicado en el propio proceso de producción, asumiendo un rol de control (De la Garza & Neffa, 2002 en De la Garza, 2011, p.53); o en otros casos, se establece una relación entre el trabajador auto empleado y el cliente (De la Garza, 2011, p.67), ya no bajo un contrato de trabajo, sino como una relación comercial. En el caso de estudio estas dos características son visibles: Por un lado, es el cliente quien determina la dinámica y ritmo de trabajo: desde el momento de la visita inicial al inmueble a negociar, hasta el cierre del negocio mismo. Por otro lado, a pesar de que aparentemente habría una relación de subordinación¹² entre la gerencia de la oficina inmobiliaria, y sus agentes, en realidad se configura una relación comercial, al establecer el vínculo entre las dos partes bajo la propuesta de free lance¹³.

Otra categoría novedosa de análisis a partir de la atipicidad es que el trabajo no necesariamente se desarrolla en un espacio físico o geográfico determinado y permanente, sino que este puede variar en función de las demandas del trabajo mismo; por ejemplo, la venta a domicilio o el tele trabajo. Estas nuevas formas subvierten los conceptos de jornada de trabajo y de espacio productivo y, por consiguiente, las formas de control de los mismos (Maza, 2006 en De la Garza, 2011, p.53). Retomando la información del material primario es visible que la organización inmobiliaria responde a las características de los trabajos atípicos, pues diferentes empleadas se vincularon a la organización como free lance, lo que las ubica como trabajadoras independientes cuyo trabajo realizan de manera autónoma, en términos de tiempo y espacio, y la retribución que reciben del mismo está definida no en función del tiempo empleado, sino del resultado; de modo que, entre estas agentes

¹² De acuerdo con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, los elementos esenciales para que haya una relación laboral, mediada por un contrato de trabajo, son que: 1) el trabajador realice la actividad por sí mismo; 2) exista una continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato; 3) se establezca un salario como retribución del servicio.

¹³ El free lance hace referencia a un trabajador independiente cuyo trabajo realiza de manera autónoma, en términos de tiempos y espacios, y la retribución que recibe del mismo está definida no en función del tiempo empleado, sino del resultado. Igualmente, entre el free lance y la o las organizaciones que contraten sus servicios no se establece una relación laboral, sino una relación comercial de oferta y compra de servicios.

inmobiliarias y la organización que contrata sus servicios no se establece una relación laboral, sino una relación comercial de oferta y compra de servicios.

Estas nuevas formas de trabajo pueden generar en las personas efectos relacionados con su identidad: podría pensarse en una sensación de desterritorialización¹⁴ desde la ruptura como las formas típicas de trabajo. O también las nuevas formas de trabajo pueden contribuir a una reterritorialización¹⁵, que desde una perspectiva positiva, contribuirían a la construcción de nuevos proyectos de vida. Justamente la segunda propuesta es visible en el relato de Victoria, quien manifiesta,

“Yo soy feliz acá porque no tengo que cumplir horario: yo establezco mis tiempos y espacios de trabajo, no en función de un horario habitual, sino en función de lo que el negocio requiera. Por ejemplo, los sábados no agendo tantas citas porque es un día de compartir con mi hija. Y, entre semana, hay días que decido venir a la oficina, pero hay otros que me quedo trabajando en mi apartamento. No es una camisa de fuerza trabajar o venir a la oficina, ni hacerlo en un horario laboral “.

También la atipicidad en las nuevas formas de trabajo se relaciona con la flexibilidad interna y la polivalencia, como pérdida de importancia del salario fijo frente a bonos y estímulos, y a la pérdida de seguridad en el puesto de trabajo. Pero es también la extensión de la subcontratación y de actividades que aparecen no como asalariadas sino como prestación de servicios; el trabajo a tiempo parcial, por horas, ocasional, de migrantes; el que se realiza en casa, el del autoempleado. (Paugaim, 1997 en De la Garza, 2011, p.73). De manera que en general es posible plantear que de acuerdo a la forma como se estructuran actualmente los trabajos atípicos estos definen condiciones de incertidumbre, inseguridad e inestabilidad, equiparándose como trabajos precarios (Maza, 2004, p.95).

Estos elementos referentes a los trabajos atípicos los precisa Reygadas (2011) al identificar siete dimensiones en las que se han producido importantes transformaciones con respecto al trabajo industrial típico que, aunadas a la persistencia de trabajos atípicos que existían con anterioridad, acentúan la heterogeneidad del trabajo en la época contemporánea. Estas dimensiones son: 1) Diferencias en la rama de actividad: del trabajo fabril a la predominancia de los servicios 2) La incidencia de otros actores (clientes o consumidor) en el proceso de trabajo 3) Aspectos materiales e inmateriales del trabajo: diferencias en la naturaleza del trabajo 4) Relevancia del conocimiento científico y tecnológico 5) Diferencias en la espacialidad trabajo a distancia y multi localidad del proceso de trabajo 6) Creciente flexibilidad productiva 7) Diversidad de esquemas de salarios, prestaciones y formas de contratación.

Aunque por sí solas estas siete dimensiones propuestas por Reygadas (2011) plantean nuevas formas de trabajo, nuevas estructuras y nuevos mundos, la línea que las separa de lo descrito previamente como trabajos precarios es muy tenue y tiende a ser confusa, o a invisibilizarse: Por ejemplo, si se implementa una estrategia de flexibilidad salarial se propiciaría una condición distante de lo típico y, a su vez, esta condición estaría

¹⁴ Como la fragmentación o la ruptura de los medios de sostenimiento de identidad (Maréchal et. al, 2013)

¹⁵ Como un proceso que sigue a las formas coloniales de desterritorialización, con la imposición de nuevas estructuras de control, prácticas, condición social, y sistemas de creencias (Idem)

cerca a lo precario, sin necesariamente ser así. Dicha proximidad entre lo atípico y lo precario, es visible en los relatos de Amalia y Victoria; para la primera esta condición atípica hace de su labor un trabajo precario, *“Laboralmente no me siento satisfecha porque esto es un trabajo muy difícil no por la labor sino por el pago, el tiempo: pasa mucho tiempo entre que se logra arrendar o vender un inmueble y se recibe la ganancia. Pueden pasar 2 meses, 3 meses...o 15 días para poder hacer un negocio”*. Para Amalia la precariedad del trabajo se relaciona con lo económico, pero también con la insatisfacción e incluso, frustración que le puede generar el realizar una actividad que no responda a sus necesidades y expectativas.

Por otra parte, para Victoria la flexibilidad en la remuneración sigue sosteniéndose desde lo atípico de la esencia del trabajo mismo, pero no implica para ella una condición de precariedad, *“La plata para mí no es lo principal para estar trabajando acá, porque cuento ya con mi pensión; lo que me gusta de este trabajo es el equipo, y que haciendo esto siento que soy útil, pero sin la presión de cumplir horarios, o de tener un jefe encima”*. Dicho contraste en la percepción de estas dos mujeres posiblemente responde al contexto tan diferente en que cada una de las dos se ubica; para la primera la remuneración es la principal razón para trabajar pues, de ella depende su subsistencia y la de su hijo; incluso el aceptar este trabajo se justifica en el hecho de que era la única opción que tenía para obtener alguna remuneración, así fuera de manera esporádica. Para la segunda mujer, por el contrario, el trabajo es atípico, pero no precario dado que más allá de la remuneración económica, ella recibe otro tipo de recompensa por la labor realizada. Los elementos proporcionados por estos relatos, a pesar de su oposición, tienen algo en común: permiten vislumbrar que la identidad de las personas, es decir, el cómo se ven ellas mismas, empieza a construirse, reconstruirse o deconstruirse a partir de estos escenarios laborales ofrecidos por el nuevo contexto.

De acuerdo con Reygadas (2011), la tendencia que ha predominado desde los años ochenta ha sido que las empresas utilicen las transformaciones tecnológicas y organizativas del trabajo para fortalecer su posición en las relaciones laborales, obtener mayores libertades en el empleo de la fuerza de trabajo y debilitar a las organizaciones colectivas de los trabajadores, lo que ha repercutido en una mayor precarización del trabajo; es decir, se han valido de las innovaciones del momento no para desarrollar nuevas posibilidades laborales en condiciones no precarias – trabajos atípicos-, sino para favorecer sus objetivos económicos -avalando la precariedad-.

Es en este sentido que Reygadas (2011) identifica dos aspectos de los trabajos atípicos que se configuran más claramente como factores causales de la precarización del trabajo: 1) La segmentación espacial del proceso de trabajo y 2) La flexibilización del mismo. Por una parte, que las organizaciones puedan fragmentar y deslocalizar el proceso productivo, les brinda la posibilidad de ofrecer menores salarios y condiciones más precarias de trabajo, las cuales han tenido que ser aceptadas por los trabajadores ante el peligro real o potencial de que sus empleos se trasladen a otro país. El lector podrá pensar por ejemplo en las grandes multinacionales que trasladan sus operaciones de manufactura a países no desarrollados y con índices de calidad de vida inferiores al promedio, debido que en esos lugares aseguran mano de obra barata, sin obligación de otorgar algunas contraprestaciones.

Con respecto a la flexibilización del trabajo, lo que se ha evidenciado es que ésta no solo se relaciona con la introducción de nuevos sistemas de organización productiva que contribuyen al mejoramiento de la calidad y el incremento de la innovación, sino que frecuentemente es acompañada de medidas que disminuyen los derechos de los trabajadores, aumentan la flexibilidad del mercado laboral y reducen los compromisos laborales de las empresas (Reygadas, 2011, p.41).

De esta forma, la flexibilidad aparece nuevamente como característica de la precariedad, no por su significado per se, sino por la orientación de su implementación y la construcción que se ha hecho de la misma, facilitando la ejecución de medidas competitivas y rentables para las organizaciones, pero precarizantes y violentas para los trabajadores. Entonces, si bien es verdad que en ciertas condiciones laborales la flexibilidad pueden beneficiar al trabajador al ofrecer mayores opciones para realizar diversas actividades, la gran mayoría son trabajos precarios que se realizan sin protección, sin beneficios y siguiendo las fluctuaciones del mercado, lo que representa notables desventajas para los trabajadores. (Maza, 2004, p.102)

Para Juanita, otra de las mujeres entrevistadas, la atipicidad de su trabajo como agente inmobiliaria es beneficiosa al permitirle asumir sus roles como esposa y mamá, y paralelamente desarrollarse como trabajadora; *“Gracias a este trabajo yo pude salir de mi casa: me siento a gusto por las facilidades de tiempo que tengo, pues puedo atender a mis hijos cuando no están en el colegio y me da la posibilidad de tener una actividad laboral y un ingreso económico”*. De este modo, Juanita ha hecho una construcción positiva de la atipicidad de este trabajo, más allá de lo precario que pueda resultar pues finalmente se vale de dicha condición para conciliar escenarios de vida. Por tanto, a partir de los relatos de Juanita y Victoria es posible afirmar que un trabajo atípico per se no tendría una connotación negativa; esto cambia sin embargo si se lee este discurso a partir del relato de Amalia. De dicha situación resulta entonces una conclusión preliminar, y es que, la construcción que se haga de la atipicidad, va a delinear la connotación positiva o negativa de la misma.

En efecto, la atipicidad de los trabajos por sí misma no es negativa; lo que le otorga dicha connotación es que esta condición fue utilizada como estrategia para legitimar condiciones precarias de trabajo. Por lo anterior, la diferenciación planteada por Reygadas (2011) respecto a lo atípico y lo precario, es bastante importante dado que rompe discursos generalizantes que de manera sistemática encajan lo atípico y lo precario como sinónimos; podría considerarse en este sentido, cómo desde la atipicidad sería posible contribuir al mejoramiento de las condiciones de empleo, y no como sucede actualmente, al establecimiento y la legitimación de condiciones laborales precarias pues, como se ha evidenciado, las formas en que se están estructurando los trabajos atípicos responden al desmejoramiento de las condiciones sociales, laborales, económicas y humanas de los trabajadores.

Esto ineludiblemente genera entonces que estas nuevas formas de trabajo, pensadas principalmente desde la atipicidad y reforzadas por las condiciones de precariedad, desdibujen la construcción lineal de carreras ocupacionales, y por el contrario conlleven al trazo de líneas en zig - zag como lo plantea Paugaim (1997 en De la Garza, 2011, p.73) en las que la estabilidad no será un elemento visible, y por el contrario, enfrenten

permanentemente a los sujetos a la construcción de nuevas identidades coherentes con esos escenarios en los que aleatoriamente permanecen, ya sea en la empleabilidad, desempleabilidad o rebusque.

3.3. Identidad

A partir de lo anterior, es prudente vislumbrar la forma en que las nuevas formas de trabajo implican la construcción de nuevas identidades de los trabajadores, debido principalmente a las fragmentaciones a las que estos conllevan. De ahí que entonces sea plausible entender la identidad, parafraseando a Ramírez (2017) como una característica que es propia de cada persona, pero no es objetiva, sino que se va dando y concretando temporalmente, influida por tiempos, modos de vínculo y espacios múltiples, generando así una amplia diversidad de identidades, coherentes con las posibilidades y contexto particular, condicionando la percepción y el comportamiento de maneras específicas e individuales.

Ahora, a partir de lo anterior y en línea con lo propuesto en los apartados precedentes, plantean De la Garza y Hernández que,

“el trabajo tiene una dimensión objetiva como acción y producto, pero también subjetiva como proyecto y reconocimiento social (...) Esta escisión puede alterarse cuando no se compra la disposición de la capacidad de producir en un tiempo continuo, sino en otro discontinuo y sin ubicación territorial precisa (...) Es decir, el trabajo no tiende a terminar sino posiblemente a ampliarse y confundirse con otros mundos de vida considerados propios de la reproducción social de los trabajadores”. (De la Garza & Hernández, 2000, p.768).

Esta nueva forma de concebir el trabajo, así como el espacio y el tiempo laboral ha generado que se configuren nuevos discursos frente al mismo y se asuman realidades diferentes y con ello estrategias diversas que permitan esa irrupción en mundos y escenarios. Esto también ha sido visible desde el discurso de las personas entrevistadas, para quienes su trayectoria laboral da cuenta del manejo de estos dos escenarios a lo largo de su vida: para unas fue más fácil en algún momento tener distancia entre estos dos escenarios, y ahora se ven expuestas a su permanente interrelación – Amalia y Juanita -, y para otras, la combinación de los dos ha sido parte de la estrategia para poder responder a las múltiples demandas recibidas por parte de los diversos escenarios por los que transitan – Victoria-. Igualmente, la trayectoria laboral de estas personas aunada a sus experiencias y proceso de socialización inciden en el discurso que han ido construyendo acerca de esas nuevas formas de trabajo y cómo construyen su identidad dentro y fuera de la organización.

Entonces, estos nuevos escenarios promueven la construcción de nuevas identidades, desde la subjetividad de cada persona, pero también a partir de las estrategias a las que recurra para dar respuesta a esos múltiples mundos de vida en los que se desenvuelven. Sin duda, la irrupción de las mujeres en el mundo del trabajo, conlleva a la construcción de nuevas identidades que las provean de los recursos necesarios – no siempre suficientes – para responder a esas demandas; en esta nueva construcción de identidades entra a tomar un rol trascendental tanto lo atípico como lo precario, así como la adopción

de nuevos comportamientos, pues en la mayoría de veces se echará mano de estas condiciones como posibilidades de desenvolvimiento.

De alguna forma la exposición de las mujeres a los diferentes mundos que cada vez son más confusos e indivisibles ha conllevado a la construcción de nuevas identidades femeninas, a la adopción de nuevos comportamientos, a la negociación de moldes tradicionales e incluso, a no acomodarse a los mismos. Es decir, lo positivo de esto es que aparentemente se está rompiendo con estereotipos que entonces permitirían pensar a la mujer como un ser libre. Pero, en contraposición a esta realidad, es sólo apariencia pues la adopción de estas nuevas formas muchas veces no proviene de la mera libertad de elección, sino de la única alternativa que tienen para poder ajustarse a los nuevos moldes que el mundo moderno, con sus visos de precariedad y atipicidad, proponen.

De modo que, otro elemento que se suma a la gran ecuación del cambio generado por los nuevos tiempos, por lo menos en cuanto a lo laboral, es la vinculación de la mujer a este escenario. Diferentes estudios sobre ello (Céspedes, 2002; De Oliveira & Ariza, 2000; Freidin, 1996; Montoya, 2009; Valdés, 2015; Viveros, 1995; Viveros, 1997) plantean que con este hecho las mujeres asumen no sólo las funciones de cuidado y reproducción de la familia y del hogar, sino también las de proveeduría, trayendo como consecuencia beneficios para la mujer como la autonomía económica, realización personal y profesional, ubicación en una posición más privilegiada en la sociedad pero, también otras situaciones como la sobrecarga de rol, el asumir dobles y triples jornadas de trabajo, la disminución del índice de natalidad, el aumento de los divorcios y separaciones, el retraso de la maternidad, vincularse a trabajos precarios que les faciliten el desenvolvimiento por los múltiples escenarios por los que transitan, por ejemplo. Es decir que, en efecto no todo es válido, y en cambio las mujeres deben acomodarse a los moldes tradicionales y a las construcciones sociales dispuestas por los nuevos tiempos, bajo un aparente tinte de liberación.

Para los fines de este documento se hará énfasis en estas últimas cuestiones, las cuales se relacionan por una parte con las nuevas maneras de construir familia, como consecuencia de la definición de prototipos de trabajadores ideales que en ocasiones se contraponen a construcciones sociales tradicionales. Y por otra parte, con las consecuencias en la distribución inequitativa de roles entre hombres y mujeres, lo que ha conllevado a que las mujeres deban asumir dobles y hasta triples roles, y como resultado de ello se obliguen a ingeniárselas para hacer frente a las responsabilidades que de allí se derivan, encontrando en la flexibilidad y en los trabajos atípicos alternativas de conciliación para transitar por esos diversos escenarios, pero repercutiendo ello en la legitimación de condiciones de inequidad que finalmente también legitiman la precariedad laboral.

Uno de los cambios que se han generado en la familia a partir de la vinculación de la mujer al escenario laboral es la maternidad, como piedra angular que articula el escenario familiar con los proyectos laborales; la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, muchas veces indispensable para cubrir los costos de manutención familiar, es obstaculizada por la vigencia de prácticas de género tradicionales al interior de los hogares en la división de las tareas de cuidado y responsabilidad familiar, dado que aún no hay una reivindicación masculina, en la cual ellos tengan una mayor implicación en la crianza y estén dispuestos a asumir más compromisos en el hogar, posibilitando a sus esposas tener disponibilidad de tiempo para su trabajo. De ahí que entonces las relaciones y dinámicas

familiares han debido reconfigurarse a fin de que las mujeres puedan desarrollarse profesionalmente, o, por el contrario, si quieren sostener la estructura tradicional de familia han de hacerlo a costa de sus proyectos laborales y profesionales.

Este es el caso de Juanita, quien a lo largo de su vida ha construido su identidad no desde el escenario laboral o profesional, sino desde su rol como madre y esposa; desde su desenvolvimiento en el escenario familiar: “*Mi prioridad son mis hijos; prefiero sacrificarme laboralmente*”. Esto pone de manifiesto la reproducción, algunas veces inconsciente, de discursos duales entre el escenario público y privado, habiendo para cada uno “preestablecidos” unos responsables. Sin embargo, estas prácticas diferenciadoras de género no sólo operan al interior de las familias, sino también en el mercado de trabajo, promoviendo la creación de prototipos de trabajadores ideales para las organizaciones, cuya principal característica sea la disponibilidad absoluta de tiempo para atender asuntos laborales, definiendo ese escenario como el punto en torno al cual giren los otros aspectos de la vida; esto por supuesto, y retomando lo planteado anteriormente, entra en contradicción con los proyectos de vida de muchas mujeres quienes entonces deben elegir entre la maternidad o el desarrollo profesional.

Los resultados de investigaciones acerca de este tema (Brumely, 2014; Ruiz, 2012) son reiterativos en la idea de la masculinización de la mujer como condición para acceder al escenario laboral: las mujeres deben elegir entre el rol de madres y el de trabajadoras, perpetuando implícitamente la división tradicional de roles de género. La idea de masculinización se aúna con el prototipo de trabajador ideal, el cual por una parte construye y mantiene la desigualdad de género en el lugar de trabajo y por otra, legitima la idea del desarrollo económico sobre la humanización de las sociedades pues, para cumplir con los parámetros esperados para el funcionamiento óptimo de la organización, muchas veces los trabajadores deben concentrarse de tiempo completo en la vida laboral, dejando de lado otros espacios de socialización y esparcimiento que constituirían su vida social.

Este aspecto se relaciona con la segunda cuestión que se propuso revisar en este apartado pues justamente debido a la inequidad de género que persiste y se reproduce en escenarios sociales, laborales y familiares en los que los hombres asumen ciertos comportamientos y responsabilidades principalmente en el escenario público, y las mujeres otros, en el escenario privado y también en el público, se ha generado que estas últimas deban cumplir dobles y triples jornadas de trabajo y que además estén sujetas a una amplia multiplicidad de roles¹⁶, que muchas veces redundan en conflictos y sobre cargas. Victoria justamente plantea cómo en un momento de su trayectoria laboral, antes de ingresar a la organización inmobiliaria, se enfrentó a esta situación y tuvo que diseñar una estrategia que le garantizara el poder seguir siendo participe tanto del escenario público como del privado:

¹⁶De acuerdo con lo planteado por Guerrero (2003), la multiplicidad de roles está relacionada con la distribución de tiempo, energía y oportunidades que un individuo hace al ejercer los diversos roles que asume. El autor diferencia tres aproximaciones para el estudio de la multiplicidad de roles: a) *Conflicto inter – rol*, cuando el comportamiento de un rol impide el desarrollo del otro, al ser incompatibles; b) *Sobrecarga de rol*, cuando los roles desempeñados poseen las mismas exigencias haciendo que se compita por los recursos personales; un individuo puede verse sobrecargado por la combinación de exigencias; y, c) *Acumulación de roles*, cuando el ejercicio de múltiples roles, permiten mayor interacción social y desarrollo personal, generando que las oportunidades de interacción social, desarrollo personal y autoestima aumenten (Guerrero, 2003, p. 74).

“Mi ex - esposo viajaba con frecuencia por razones laborales, entonces yo no tenía mucha presión de llegar a la casa. Mientras él estuviera en casa yo me dedicaba totalmente a mi esposo e hijos; pero cuando él no estaba yo me levantaba temprano, alistaba a mis hijos para salir al colegio a las 5:30 a.m. y yo salía a la universidad. Cuando mis hijos llegaban del colegio a las 4:00 p.m. yo los esperaba en la universidad y estaban en mi oficina; allí yo trabajaba y al mismo tiempo controlaba la elaboración de sus tareas. Por eso digo que no los he abandonado ningún día”.

Situaciones como esta son el día a día de muchas mujeres, como resultado de que su incorporación al mercado de trabajo no ha implicado una ruptura con los moldes tradicionales, y por consiguiente no ha habido una reestructuración en los compromisos en el hogar, ni una redistribución de tareas y responsabilidades hacia los hombres; de este modo, las mujeres ven sobrecargadas sus actividades tanto laborales, como familiares y domésticas. Así que, aunque la vinculación de la mujer al mundo laboral supone avances en cuanto a la igualdad y ciudadanía, propiciando el desarrollo de la autonomía económica y la realización personal y profesional, es acompañada de fuertes tensiones en las relaciones de género, de sobrecarga emocional, física y material para las mujeres que ingresan al mundo laboral. Lo anterior evidencia que no hay procesos genuinos de movilidad social que favorezcan a las mujeres, sino más bien, de estructuras que continúan legitimando condiciones de precariedad laboral para el género femenino.

De modo que, así como muchas mujeres que entran y permanecen en el mercado de trabajo, incluso en igualdad de condiciones que los hombres, y propician la redefinición del lugar de ellas en el afuera, no es muy clara la redefinición equivalente del lugar de ellos en el adentro; esto trae para las mujeres extenuantes jornadas de trabajo doméstico que se suman al extra doméstico (Céspedes, 2002 p.30). Por tanto, es posible plantear cierta modificación en la repartición de roles dentro del hogar, en la que las mujeres asumen roles de lo público sin abandonar la esfera privada, y los hombres modestamente se vinculan con esta última, más en relación con el cuidado de los hijos que con el cuidado de la casa; esto igual conlleva a que las mujeres estén sobrecargadas, y por tanto sientan la necesidad de hacer malabarismos para articular sus proyectos profesionales con la vida familiar.

Juanita reconoce de cierta manera esta escena, al decir que *“martes y jueves mi esposo tiene teletrabajo y entonces él me auxilia con los niños; esos días me puedo escapar aquí a la oficina, porque sé que él está allá con ellos”*. Si se fragmenta esta afirmación es posible identificar dos elementos de bastante pertinencia: Por un lado, el esposo no asume un rol protagónico sino de “auxilio” frente a una responsabilidad que aparentemente sería sólo de Juanita ¿Por qué? ¿Por ser mujer? El otro elemento sobre el que vale la pena enfatizar es la idea de “escape a la oficina”, es decir que, ¿El lugar que las mujeres deben habitar es el privado y salir al público sigue siendo un símbolo de liberación? Estos elementos están implícitos en el discurso, pero esa invisibilidad que tienen es justamente lo que facilita su reproducción para la construcción de identidades.

Es frecuente ver en los resultados que arrojaron las diferentes investigaciones planteadas (Céspedes, 2002; De Oliveira & Ariza, 2000; Freidin, 1996; Guadarrama et. Al, 2014; Montoya, 2009; Valdés, 2015; Viveros, 1995; Viveros, 1997), y en los discursos de las mujeres con las que se conversó, que ellas muy poco cuestionan su vinculación laboral a pesar de que todas dicen haber enfrentado tensiones cotidianas ligadas al ejercicio

simultáneo de su profesión y de su rol doméstico tradicional, y por el contrario, se sienten responsables del buen funcionamiento de los diversos escenarios por los que transitan definiendo estrategias de trabajo que les permitan el buen desenvolvimiento en los mismos, de tal forma que puedan seguir ejerciendo su maternidad, su conyugalidad y su profesión, ya sea trabajando de manera independiente, aceptando condiciones de trabajo precarias, o definitivamente postergando o eliminando de su proyecto de vida el aspecto familiar. *“Posiblemente esto tenga que ver con que permanece un ideal en el que el logro del éxito profesional depende de estrategias individuales para conciliar deberes familiares y responsabilidades profesionales”* (Viveros, 1997, p.103).

Así, la trayectoria laboral que está en permanente construcción y significación para las mujeres con quienes se dialogó ha estado delineada por tintes de segregación dado que, además de que fue sólo desde hace poco que la irrupción de lo femenino en el mundo laboral ha tomado fuerza, ha sido en condiciones de desventaja, en la mayoría de casos diferentes a las de sus pares masculinos. De modo que, no es casualidad que la precarización del trabajo haya coincidido con la tendencia de feminización del mismo (De Olivera & Ariza, 2000, p.653).

Son justamente estas diferencias entre unos y otras las que suman elementos relevantes y trascendentes para la construcción de identidades en el contexto de este nuevo escenario laboral. De acuerdo con lo propuesto por Castillo (2001) el cambio en este sentido responde, a las estrategias de disminución de salarios, en las que tras la búsqueda de reducción de costos se ha priorizado el trabajo femenino: *“la creciente participación de la mujer en el trabajo asalariado ha configurado una nueva estructura ocupacional precaria diferencial por género”* (Castillo, 2001, p.102). Esta nueva estructura está enmarcada por condiciones de segregación -opciones restringidas-, discriminación salarial -retribución desigual a las mismas capacidades- y precariedad laboral con relación a la forma de contratación, la duración del contrato, e incluso, el tipo de jornada laboral que deben cumplir siendo condiciones que incidirán en la construcción de identidad.

A partir de lo encontrado en el material primario es evidente por ejemplo como la identidad de Amalia es fragmentada como consecuencia de esas condiciones de precariedad – atipicidad proporcionadas por su trabajo como agente inmobiliaria,

“Es que en este momento tengo la necesidad de buscar un trabajo que me de ingresos suficientes para subsistir; claro, yo sé que lo más seguro es que ya no vaya a tener esas facilidades con el tiempo y el lugar de trabajo, y eso pues va a implicar que ya no pueda estar tan pendiente de mi hijo como ahora, pero bueno, seguro ganando más plata podré pagarle por lo menos un orientador para sus tareas”. De modo que, Amalia se siente obligada a buscar un empleo que le genere los ingresos suficientes para subsistir, sabiendo que esto seguramente implicará perder la flexibilidad temporal y espacial que este trabajo le da, lo que consecuentemente redundará en que su rol como trabajadora se anteponga a su rol como mamá; en ese caso, ella esperaría contar con ingresos suficientes para pagar a un orientador de tareas que acompañe a su hijo, mientras asume responsabilidades en el ámbito público, como principal proveedora de su hogar. La fragmentación de su identidad se relaciona entonces con que, debe pensar en el trabajo no en función de sus preferencias, sino de obtener lo necesario para subsistir; por tanto, más que desaparecer, la identidad se

construye y reconstruye como resultado de la adaptación que ella debe hacer, y no como una elección genuina.

Victoria en cambio, tras su decisión de renunciar al empleo tradicional al que estuvo vinculada por 12 años, y de permanecer tres años desempleada sintió la necesidad de realizar una actividad que la retara, y al ver un anuncio que decía “se necesitan agentes free lance”, se sintió atraída pues sabía que eso le implicaba no cumplir horario, situación que sabía no quería volver a vivir. *“Cuando vi el anuncio me sentí ilusionada; con miedo a lo desconocido, pero de todas formas consideraba que era un reto. Lo que más me gustó de la oferta era el ser freelance porque sabía que no iba a tener que cumplir un horario; de hecho, cuando ingresé yo le dije a la jefe: no me vaya hacer cumplir horario, porque o si no me voy”* A partir de esto se podría pensar que Victoria hace una reconstrucción de su identidad a partir de la posibilidad de elección de lo que ella consideraba la hacía sentir mejor: Para satisfacer sus necesidades que versaban más en el ámbito emocional y social que el económico, ella considera válido vincularse a un trabajo atípico, que le proporcionara la posibilidad de relacionamiento con otras personas y le generara una sensación de logro. De modo que, el discurso de Victoria vislumbra la posibilidad que tiene de reconstruir su identidad debido a que tanto su solvencia económica como su dinámica familiar le permiten el tránsito de estar vinculada laboralmente a un verdadero empleo, al querer vincularse a un empleo atípico. En este sentido, y siguiendo a Treviño y García (2010, p.12) es posible afirmar que para Victoria el trabajo como agente inmobiliaria le proporciona la posibilidad de satisfacer necesidades psicológicas como contar con una estructura de tiempo, compartir experiencias con otros, establecer contacto con personas ajenas al núcleo familiar, vincularse con metas que la reten y proporcionarle estatus e identidad. Entonces, es su trayectoria laboral y la ubicación en su ciclo de vida la que le permite reconstruir su identidad a partir de la atipicidad y la precariedad, que para el caso de ella no tiene visos negativos.

Juanita igualmente tiene la posibilidad de reconstruir su identidad de manera positiva a partir de la atipicidad y a pesar de las condiciones de precariedad que pueden derivarse de su trabajo como agente inmobiliaria. Esto es visible cuando ella afirma, *“siento que los niños se sienten orgullosos de que su mamá ahora trabaje, y es que en general yo ahora me siento diferente; es que trabajar en la oficina me da la opción de nuevos escenarios de desenvolvimiento”*. Esa identidad que ella construye ahora tiene entonces dos elementos nuevos: por una parte, el reconocimiento de sus hijos como mujer trabajadora y, por otra parte, los efectos sociales y psicológicos que para ella tiene su ingreso al mundo laboral, lo que le implica desenvolverse y relacionarse con otros, en escenarios diferentes al doméstico, que es por el cual ella habitualmente había transitado. Entonces, este trabajo para Juanita, más que aportar a la construcción de su identidad en términos de remuneración lo hace en términos subjetivos; o en términos de Treviño y García (2010), le proporciona beneficios latentes en tanto su objetivo principal no es la percepción de ingresos sino el desenvolvimiento social, y lo que esto representa para Juanita, e incluso para sus hijos, en términos psicológicos y subjetivos. Es decir que, a pesar de que su trabajo como agente inmobiliaria se configura dentro de lo atípico y lo precario, son estos elementos los que contribuyen a la construcción de su identidad como trabajadora, y a la reafirmación de su rol de madre y esposa.

4. Conclusiones

Como resultado del cambio en las estructuras productivas y de los mercados de trabajo es posible identificar la centralidad del trabajo en la estructuración de las relaciones humanas y en la construcción de identidad de las personas. Cada vez más el trabajo se ubica como la ocupación central, a partir de la cual se definen posibilidades y limitantes de desenvolvimiento en otras actividades y en otros escenarios diferentes al laboral; así las cosas, se diría entonces que la tendencia actualmente es que la dinámica de vida de cada persona, a partir del surgimiento de las nuevas formas de trabajo, se estructure en función del escenario laboral y, quienes no pueden o no quieren que así suceda deben optar por otras alternativas laborales, muchas veces atípicas y generalmente precarias, que les proporcionen la posibilidad de “ser dueños de sí” pero a costa de perder las garantías de estabilidad y seguridad que teóricamente enmarcan a los verdaderos empleos.

Un ejemplo de esto es la narrativa de mujeres con quienes se conversó; ellas, a partir de sus relatos, de su presente y de cómo imaginan su futuro se vincularon a un trabajo atípico, por necesidad, elección o decisión de vida. No obstante, más allá de la perspectiva desde donde se ubicaron las mujeres para decidir vincularse a un trabajo con estas características, el elemento común visible es el deseo de manejar *autónomamente* su tiempo, sin cumplir un horario de trabajo estricto para tener la posibilidad de atender otros asuntos (familiares, domésticos o personales) sin necesidad de pedir permiso o de entorpecer una dinámica laboral establecida. Por tanto, se podría interpretar a partir de la búsqueda recurrente de autonomía, que las mujeres están haciendo uso de las condiciones de las nuevas formas de trabajo para reconstruir una identidad desde los diferentes roles que desenvuelven, pero, además, una identidad que sea coherente con sus proyectos de vida y su realización personal; una identidad que le permita sentirse en libertad, sin necesidad de encajar en ningún molde, eso sí, naturalizando la precariedad laboral como condición para su emancipación.

Quizás ese sea el desafío de las nuevas generaciones: el ser y hacer diferente, dando respuesta a las nuevas formas de trabajo, rompiendo moldes e irrumpiendo en escenarios diferentes a los ya establecidos. No obstante, esto también implicará más de un desafío para las organizaciones, en función de repensarse y re estructurarse “a la medida” de esas nuevas identidades que se están construyendo, pero también teniendo las capacidades de responder a las demandas del entorno económico tan volátil en el que se encuentran.

Referencias bibliográficas

- Andréu, J. (2000). Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión actualizada. *Fundación Centro Estudios Andaluces*, 10(2), 1 - 34. <https://www.perio.unlp.edu.ar/tesis/sites/perio.unlp.edu.ar/tesis/files/S200103-Las%20técnicas%20de%20Análisis%20de%20Contenido%20-%20Una%20revisión%20actualizada.pdf>
- Arbeláez, M & Onrubia, J. (2014). Análisis bibliométrico y de contenido. Dos metodologías complementarias para el análisis de la revista colombiana Educación y Cultura. *Revista de Investigaciones UCM*, 14(23), 14 - 31. <http://dx.doi.org/10.22383/ri.v14i1.5>
- Bardín, L. (2002). *El análisis de contenido*. Madrid, España: Ediciones Akal.

- Brumely, K. M. (2014). Now, We Have the Same Rights as Men to Keeps Our Jobs Gendered Perceptions of Opportunity and Obstacles in a Mexican Workplace. *Gender, Work & Organization*, 21 (3), 217 – 230. [10.1111/gwao.12031](https://doi.org/10.1111/gwao.12031)
- Busso, M. (2011). Cuando una crisis amenaza: un estudio sobre vivencias y percepciones de artesanos argentinos en períodos de crisis socioeconómicas. *Unisonos*, 47(3), 292 – 299. <https://doi.org/10.4013/csu.2011.47.3.12>
- Castillo, F., D. (2001). Los nuevos precarios, ¿mujeres u hombres?: Tendencias en el mercado de trabajo urbano en Panamá, 1982-1999. *Papeles de población*, 7(27), 99-145 http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252001000100006&lng=es&tlng=es.
- Céspedes, C. (2002). Compatibilidad entre la vida familiar y el mundo del trabajo en Chile: una mirada de género. Buenos Aires, Argentina. CLACSO. Programa Regional de Becas CLACSO.
- Clegg, S. (1990). *Modern Organizations. Organization Studies in the Postmodern World*, Londres: Sage.
- De la Garza, E. (2011). Trabajo atípico ¿identidad o fragmentación?: alternativas de análisis. En: Pacheco, E., De la Garza, E. & Reygadas, L. (Coords.). Trabajos atípicos y precarización del empleo, (pp.49-76). D.F. México, Colmex.
- De la Garza, E & Campillo, M. (2010). ¿Hacia donde va el trabajo humano? En: De la Garza, E (Comp) Hacia un concepto ampliado del trabajo. Del concepto clásico al no clásico. (pp 21 -37) Ciudad de México, México: UAM – Iztapalapa y Anthropos Editorial.
- De la Garza, E & Hernández, J. M. (2000). Fin del trabajo o trabajo sin fin. En: De la Garza, E. (Coord.). *Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo*. (pp 755–771). México D.F., México: El colegio de México, Facultad latinoamericana de ciencias sociales, Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de cultura económica.
- De Oliveira, O. & Ariza, M. (2000). Trabajo femenino en América Latina: Un recuento de los principales enfoques analíticos. En: De la Garza, E. (Coord.). *Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo*. (pp 644-663). México D.F., México: El colegio de México, Facultad latinoamericana de ciencias sociales, Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de cultura económica.
- Freidin, B. (1996). Trayectorias laborales, conceptos y valores sobre el trabajo de mujeres migrantes pobres. En: Mujer y Pobreza: el impacto del ajuste económico en el empleo femenino. Ponencia presentada en el XX Congreso Internacional de la Latin American Studies Association, Guadalajara, México.
- Guadarrama, R., Hualde, A. & López, S. (2014). La precariedad laboral en México. Dimensiones, dinámicas y significados. Ciudad de México, México: UAM – Cuajimalpa y El Colegio de la Frontera Norte.
- Guerrero, J. (2003). Los roles no laborales y el estrés en el trabajo. *Revista colombiana de psicología*, 12, 73 – 84 <https://revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1189/1741>
- Hernández-Águila, E., & Morales-Márquez, J. J. (2017). ¿Oportunidades de empleo o nuevas formas de trabajo precario? Los call centers de la Zona Metropolitana de Guadalajara. *Espiral (Guadalajara)*, 24(69), 155-191.

- http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-05652017000200155&lng=es&tlng=es
- Krippendorff, K. (2002). *Metodología de análisis de contenido. Teoría y práctica*. Barcelona, España: Paidós.
- Ley 3743 de 1950. Diario Oficial de la Republica de Colombia N° 27. 622 del 7 de junio de 1951.
- http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Maréchal, G, Linstead, S & Munro, L. (2013). The territorial organization: History divergence and possibilities. *Culture and Organization*, 19 (3), 185 – 208. DOI: 10.1080/14759551.2013.812703
- Maza, O. (2004). El trabajo, una nueva lectura desde los procesos de precarización. *Polis: Investigación y Análisis Sociopolítico y Psicosocial*, 2(4), 91-112. <https://www.redalyc.org/pdf/726/72620405.pdf>
- Montoya-Flores, M. (2009). Organizaciones hechas a la medida: configuración organizacional, mujer e identidad. El caso de una cooperativa pequeña. En: De la Rosa, A, Montoya, M & Pomar, S (Coords.) *Pequeñas Organizaciones: Complejidad y diversidad organizacional. Estudio de casos de organizaciones mexicanas*. (pp. 225–285). México D.F., México: UAM y Juan Pablos Editor.
- Neffa, J. (2010). La transición desde los *verdaderos empleos* al trabajo precario. En: De la Garza, E. & Neffa, J. C. (Coords.) *Trabajo, identidad y acción colectiva*. (pp. 43 - 80). México D.F., México: UAM – Iztapalapa, Flacso y Plaza y Valdés.
- Prieto-Rodríguez, M. (2017). Definición de la vida laboral y la vida social en el mundo moderno. El caso de una organización inmobiliaria en Colombia. (Tesis de Maestría posgrado en Estudios Organizacionales). Universidad Autónoma Metropolitana, México, Unidad Iztapalapa.
- Ramírez-Grajeda, B. (2017). La identidad como construcción de sentido. *Andamios: Revista de Investigación Social*, 14(33), 195–216. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-00632017000100195
- Reygadas, L. (2011). Trabajos atípicos, trabajos precarios: ¿Dos caras de la misma moneda?. En: Pacheco, Edith, De la Garza Enrique y Reygadas Luis. Edith Pacheco, Enrique de la Garza y Luis Reygadas (Coords.) *Trabajadores atípicos y precarización del empleo*. (pp. 21 – 45). México D.F., México: El Colegio de México.
- Rubio, J. (2017) Sindicalización y precariedad laboral en México. *Revista Región y Sociedad de El Colegio de Sonora*, 29(68), 37-75. <http://www.scielo.org.mx/pdf/regsoc/v29n68/1870-3925-regsoc-29-68-00037.pdf>
- Ruiz-Castro, M. (2012). Time Demands and Gender Roles: The Case of a Big Four Firm in Mexico. *Gender Work & Organization*, 19(5), 53 –554.
- Sánchez-Sánchez, E. (2018). Entre calles y avenidas: trabajadores informales, atípicos y precarios en el noroeste de México. *ÁNFORA*, 25(45), 99-122. <https://doi.org/10.30854/anf.v25.n45.2018.514>
- Treviño, F. & García, C. (2010). *El empleo y desempleo. Una perspectiva psicológica*. Nuevo León, México: Universidad Autónoma de Nuevo León.

- Valdés-Subercaseaux, X (2015). Feminización del empleo y trabajo precario en las agriculturas latinoamericanas globalizadas. *Cuadernos de Antropología Social*, (41), 39-54. <https://www.redalyc.org/pdf/1809/180942587003.pdf>
- Viveros, M. (1995). Proyectos profesionales e historias de vida: una compleja articulación. En: Arango, L., Viveros, M. & Bernal, B. (Ed). *Mujeres ejecutivas. Dilemas comunes, alternativas individuales*. (pp. 128-150). Bogotá D.C., Colombia: Universidad de los Andes, Ediciones Uniandes, Ecoe Ediciones.
- Viveros, M. (1997). Entre familia y trabajo. Las trayectorias sociales de las parejas de doble carrera (Un estudio de caso colombiano). En: Centro de Investigaciones sobre Dinámica Social – CIDS. Universidad Externado de Colombia. IV Conferencia Iberoamericana sobre familia – Jornadas laborales y tiempos familiares. Cartagena de Indias, Colombia.