

¿A qué trabajadores beneficia la flexibilidad laboral?

What workers are benefited by work flexibility?

María Alejandra Gómez Vélez

Psicóloga de la Universidad de Antioquia. Especialista en Psicología Organizacional de la Universidad San Buenaventura. Magister en Ciencias Sociales de la Universidad de Antioquia y Doctoranda en Psicología de la Universidad Católica de Argentina. Docente de la Facultad de Psicología de la Universidad Pontificia Bolivariana – Medellín.

Correo: alejandra.gomez@upb.edu.co

Cindy Marcela Torres Granda

Comunicadora Social de la Universidad de Antioquia. Especialista en Gerencia del Talento Humano de la Universidad Pontificia Bolivariana.

Correo: cindymtg@yahoo.com

Recibido:

29 de julio de 2014

Aprobado:

25 de septiembre de 2015

DOI:

<http://dx.doi.org/10.18566/rfts.v31n31.a01>

Resumen

En la postindustrialización, como consecuencia de la globalización, el neoliberalismo y los cambios tecnológicos, surgen nuevas modalidades de relación en el escenario laboral, que se plasman en lo que se ha denominado la flexibilización laboral. Esta última es definida como una estrategia de las empresas con miras a aumentar su competitividad en el mercado. En este artículo de revisión documental, se indaga sobre los tipos de flexibilidad laboral y el beneficio que trae a los trabajadores. Entre los resultados logrados a partir de la revisión, se encontró que la flexibilidad laboral ha afectado de diversas formas a los trabajadores: de forma negativa en cuanto a las nuevas formas de contratación laboral y tercerización, porque ha generado una pérdida de derechos laborales, incremento de la intermitencia entre los trabajos, aumento de la incertidumbre y una mayor falta de compromiso y solidaridad con las necesidades y realidades de los trabajadores por parte de las organizaciones. Y por otro lado, de forma positiva, porque la flexibilidad aplicada al horario flexible, al teletrabajo y el tiempo parcial, cuando es elegido por el trabajador, permite equilibrar el trabajo con las necesidades familiares y personales. Cabe advertir que las posibilidades de elegir la flexibilidad laboral se dan principalmente en aquellos trabajadores que aportan conocimientos valorados por la organización, pero no así, por aquellos trabajadores de labores más operativas y tercerizados por cooperativas, empresas temporales y otros contratistas. En general, beneficia a las organizaciones porque les permite disponer de la fuerza de trabajo a menores costes y con mayor movilidad.

Palabras clave:

Capital intelectual, bienestar social, calidad de vida, poder de negociación.

Abstract

In postindustrialization, as a result of globalization, neo-liberalism and technological changes, new forms of relation in the work scene arise. These are reflected in what has been called the flexibilization of work, which is defined as a strategy of enterprises to enhance their competitiveness in the market. This document review article investigates about the types of work flexibility and the benefit that it brings to workers. Among the results achieved from the review, it was found that work flexibility has affected workers in various ways: a negative one, in terms of the new forms of hiring and outsourcing because it has generated a loss of working rights, an increase in the discontinuance between jobs, an increase of uncertainty and a greater lack of commitment and solidarity with the workers' needs and realities on the part of organisations. And on the other hand, in a positive way, too, because the flexibility applied to the work schedule, teleworking and part-time, when elected by the worker, all allow to balance work with the worker's personal and family needs. It should be noted that possibilities to choose work flexibility mainly occur in workers who provide expertise valued by the organization, but not so for those workers who have more operational functions and who are outsourced by cooperatives, temporary companies or other contractors. In general, work flexibility benefits organizations because it allows them to have workforce at lower costs and with greater mobility.

Keywords:

Intellectual capital, social welfare, quality of life, power of negotiation.

Introducción

Con relación a las transformaciones que se están viviendo en el mundo laboral y dado el escenario económico del momento, en las organizaciones se observa la preferencia cada vez mayor por flexibilizar los contratos laborales, dando paso al uso de contratos de duración determinada; y deslaborizando las relaciones laborales con la utilización de contratos por prestación de servicios, la externalización de servicios o los llamados *outsourcing*, a través de empresas temporales, cooperativas y empresas especializadas en campos específicos.

Si bien por razones jurídicas y económicas, el empleador de la organización que subcontrata servicios y terceriza, no incluye en sus diagnósticos y propuestas de bienestar laboral y desarrollo a “todos” los que trabajan en la organización, porque pertenecen a otros empleadores, en la práctica cotidiana actual, la organización realiza la misión y visión en cooperación con las otras empresas a título de la primera, esto plantea nuevas complejidades que ameritan propuestas articuladas de mejoramiento, enfocadas en las condiciones de trabajo y del contrato psicológico de todos los trabajadores, incluidos los que no son directos de la plantilla de la organización denominada usuaria.

Estos cambios proyectan organizaciones con una mayor complejidad en su dirección, en su orientación, en su desarrollo social y económico, en su presente y futuro. Las organizaciones son “el invento más sofisticado y complejo de la historia de la humanidad” (Chiavenato, 2005, p. 1), “forman parte de un mundo mayor” (p. 2), “son el escenario donde las personas pasan la mayor parte de sus vidas desempeñando distintos papeles y adquiriendo productos y servicios” (p. 22). Es pertinente recordar que las organizaciones son sistemas abiertos conformados por personas, que establecen relaciones entre sí y que cumplen objetivos comunes (Estrada & Holguín, 2012), así sus empleadores o patronos sean diferentes.

Tanto para las personas que trabajan en la organización como para la misma, incluso para aquellas de las que provienen los trabajadores, es conveniente un clima saludable y claramente aceptado, para lograr un compromiso, motivación y sentimientos de satisfacción, así como para obtener el desempeño deseado que llevará más factiblemente a las organizaciones a la productividad y competitividad buscada.

Es necesario resaltar que se ha entendido a las organizaciones como sistemas sociales organizados, en los que las personas para lograr sus objetivos personales, adoptan los objetivos organizacionales como “propios”, pero cabe recordar que los trabajadores lo hacen con la finalidad de satisfacer una variedad de necesidades propias: de sobrevivencia, sociales, de protección, autorrealización, trascendencia, entre otros, y de la posibilidad real de lograr sus satisfacciones. Es decir, las relaciones se basan en la interdependencia de las partes, o como se evidencia en la vida práctica, en la dependencia, donde el que tiene un mayor poder de negociación impone las condiciones de trabajo. Cabe decir, que cualquiera que sea la posición de las partes, de interdependencia o dependencia, habrá consecuencias, en el mediano y largo plazo, el punto crítico sería poder preverlas y predecirlas para elegir la mejor opción.

De allí que este artículo se plantea la pregunta: ¿a qué trabajadores beneficia la flexibilidad laboral? Partiendo de la presunción, que hay unos trabajadores que se benefician, pues en términos generales, son las organizaciones las que piden la flexibilidad laboral y la deslaboralización, y son las que directamente se lucran, y es el Estado el que favorece las políticas públicas para ello, en su búsqueda de generación de empleo.

¿De qué se trata la flexibilidad laboral? La flexibilidad laboral es una modalidad de trabajo característica de la posindustrialización, que emerge en la década de los años 1980, como consecuencia de la globalización, el neoliberalismo y los cambios de la tecnología. Miguélez (2004) enuncia que en los años 70 y 80 se registra una cierta crisis en las formas dominantes de producir, esto es, en el taylorismo-fordismo, porque éste resulta rígido en exceso para las demandas que provienen del mercado.

El sistema de relaciones laborales del taylorismo-fordismo se caracterizó por ser clásico y uniforme, y tener un modelo de producción estandarizado y mecanizado; la flexibilización, en cambio, ha traído un cambio en este modelo, los productos y servicios poseen un factor diferenciador y un valor agregado, que sólo le concede plusvalía el capital humano, esto hace que las organizaciones necesiten de una ejecución de trabajo flexible y el fortalecimiento del capital intelectual, sin embargo, Añez (2005) afirma que “el capital, a pesar de las ganancias obtenidas con el modelo de producción implantado, comienza a notar que la protección y beneficios de los trabajadores significaban un alto costo, lo que limitaba su rentabilidad e

inversión” (p. 311). Por esta razón, se da una pérdida de los beneficios que se tenían en las relaciones laborales con la desregulación, porque las empresas necesitan reducir costos para poder ser competitivas en el mercado a nivel global, y, en este caso, esa reducción de costos la asumen los trabajadores, sufriendo las consecuencias negativas de la flexibilidad, al precarizarse su condición laboral.

Las organizaciones, en la globalización, buscan ser más competentes en el mercado y, para tal fin, se utiliza como estrategia la flexibilización laboral, cambiando el contrato indefinido por la subcontratación, la prestación de servicios, el teletrabajo, el horario flexible, la eliminación de prestaciones sociales, etc. Asimismo, se eliminan derechos laborales de los trabajadores, los que según Añez están: “la contratación colectiva, el derecho a un trabajo estable, la seguridad social, el derecho a la sindicalización y otros beneficios, que históricamente le han pertenecido al trabajador” (Añez, 2005, p. 319).

La flexibilidad laboral, según Miguélez (2004), es definida como una de las respuestas más importantes que las empresas están dando a los cambios que han tenido lugar en la organización del trabajo y en el mercado, sea en el ámbito nacional como global, en los últimos años. La flexibilidad ha acabado con esa rigidez de las relaciones laborales (Ibarra & González, 2010), eliminando las garantías del trabajador, como fruto de la globalización que dio paso a la apertura del mercado y al libre comercio; las empresas deben ser adaptativas a estos cambios y condiciones del mundo o por consecuencia tienden a desaparecer, entonces, como afirma Añez (2005): “en pocas palabras los países no tienen escape” (p. 312). Además, de que también expone que la reducción de los costos laborales y la flexibilización de las normas, son consideradas como el único camino para facilitar la adaptación de las empresas a un entorno cambiante y competitivo.

Según Ibarra y González (2010), “flexibilizar el mercado de trabajo es flexibilizar la oferta y demanda de trabajadores, facilitando la contratación y despido e individualizando formas de pago de acuerdo con la productividad marginal” (p. 38); lo que significa una relación de trabajo libre, expresadas en desregulación laboral, en donde cambian las reglas de la contratación, de salario, de la horas de la jornada laboral, de la seguridad social, de los costos del despido, entre otros.

Entre las formas de definición de la flexibilidad laboral, Tabla 1. Formas de flexibilidad laboral, se encuentran varias tipologías, las cuales son adoptadas por las organizaciones, según sus necesidades y estrategias.

Tabla 1. Formas de flexibilidad laboral

Flexibilidad externa, numérica o cuantitativa	Flexibilidad interna, funcional o cualitativa	Flexibilidad salarial
Subcontratación	Polivalencia	Política de moderación salarial
Empresas trabajo temporal	Rotación de personal	Eliminación del salario mínimo
Contratos de formación y aprendizaje	Horas extras	Eliminación de prestaciones por desempleo
Empleo temporal	Modificación jornada laboral	Modificación de escalas salariales
Movilidad geográfica	Trabajo tiempo parcial	
	Teletrabajo	

Nota: Tabla construida por Ibarra y González (2010, p. 40). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. En la tabla se observa tres formas principales de la flexibilidad laboral: a. Flexibilidad externa, numérica o cuantitativa; b. Flexibilidad interna, funcional o cualitativa; y c. Flexibilidad salarial.

1. Flexibilidad externa. Fina (2001), citada por Ibarra y González (2010), señala que la flexibilidad externa es “la capacidad que tiene una determinada empresa para aumentar o disminuir el empleo sin incurrir en grandes costos o sin grandes obstáculos de tipo normativo.” (p. 40), ésta puede afectar el rendimiento de la empresa, debido a que los trabajadores no tienen posibilidad de crecimiento y desarrollo profesional, porque son subcontratados para desempeñar labores determinadas, pero en el momento que la organización lo requiere, puede incurrir en la terminación del contrato, esto contribuye al absentismo y la rotación del personal. Las organizaciones que adoptan esta forma de flexibilidad no invierten en su capital intelectual, por la incertidumbre de la duración y continuidad del contrato.

Ibarra y González (2010) afirman que “la flexibilidad externa puede distinguirse de diversas formas como son: la contratación temporal, utilización de la “subcontratación”, “externalización” u “*outsourcing*”; el uso de las empresas de trabajo temporal, contratos de formación y aprendizaje, movilidad geográfica, trabajadores por cuenta propia, modificación de la normativa laboral para ampliar las causales de despido, despido temporal y jubilación anticipada (p. 41). En consecuencia, una de las desventajas importantes según Ibarra y González (2010), desde el punto de vista social, es que la precariedad del empleo se acentúa, lo que puede ocasionar mayores niveles de pobreza y ser un factor de desmotivación para los trabajadores. (p. 42).

Uribe, Garrido y Rodríguez (2011), afirman sobre la flexibilidad laboral, que estas actuales “formas de organización del trabajo son permeadas por nuevos modelos de desarrollo laboral, que impone el trabajo individualizado y sectorizado, cambios en los modos de empleo, llevados a la subcontratación y al trabajo temporal; nuevas normas en el horario laboral.” (p. 105).

Sobre la flexibilidad externa o también llamada flexibilidad del mercado del trabajo, Abramo (2001) afirma que dicha flexibilidad “significa aumentar la capacidad de las empresas para emplear y desemplear de acuerdo con las necesidades de la producción, a través básicamente de la disminución de los costos de la contratación y el despido” (p. 150). Yáñez (1999) señala que “opera sobre la base, por un lado, de contrataciones atípicas, tales como contratos a plazo fijo, temporales, eventuales y a honorarios (flexibilidad externa numérica) y, por otro lado, de la externalización y subcontratación de actividades (flexibilidad externa funcional)” (p. 4).

La flexibilidad laboral ha modificado la oferta y la demanda del trabajo, cambiando las formas de contratación y facilitando el despido (De la Garza, 2000). Estas se han modificado cualitativamente, siendo el cambio más significativo la sustitución del empleo de por vida, por el contrato de tiempo parcial o eventual; según Añez (2005) fundamentalmente para abaratar los costos laborales (p. 321). En los nuevos tipos de contrato que se están implementando no hay una continuidad laboral y disminuyen las obligaciones del empleador (Añez, 2005), lo que genera precariedad e incertidumbre al trabajador.

En Colombia se aprecia una tendencia a cambiar la contratación directa e indefinida por la tercerización y la temporalidad.

Figura 1. Empleados por tipo de contrato en Colombia

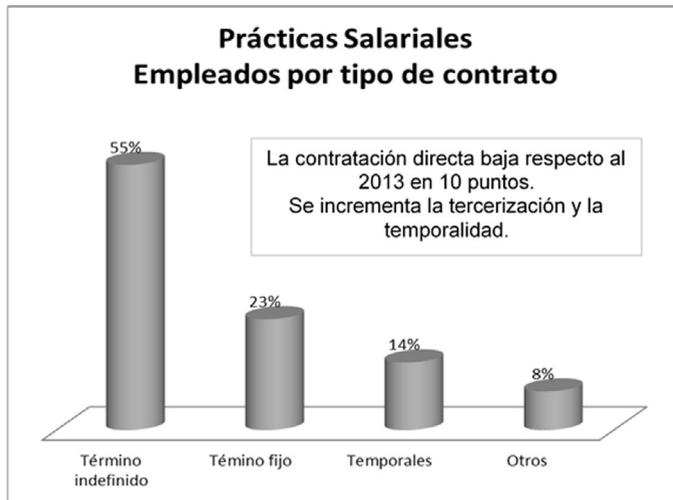


Figura 1: ACRIP en su investigación de salarios y benéficos del 2014, muestra que el escenario de contratación en Colombia viene cambiando, y se aprecia claramente en los datos que analizan del 2013 al 2014: “la contratación directa disminuyó del 65% al 55% y la contratación tercerizada incrementó del 14% al 22%. La tercerización se incrementó con relación al año anterior probablemente por la generación de empleo que hace que las empresas ingresen a este nuevo personal a través de esta modalidad de contratación” (ACRIP, 2014).

Otra forma de flexibilidad laboral externa es el llamado contrato de aprendizaje. Presenta Núñez (2005) que “este tipo de contrato incorpora a las empresas en la formación teórica - práctica de personas, apoyándolas con el sostenimiento mensual durante una fase “lectiva”, en la cual adquieren conocimientos para la ocupación futura, y una fase “práctica” (p. 9). El contrato de aprendizaje redujo el salario al 50% en la fase lectiva y al 75% en la práctica, pero no se efectúa el pago de cotización a pensiones ni prestaciones, sólo salud y ARL (Núñez, 2005); esto evidencia la disminución de los derechos laborales para los profesionales que entran en formación práctica, inclusive en algunas empresas, sólo les ofrecen un auxilio de transporte y los aprendices terminan sometidos a estas condiciones precarias, por la

oportunidad de tener un trabajo para aplicar y fortalecer su conocimiento y lograr experiencia.

2. Flexibilidad interna. A pesar de que la flexibilidad ha sido una estrategia para disminuir los costos de producción de las empresas, existen otras formas de flexibilidad que han contribuido al empoderamiento y autonomía del trabajador, esta forma es conocida como la flexibilidad interna. Las formas de flexibilidad interna puede ser una forma de consenso con los trabajadores y sindicatos para evitar la pérdida del mercado interior, sin embargo, en Europa y Estados Unidos, y en algunos países latinoamericanos la tendencia de flexibilidad se enfoca más a la forma externa que a la interna (Ibarra & González, 2010). En la forma interna, los trabajadores tienen mayor empoderamiento, se reorganizan o se asignan diversas funciones según la necesidad de la organización o del mercado. Esta se clasifica según Echavarría citado por Ibarra y González (2008) como:

...cambios en el tiempo de trabajo; rotación de personal en diferentes puestos y tareas por realizar, así como polivalencia de actividades; uso de horas extras; trabajos en turno, en fines de semana, pausas en la jornada diaria y semanas de trabajo comprimidas; redistribución de los permisos anuales (permisos sabáticos, por maternidad); el teletrabajo y el trabajo a tiempo parcial. (p. 44).

La flexibilidad interna o del insumo de trabajo (Yáñez, 1999), puede ser vista como una forma de contrarrestar los efectos negativos de la externa. Según este autor “estas operan sobre la base de cambios en la jornada laboral y la intensidad del trabajo (flexibilidad interna numérica), así como de modificaciones en el ejercicio de las tareas mediante calificación, polivalencia, trabajo en equipo, etc., (flexibilidad interna funcional)” (p. 4). Para Abramo (2001) esta surge como “las posibilidades de introducir variabilidad en los horarios de trabajo” (p. 150). Se identifican las siguientes como las más comunes: El horario flexible, el teletrabajo y el tiempo parcial.

En el estudio de Creade, realizado en España, arrojó que la práctica flexible interna más utilizada es la del horario flexible (De Luis Carnicer, Martínez, Pérez & Vela, 2002). Estudios sobre el uso del horario flexible (práctica más utilizada según Galinsky y Bond, 1998) indican una relación positiva con el aumento de la productividad y la moral en el trabajo, así como una reducción del nivel de estrés.

En el horario flexible, según De Luis Carnicer *et al* (2002), “los empleados pueden decidir ellos mismos a qué hora empezar y a qué hora marcharse de la empresa al final de la jornada” (p. 42), esto les genera cierta autonomía en la toma de decisiones, relacionadas con el trabajo, lo cual es un incentivo a permanecer en la organización.

Este mismo autor define el teletrabajo como “la forma en que los empleados pueden trabajar en casa, para evitar largos desplazamientos o atascos para ir y volver del trabajo. La empresa les dota de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones necesarias para realizar su trabajo” (p. 42)

El horario flexible afecta positivamente al trabajador, por la posibilidad de compartir más tiempo con su familia, al igual que para la organización es beneficioso en cuanto al ahorro de infraestructura y locaciones.

El teletrabajo puede impactar positivamente al empleado, en la medida de que puede ahorrar tiempo en desplazamientos y organizar actividades, pero resulta negativo cuando hay impedimentos para realizar actividades y se vuelven improductivas, por ejemplo cuando hay niños pequeños en el hogar (De Luis Carnicer *et al* 2002).

Por otro lado, el tiempo parcial es una práctica que según De Luis Carnicer *et al* (2002) “los empleados pueden trabajar media jornada u otro tipo de dedicación inferior a la jornada completa” (p.42), es decir, que es una opción libre para el trabajador, de escoger su jornada de trabajo, lo que indudablemente genera autonomía y toma de decisiones, y se puede identificar como una forma de conciliar su vida laboral y personal, esto genera apreciaciones positivas para quienes pueden adquirir esta práctica, de su organización, ya que, depende principalmente del trabajador, articular su horario con las demás actividades que realiza fuera del trabajo, según su conveniencia. Finalmente, afirma De Luis Carnicer *et al* (2002) que estas prácticas, que hacen parte de la flexibilidad interna, “tiene efectos positivos sobre la calidad de vida y la productividad en el trabajo” (p. 50), es decir, que generan percepciones positivas en los trabajadores, de la construcción de realidad que se forman, respecto a su entorno de trabajo.

3. Flexibilidad salarial: Con relación a la forma de flexibilidad salarial, señalan Ibarra y González (2010) que se entiende como “...la capacidad de ajustar los salarios de acuerdo con la situación económica de la empresa, de tal manera

que en situaciones de baja producción, los salarios puedan disminuir con el fin de evitar la pérdida de empleo” (p. 45). Estos autores agregan que, cuando la producción mejora, entonces se pueden incrementar los salarios para retribuir a los trabajadores por su productividad, además de retenerlos.

Ibarra y González (2010) afirman que el ajuste de los salarios con relación a la situación económica de las empresas es una de las ventajas que buscan los empresarios, en términos de reducción de costos y para no tener que despedir trabajadores, porque los salarios los podrían ajustar a la baja, y de esa forma mantener todo el grupo de trabajo. Otra de las ventajas relacionadas, es la de lograr un mayor nivel de competitividad porque pueden ofrecer bienes y servicios a un precio más competitivo. Entre las desventajas está “...la resistencia por parte de los trabajadores sindicalizados a una baja en los salarios, los cuales pueden en muchas ocasiones provocar actos de sabotaje...” (p. 47). Otra desventaja, es la relacionada con la motivación de los trabajadores, porque pueden al disminuir su motivación reducir su productividad. Un argumento importante a esta forma de flexibilización laboral es la de la precarización porque la calidad de vida del trabajador y su familia se ve comprometida y puede llevar a “...una migración del sector formal de la economía al informal” (p. 48).

Los trabajadores de la era del conocimiento. Desde un punto divergente, la flexibilidad ha contribuido a la autonomía, al empoderamiento y al compromiso de los trabajadores, que genera la posibilidad de tomar decisiones, de desempeñarse en actividades donde pueden explotar sus capacidades y creatividad; de un horario flexible, del teletrabajo, entre otras prácticas, que han permitido articular su vida laboral con la personal, esto conlleva, según Miguélez (2004), a “un mayor control del trabajador sobre las diversas fases de su trabajo, porque le permite introducir “micro decisiones” en fases determinadas del proceso.” (p. 6). ¿Pero quiénes son estos trabajadores que pueden tomar las micro-decisiones?

En el contexto actual, el ser humano es visto como el activo más significativo, por el aporte de conocimiento que hace a la organización, lo que genera valor agregado a sus productos y servicios, construyendo respuestas y solucionando problemas frente a los constantes cambios del mercado, como consecuencia, a esto, se espera que surja una empresa más competente en el entorno mercantil.

En la era del conocimiento, el desarrollo de las empresas está supeditado a la capacidad de administrar su capital intelectual (Valdés, 2002), muy al contrario de la industrialización, contexto en el cual el hombre era una máquina de producción reemplazable y prescindible. La teoría clásica de la administración describe que el modelo productivo de este periodo asumía un enfoque mecanicista de la organización, en la que el individuo se limitaba ciegamente a cumplir las tareas netamente productivas.

Si bien, la flexibilidad ha contribuido a la generación masiva de empleo o contrato de mano de obra, es decir, trabajadores que realizan labores específicas, pero que no es importante su conocimiento, sólo su forma de operar. En estos casos el trabajador no es importante para su organización, es fácilmente reemplazable e imprescindible, además de que no existe la posibilidad para éste de autorrealizarse y cumplir sus metas personales. No obstante, las organizaciones, para garantizar su continuidad y resultados, atraen, retienen y capacitan constantemente a su personal, por lo menos a aquel que finalmente le da ventajas competitivas a las compañías (Stewart, 1997). El desarrollo de la organización en el largo plazo queda comprometido por una tendencia a la individualización cada vez mayor del trabajo, al considerar sólo como trabajadores importantes, a los que tiene un conocimiento que de entrada aporta competitividad a la organización.

Según Añez (2005): “en definitiva, en el mundo competitivo de hoy, el capital intelectual es el activo más importante de las empresas para la reconstrucción de las mismas”. (p. 319). Las transformaciones de la globalización han obligado entonces, a las organizaciones a adoptar la flexibilidad como estrategia, la valoración del capital intelectual hace parte de esa estrategia, debido al valor agregado y diferenciador que éste le confiere a sus productos. El conocimiento que aporta el capital intelectual es trascendental para las organizaciones, pues la innovación es fundamental por los cambios rápidos que se presentan en los bienes y servicios.

Paradójicamente, cuando algunas organizaciones se enfocan en retener y satisfacer a los trabajadores de “talento” y que ofrecen “valor agregado” a través de brindarles sólo a ellos unas condiciones laborales diferenciales, también propician un efecto de poco o ningún desarrollo en otros sectores de la organización, además de propagar un ambiente de discriminación que paulatinamente se va naturalizando en el contexto, y que ocasiona pérdida de solidaridad, cooperación y sinergia, en el mediano y largo plazo.

Poder de negociación de las condiciones de trabajo. La educación ha sido un elemento clave para la empleabilidad y se ha considerado como un factor de contribución y valor agregado que el trabajador proporciona a la empresa, y que a su vez a él le ofrece la posibilidad de acceder al trabajo, ascender, aumentar su salario, lograr mayor estabilidad, entre otros beneficios. A su vez, que promete incrementar su compromiso y satisfacción laboral, sin embargo, esto no siempre es así, porque por un lado muchas empresas prefieren no invertir en capacitación para sus trabajadores, sobre todo en aquellos que son temporales o subcontratados, por lo que ellos pierden poder de negociación. Y por el otro, porque al haber en el mercado laboral más profesionales y técnicos, la relación entre oferta y demanda cambia la relación en su poder de negociación.

Afirma Añez (2005) que:

(...) el capital bajo el criterio de valorar el conocimiento como elemento fundamental de contratación del trabajador, está ocasionando en el mercado laboral una gran demanda de profesionales y técnicos calificados, siendo excluida la fuerza de trabajo que no posea dicho requisito (...), a pesar de exigir calificación, destreza, habilidades y conocimiento, el trabajador sigue siendo contratado en condiciones precarias. (p. 321).

Es importante señalar que en este proceso de individualización del trabajo, son los trabajadores los que deben proveerse de la capacitación; cada vez más las organizaciones buscan dar capacitación solo al personal que consideran les aportan valor, los contratistas están por su cuenta, lo que complejiza aún más el escenario.

De otro lado, también se encuentran los trabajadores sobre educados que no logran acceder al mercado laboral y terminan desempeñando labores diferentes a las que su preparación se supone les brindaría:

Un hecho no analizado en Colombia..., consiste en la existencia de trabajadores sobre educados, es decir, trabajadores con un nivel de cualificación mayor que el exigido por las empresas. La sobre educación, se convierte en un serio problema para el gobierno cuando se observa un incremento inusitado de programas académicos por las instituciones que ofrecen

educación y, los trabajadores que han pasado por las instituciones educativas se emplean en trabajo en los cuales, incluso no se requiere haber pasado por una institución educativa... (Mora, 2005, p.3).

Entonces el nivel de la educación puede ser un elemento clave, pero no necesariamente el único que afecta el poder de negociación que tiene un trabajador sobre las condiciones de trabajo. El poder que posibilita la educación va a estar en directa relación con las necesidades específicas de formación técnica de las organizaciones, pero no únicamente. La combinación de factores afecta la empleabilidad de los trabajadores. Además de contar con el saber específico requerido para un cargo o rol, influye los contactos con los que cuenta, su capacidad de relacionamiento y de argumentación, el tiempo y dinero que requiera para tomar su mejor opción, afectan a favor o en contra sus posibilidades de trabajo:

Un buen MAAN (Mejor Alternativa a un Acuerdo Negociado) puede ayudarle a negociar con base en los méritos. Usted puede convertir sus propios recursos en poder efectivo en la negociación si encuentra y mejora su MAAN. Utilice sus conocimientos, su tiempo, su dinero, las personas que conocen, su influencia, y su ingenio para llegar a la mejor solución para usted, independientemente del consentimiento de la otra parte. Mientras mayor sea para usted la posibilidad de dejar una negociación con facilidad y optimismo, mayor será su capacidad para influir en su resultado. (Fisher, Ury, Patton, 1991, p.89).

Es importante igualmente tener en cuenta que el poder de negociación va a depender de la facilidad que tenga la empresa para sustituirlo por otro trabajador, e igualmente, de la facilidad con la que el trabajador pueda encontrar otro trabajo. Es decir, que el poder de negociación del trabajador va a depender del tipo de puesto o rol de trabajo que ocupe y de la situación del mercado de trabajo. Es así que si un trabajador tiene un perfil humano y técnico que le permita tomar decisiones sin tener que ceder, y lograr las mejores condiciones de trabajo, su poder de negociación es mayor a aquel trabajador que no tiene factores de valor agregado significativos para las organizaciones, y por lo tanto, no podrá negociar a su favor. Este poder de negociación es importante cuando se está participando en proceso de selección de personal, en la que las partes llegan a acuerdos sobre las condiciones de trabajo:

Piense cómo se sentiría en la entrevista para un empleo sin otra oferta segura de empleo -solo algunas sugerencias inciertas. Piense cómo sería la discusión sobre el salario. Compare eso con la manera como se sentiría si usted llegara a la entrevista seguro de otras dos ofertas de empleo. ¿Cómo sería entonces la discusión sobre el salario? La diferencia es poder (Fisher, Ury, Patton, 1991, p.87).

Es importante, igualmente, considerar que hay sectores productivos en el mercado laboral que ofrecen mejores condiciones de trabajo, y que ello depende también de factores como su comercio exterior, etc. En la figura 3 y 4 se presentan algunos datos sobre los sectores que mejor y más mal pagan en Colombia.

Figura 3. Sectores que más pagan en Colombia

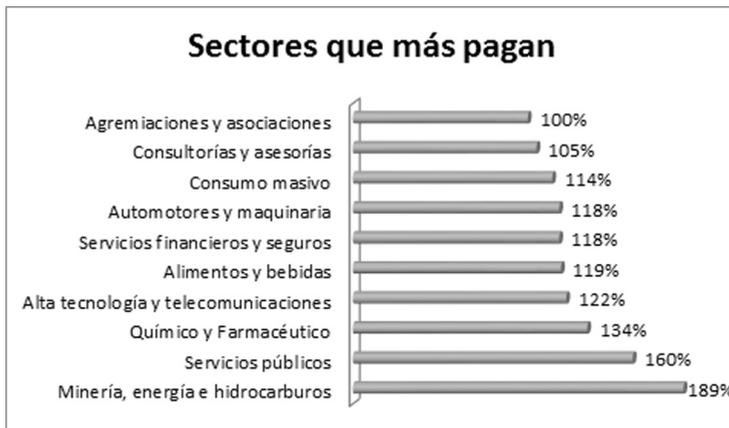


Figura 3: ACRIP, en su investigación de salarios y benéficos del 2014, muestra que el sector que mejor paga los salarios es el de minería, energía e hidrocarburos con un 89% sobre el promedio, le siguen Servicios públicos con 60%, Químico y farmacéutico con 34%, Alta tecnología y telecomunicaciones con 22 %, Alimentos y bebidas con el 19%, Servicios financieros y seguros y Automotores y maquinaria con el 18%. (ACRIP, 2014).

Figura 4. Sectores que menos pagan en Colombia

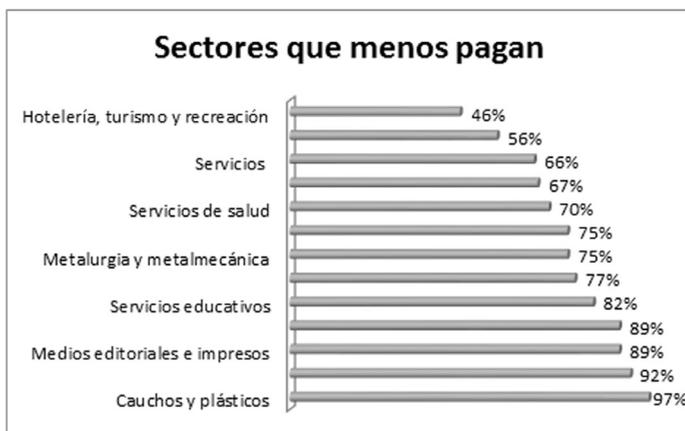


Figura 4: ACRIP en su investigación de salarios y benéficos del 2014, muestra que el sector que más mal paga salarios es el de Hotelería, turismo y recreación con 54% por debajo del promedio, le sigue Temporales y outsourcing con 44% por debajo del promedio, Servicios con 34% por debajo del promedio, Textiles, confecciones y calzado con 33% por debajo del promedio, Servicios de salud con el 30% por debajo del promedio, Transporte y logística, y Metalurgia y metalmecánica con el 25% por debajo del promedio. (ACRIP, 2014).

Quienes tienen conocimientos, competencias y experiencias menos comunes, y más apreciadas por las organizaciones, tienen más poder de negociación para sus condiciones laborales, es porque el capital intelectual ofrece la promesa de la innovación y el desarrollo empresarial, tan preciado en un contexto cambiante e incierto. Pero entonces ¿cuántos de esos trabajadores hay en Colombia que tengan poder de negociación y les permita velar por condiciones de trabajo dignas y de desarrollo?

Conclusiones

- Existen diversas formas de flexibilidad laboral, las que se agrupan en flexibilidad externa, interna y salarial. La flexibilidad externa con un énfasis en las formas de contratación (1. flexibilidad externa

numérica: de contrataciones atípicas, tales como contratos a plazo fijo, temporales, eventuales y a honorarios; 2. flexibilidad externa funcional: externalización y subcontratación de actividades); la interna (1. flexibilidad interna numérica: cambios en la jornada laboral o la intensidad del trabajo.; 2. flexibilidad interna funcional: modificaciones en el ejercicio de las tareas mediante calificación, polivalencia, trabajo en equipo, etc.), que entre las formas más comunes están: el horario flexible, el teletrabajo y el tiempo parcial.; y 3. Flexibilidad salarial (política de moderación salarial, eliminación del salario mínimo, eliminación de prestaciones por desempleo, y modificación de escalas salariales).

- El compromiso organizacional de los empleados que trabajaban para organizaciones con prácticas flexibles, sobre todo la interna que contiene el horario flexible, el teletrabajo y el tiempo parcial, cuando son elegidas por los trabajadores, han influenciado positivamente en la satisfacción y relación con la organización. La flexibilidad externa está más relacionada con la disminución de costes laborales para la empresa y no incluye la participación del trabajador en su elección, lo cual finalmente lo perjudica por su misma rigidez las necesidades del trabajador.
- Las organizaciones que tienen prácticas de flexibilidad interna, presentan disminución en la rotación y absentismo de sus trabajadores, reducción del estrés y mayor calidad de vida en el trabajo, por lo tanto suelen ser organizaciones atractivas para trabajar.
- Ante la competencia continua, las organizaciones atraen y retienen a los trabajadores más cualificados y competentes, a ellos se les ofrecen las mejores condiciones laborales, y para aquellos trabajadores que no cuentan con un conocimiento considerado de “valor diferencial” se les precariza sus condiciones y posibilidades de desarrollo.
- Para los trabajadores, la flexibilidad ha impactado de forma directa sus derechos laborales y bienestar social, asimismo, ha influido en la construcción de la realidad individual y colectiva que el trabajador tiene de su entorno laboral y social, inclinándola más hacia el individualismo, y la lucha diaria por sus propios medios, con el agravante de que muchos no tienen y no han tenido oportunidades de acceso a la formación y desarrollo de su potencial.

- El poder de negociación de un trabajador va a depender de su formación, experiencia, redes de contactos, dinero, tiempo, capacidad creativa, etc., e igualmente de la facilidad con la que el trabajador pueda encontrar otro trabajo. Asimismo depende de la facilidad que tenga la empresa para sustituir al trabajador y del sector productivo al que ésta pertenezca.

Referencias

- Abramo, Laís (2001). *La construcción social del mercado*. Mercado de trabajo, flexibilización y nuevas formas de regulación. N° 4. México. pp 145 – 187.
- ACRIP. (2014). Investigación Nacional de Salarios y Beneficios. Cálculos propios. Recuperado de <http://www.acripnacional.org/Salarios/?ssc=Salarios.Home>
- Añez H. Carmen (2005). El capital intelectual: nuevo enfoque de la flexibilización laboral. Revista Venezolana de Gerencia (RVG) Universidad del Zulia (LUZ) ISSN 1315-9984. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/290/29003008.pdf>
- Chiavenato, I. (2005) *Gestión del Talento Humano*. Mc Graw Hill.
- De la Garza, E. (2000). “Flexibilidad del trabajo: discurso y construcción social”. Revista Región y Sociedad, XII, 19. Colegio de Sonora
- De Luis Carnicer, M. P.; Martínez Sánchez, Á.; Pérez Pérez, M; Vela Jiménez, M. J. (2002). La flexibilidad de la empresa y la conciliación de la vida laboral y familiar. Boletín económico de ICE N° 2741. Recuperado de http://www.revistasice.info/cache/pdf/BICE_2741_37-52__24566514B012007C7C12CF135FD52D45.pdf
- Estrada y Holguín. (2012). *Ejercicios de administración – proceso administrativo / nivel operacional*. ISSN: 978-958-764-017-5. Primera edición. 2012. Escuela de ciencias estratégicas. Universidad Pontificia Bolivariana. Colombia. Pp 5 – 62.
- Fisher, R., Ury W., Patton, B.M. (1991). *SI DE ACUERDO! Como Negociar Sin Ceder*. Bogotá: Ed. Norma.
- Ibarra, M. A. y González, L. A. (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. Recuperado de <http://www.ejournal.unam.mx/rca/231/RCA000023103.pdf>
- Miguélez, L. (2004). Flexibilidad laboral. Trabajo 13, 17- 36. Recuperado de <http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/trabajo/article/view/151>

- Mora, J. J. (2005). Sobre educación en Cali (Colombia) ¿Desequilibrio temporal o permanente?: Algunas ideas, 2000-200. Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano. SENA. *Serie: Documentos Laborales y Ocupacionales*. No. 2.
- Núñez, J. (2005). Éxitos y fracasos de la reforma laboral en Colombia. Documentos Cede (Bogotá), 43, 1-33. Recuperado de https://economia.uniandes.edu.co/components/com_booklibrary/ebooks/d2005-43.pdf
- Sennett, R. (2005). *La corrosión del carácter: Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. (5ª. Ed). Barcelona: Ed. Anagrama.
- Stewart, Thomas (1997). La nueva riqueza de las organizaciones: el capital intelectual. Buenos Aires-Argentina. Ediciones Granica. Recuperado de http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=QewAHzgWxfEC&oi=fnd&pg=PA9&dq=capital+intelectual&ots=1irm7usqO&sig=HwLE4cLSYBiXU_4A8aidLQAx3t8#v=onepage&q=capital%20intelectual&f=false
- Uribe, A. F., Garrido, J. y Rodríguez, A. M. (2011). Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizacional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*. No. 33, mayo-agosto de 2011. ISSN 0124-5821 Colombia, Recuperado de: <http://revistavirtual.ucn.edu.co>
- Valdés, L. (2002). *La revolución empresarial del siglo XXI*. Bogotá. Editorial Norma.
- Yáñez, S. (1999). Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género. Recuperado de http://www.cem.cl/pdf/flexibil_laboral.pdf