

**LA PRECARIEDAD LABORAL EN LA INSERCIÓN DE LOS JÓVENES EN EL
MERCADO LABORAL LATINOAMERICANO**

HERNÁN DAVID ÁLVAREZ VALBUENA

**FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA
FACULTAD DE EDUCACIÓN PERMANENTE Y AVANZADA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO
BOGOTÁ D.C.
2020**

**LA PRECARIEDAD LABORAL EN LA INSERCIÓN DE LOS JÓVENES EN EL
MERCADO LABORAL LATINOAMERICANO**

HERNÁN DAVID ÁLVAREZ VALBUENA

**Trabajo de Grado, para optar por el título de
Especialista en Gerencia del Talento Humano**

**Orientador(a):
MARÍA EUGENIA VILLA CAMACHO
Psicóloga, PhD.**

**FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA
FACULTAD DE EDUCACIÓN PERMANENTE Y AVANZADA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO
BOGOTÁ D.C
2020**

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma Director Especialización

Firma Calificador

Bogotá, D.C. Febrero de 2020

DIRECTIVAS DE LA UNIVERSIDAD

Presidente de la Universidad y Rector del claustro

Dr. Mario Posada García Peña

Vicerrector de Desarrollo y Recursos Humanos

Dr. Luis Jaime Posada García Peña

Vicerrectora Académica y de Posgrado

Dra. Ana Josefa Herrera Vargas

Secretario General

Dra. Alexandra Mejía Guzmán

Decano Facultad de Educación Permanente y Avanzada

Dr. Luis Fernando Romero Suarez

Director de la Maestría en Gerencia del Talento Humano

Dr. María Margarita Romero Archbold

Las directivas de la Universidad de América, los jurados calificadores y el cuerpo docente no son responsables por los criterios e ideas expuestas en el presente documento. Estos corresponden únicamente a los autores.

DEDICATORIA

Mi trabajo de grado está dedicado primeramente a Dios quien es el que permite que tengamos una buena salud mental y física para desarrollar nuestras aptitudes, a mi madre por ser un apoyo incondicional en todas las etapas de mi vida, a mi padre por enseñarme de muchas formas que el esfuerzo y la constancia son la clave para labrarnos un buen futuro y a todos mis docentes que de una u otra forma hicieron de mí un gran profesional. Por último, dedico este trabajo a quienes de buena o mala forma hicieron de mí una persona más fuerte y me dieron una gran lección, hay dos formas de sufrir en la vida y son el trabajo duro o el arrepentimiento.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco infinitamente a mi madre por estar siempre en los buenos y en los malos momentos, por ayudarme en cualquier ocasión y sobre todo por ser la única persona que creyó en mí en cada instante sin importar si mis actos y mi comportamiento no eran del todo adecuados, ella es mi motivación, mi empuje y estaré agradecido con ella toda mi vida, a mi padre por darme la oportunidad de desarrollarme como profesional, por apoyar económicamente mis estudios porque en esta instancia de mi vida he logrado entender que no es nada fácil conseguir toda la inversión de un estudio avanzado y por enseñarme de la mejor forma que todo esfuerzo tiene una recompensa; por ellos soy una persona con buenos valores y principios por consiguiente agradezco a Dios por darme unos padres tan buenos como ellos pues somos pocos los que podemos decir que tenemos excelentes padres. También quiero agradecer a la familia Herrera Boutin porque en el momento más duro de mi vida me conocieron y me tendieron la mano permitiendo el hecho que yo pudiera retomar mis estudios brindándome la confianza y el apoyo necesarios para culminar mi carrera como Ingeniero de Petróleos, a ellos de igual manera les estaré completamente agradecido y me quedo corto con estas palabras pues me dieron el último aliento para lograr todo lo que he logrado hasta el momento. A la doctora María Eugenia Villa por guiarme en este proceso, brindándome sus conocimientos y su apoyo para lograr ser un especialista en Gerencia del Talento Humano.

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	15
OBJETIVOS	16
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
2. JUSTIFICACION	18
3. ANTECEDENTES	19
3.1 DEFINICIONES RELEVANTES SEGÚN AUTORES RECONOCIDOS	19
4. DELIMITACIÓN	21
5. MARCO TEÓRICO	22
5.1 TEORIAS DE LA PRECARIEDAD LABORAL	23
5.1.1 Teoría de Guy Standing	23
5.1.1.1 Autoproducción	24
5.1.1.2 Sueldo monetario	24
5.1.1.3 Apoyo de la Familia o Comunidad	24
5.1.1.4 Los Beneficios de la Empresa	24
5.1.1.5 Los beneficios del Estado	24
5.1.1.6 Los Beneficios Privados	24
5.1.1.7. Efectos de la Competencia según Standing	25
5.1.1.8. Mecanismos que producen Precariedad Laboral según Standing	26
5.1.1.9. La Flexibilidad Laboral	26
5.1.1.10 Causas de la Precarización asociadas a la Inseguridad Social	27
5.1.2 Teoría del autor Minor Mora Salas	28
5.1.2.1 Vínculo entre procesos de precarización desregulación de los mercados de trabajo y reorganización productiva	29
5.1.2.2 Cambio en los modelos de regulación laboral	29
5.1.2.3 La relación entre modelos de relación laboral y ciudadanía social	29
5.1.2.4 La pérdida de seguridad en la continuidad del empleo y la vulnerabilidad social	29
5.1.3 Transformaciones del Mundo Laboral del autor Ricardo Antunes	30
5.1.4. Dimensiones de Precariedad según la Revista Colombiana de Sociología	32
6. DISEÑO METODOLOGICO	34

7. IMPACTOS SOCIOECONÓMICOS, CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LA PRECARIZACIÓN LABORAL	36
8. FACTORES DESINTERES ORGANIZACIONAL PARA PROPORCIONAR UN AMBIENTE LABORAL FAVORABLE	37
9. RELACIÓN ENTRE PRECARIEDAD Y AMBIENTE LABORAL FAVORABLE	38
10. PROPUESTA DE SOLUCIÓN	39
11. CONCLUSIONES	40
12. RECOMENDACIONES	42
BIBLIOGRAFIA	43

LISTA DE GRAFICOS

	pág.
Gráfico 1. Dimensiones de Ingreso Social de Guy Standing	23
Gráfico 2. Efectos de la Competencia según Standing	25
Gráfico 3. Elementos centrales de Precarización	28
Gráfico 4. Dimensiones de la Precariedad	33

Según la Revista Colombiana de Sociología

GLOSARIO

DESEMPLEO: Para la Real Academia de la Lengua es la situación de una persona activa (18-65 años) la cual carece de empleo y salario.¹

EMPLEO: Según RAE se refiere a toda actividad en la que una persona es contratada para efectuar unas tareas específicas impuestas por el empleador.²

INFORMALIDAD: Según RAE³ que no se encuentra dentro de las normas es decir que se vincula a lo no convencional

INSERCIÓN: Según RAE⁴. Acción de incluir una cosa en otra, o bien de incluir a un individuo dentro un grupo cuando este por x razón aún no ha logrado ingresar en él

JOVEN: Según RAE⁵ que conserva características propias de una persona joven.

LABORAL: Según RAE⁶ perteneciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico jurídico y social.

MARGINALIDAD: Según RAE⁷ es todo aquello perteneciente a un margen, contextualiza socialmente se refiere a una desventaja socioeconómica, esta, producida por la dificultad de una persona para integrarse a algún sistema.

MERCADO LABORAL: Según RAE⁸ es aquel donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo. La oferta de trabajo está formada por el conjunto de

¹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Desempleo. [sitio web]. Madrid. ES. Sec. Diccionario de la lengua española. [Consultado.20. septiembre. 2019]. Disponible en <https://dle.rae.es/desempleo?m=form>

² REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Empleo. [sitio web]. Madrid. ES. Sec. Diccionario de la lengua española. [Consultado.20. septiembre. 2019]. Disponible en <https://dle.rae.es/empleo?m=form>

³ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Desempleo. [sitio web]. Madrid. ES. Sec. Diccionario de la lengua española. [Consultado.20. septiembre. 2019]. Disponible en <https://dle.rae.es/informalidad?m=form>

⁴ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Desempleo. [sitio web]. Madrid. ES. Sec. Diccionario de la lengua española. [Consultado.10. febrero. 2020]. Disponible en <https://dle.rae.es/insercion?m=form>

⁵ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Desempleo. [sitio web]. Madrid. ES. Sec. Diccionario de la lengua española. [Consultado.10. febrero. 2020]. Disponible en <https://dle.rae.es/joven?m=form>

⁶ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Desempleo. [sitio web]. Madrid. ES. Sec. Diccionario de la lengua española. [Consultado.10. febrero. 2020]. Disponible en <https://dle.rae.es/laboral?m=form>

⁷ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Desempleo. [sitio web]. Madrid. ES. Sec. Diccionario de la lengua española. [Consultado.20. septiembre. 2019]. Disponible en <https://dle.rae.es/marginalidad?m=form>

⁸ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Desempleo. [sitio web]. Madrid. ES. Sec. Diccionario de la lengua española. [Consultado.10. febrero. 2020]. Disponible en <https://dle.rae.es/mercadolaboral?m=form>

trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda de trabajo por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores.

PREARIO: Según RAE⁹ se refiere a una situación en la cual el trabajador no encuentra su seguridad en todo su ámbito laboral.

SUBEMPLEO: Según RAE¹⁰ es la actividad que se realiza por un tiempo menor al formal, con una remuneración que no alcanza la del salario mínimo.

TRABAJADOR: Según RAE¹¹ el término es referido a toda aquella persona capaz de realizar una labor a cambio de un salario.

⁹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Desempleo. [sitio web]. Madrid. ES. Sec. Diccionario de la lengua española. [Consultado.20. septiembre. 2019]. Disponible en <https://dle.rae.es/precario?m=form>

¹⁰ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Desempleo. [sitio web]. Madrid. ES. Sec. Diccionario de la lengua española. [Consultado.20. septiembre. 2019]. Disponible en <https://dle.rae.es/subempleo?m=form>

¹¹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Desempleo. [sitio web]. Madrid. ES. Sec. Diccionario de la lengua española. [Consultado.20. septiembre. 2019]. Disponible en <https://dle.rae.es/trabajador?m=form>

RESUMEN

El presente trabajo de grado está enfocado a abordar la problemática social y económica que genera la precariedad laboral en América latina basándonos en estudios realizados con la población joven, se tiene en cuenta que en la actualidad los trabajadores menos favorecidos en cuanto a un ambiente laboral estable somos los jóvenes, por eso la importancia de estudiar, analizar y entender las causas y las consecuencias en lo que respecta a la precariedad implantada por las organizaciones.

Este análisis se realiza con el fin que los gobiernos intenten impartir leyes con base en tan avanzados estudios y con esto lograr que las compañías externas e internas de cada país, cambien el modo de tratar a sus trabajadores y entiendan la importancia que si un empleado es feliz en su cargo y llega a adquirir un sentido de pertenencia con la empresa la probabilidad de que sea una compañía exitosa será más alta siguiendo buenas prácticas con sus empleados, brindándoles una mejor calidad de vida en su puesto de trabajo y generando así de forma continua y exponencial su productividad que en si es la finalidad de cada organización.

ABSTRACT

The present degree work is focused on addressing the social and economic problems generated by job insecurity in Latin America based on studies conducted with the young population, it is taken into account that currently the least favored workers in terms of a stable work environment We are young people, so the importance of studying, analyzing and understanding the causes and consequences in respect to the precariousness implanted by organizations.

This analysis is carried out in order for governments to try to impart laws based on such advanced studies and, with this, to ensure that the airlines and internal airlines of each country change the way they treat their workers and understand the importance that if an employee He is happy in his load and comes to acquire a sense of belonging to the company, the probability that it will be a successful company will be higher following good practices with its employees, providing them with a better quality of life in their workplace and thus generating its productivity continues and exponential, which in itself is the purpose of each organization.

INTRODUCCIÓN

A través del tiempo la Precariedad Laboral en los jóvenes se ha convertido en un factor muy importante que ha definido la situación laboral de los países latinoamericanos, esto se ha visto reflejado en diferentes estudios realizados en los últimos años, bajo ciertas condiciones económicas, políticas y sociales; estos estudios generan una consolidación de la precariedad en el ámbito laboral.

Cabe destacar que este fenómeno laboral corresponde a un proceso histórico que viene adaptándose al mercado desde los años setenta y que con el tiempo esto se ha manifestado de distintas formas para conformar un conjunto de condiciones que las resumimos en las principales palabras de este trabajo de grado “precariedad laboral” y que han traído a nuestra sociedad una gran problemática relacionada con la dignidad del trabajador y con la calidad de vida en el trabajo.

La precariedad en América Latina no es algo nuevo, es una consolidación de distintos estudios en los que se ha informado sobre las características de la sobreexplotación laboral, las cuales suponen diferentes problemáticas para el trabajo y su sociología desde una perspectiva crítica que trasciende los modelos de estandarización en la vida laboral.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Determinar los factores que establecen la situación de la precariedad laboral en la inserción de los jóvenes al mercado laboral en América Latina

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Analizar a través de los documentos el impacto socioeconómico, las causas y consecuencias de la precarización laboral.
- Describir los factores que conducen al desinterés organizacional, para proporcionar a los empleados jóvenes un ambiente laboral favorable.
- Plantear la relación entre precariedad laboral y la generación de un ambiente laboral favorable.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

América Latina se vio afectada por la crisis económica mundial causada entre los años 2008 y 2009, hubo una fuerte caída productiva de manera global y además de esto generó un impacto muy fuerte en el mercado laboral juvenil, haciendo que las empresas tuvieran que generar políticas de recorte de personal, se implementaron prácticas de flexibilidad laboral para reducir costos en el pago para los trabajadores, también se hizo un estilo de persecución a los sindicatos con el fin de acabarlos y así poder establecer normas que iban en contra del buen gobierno laboral, esto para aumentar su productividad sin darse cuenta que a mediano y corto plazo iba a afectar a los trabajadores de manera significativa.

Después de un corto lapso los resultados negativos en la calidad de vida de los trabajadores especialmente los jóvenes se evidenciaron en la vida de millones de ellos. Con base en los estudios instaurados por la Organización Internacional del trabajo hubo un crecimiento importante en el número global de desempleados y también en la vulnerabilidad creada en el trabajo estima un 48% a nivel mundial.

En Colombia a pesar de contar con un relevante crecimiento y estabilidad económica entre los años 2010 y 2013 mostrando un crecimiento del 4.7% en el PIB, no dejaba de preocupar y además de esto no estaba tan distante de la problemática mundial respecto al tema, el cual muestra un panorama negativo para los trabajadores de nuestro país. Para el primer trimestre del año 2014 el problema de la precariedad laboral y el quebranto del trabajo formal no demostraron ninguna tendencia a la baja, opuesto a esto la generación de empleo se ha realizado a través de trabajos de manera temporal gracias a empresas que brindan este servicio. Pero el trabajo temporal ha causado una alta inestabilidad y bajos ingresos por lo que se generan empleos informales en los cuales no se brinda un acceso al sistema de seguridad social, no se elabora un contrato para los empleados, y no se les brinda la posibilidad de velar por sus derechos básicos como empleados.

En esta investigación se abordará los aspectos de la problemática que constituye la precarización laboral y la manera como las empresas han desarrollado esta problemática sin darse cuenta del impacto socioeconómico que causan en los diferentes países de América Latina.

2. JUSTIFICACION

En este trabajo de grado se evidenciará como la precariedad laboral ha llevado a los diferentes trabajadores a intentar establecerse en otra forma de empleo sin lograr resultados positivos, puesto que la economía de América Latina viene en declive debido a los malos gobiernos de las empresas evaluando su productividad y estableciendo diferentes formas de emplear al trabajador, las cuales generan un alto impacto negativo, pues es cierto que no se les brinda una buena calidad de vida en el trabajo llevando a que haya una rotación constante de personal, puesto que los trabajadores no soportan de manera continua las condiciones impuestas por el empleador.

La investigación aparte de evidenciar estadísticas, conceptos básicos de precariedad, implementación de trabajos informales en los cuales no se adquieren los beneficios o derechos de las personas como trabajadores, permitirá generar conciencia en las diferentes empresas sobre cómo generar una mejor calidad de vida en el trabajo, para implementar la idea de que la productividad se puede lograr empleando al trabajador de tal manera que el mismo pueda llenar sus expectativas y por consiguiente consiga fortalecer su autoestima y se sienta una persona importante en su empresa con la labor que está realizando, puesto que las empresas además de crear trabajos informales, están llevando a un nivel más alto la precariedad laboral de muchos trabajadores imaginando que así su productividad será mayor y sus utilidades se verán en un mediano plazo, sin tener en cuenta que lo que se está generando es una amplia desinformación propia de todos los empleados asalariados de América Latina.

Observando estadísticas generadas por distintas universidades y entidades relacionadas con la Organización laboral podemos darnos cuenta que las empresas han dejado a un lado la labor por mantener a sus trabajadores con las mínimas condiciones de un trabajo digno, lo que ha causado gran preocupación puesto que es más visible el ausentismo y la rotación de personal.

3. ANTECEDENTES

Como lo expresa Standing¹², la sociedad del trabajo en América Latina ha tenido distintos enfoques, que se han implementado desde los años ochenta fijando sus reflexiones e investigaciones en el fenómeno de Precariedad Laboral, esta se ha convertido en un fenómeno que al parecer se ha vuelto tendencia desde hace aproximadamente cuatro décadas a causa del reordenamiento de los lugares de trabajo, la reestructuración en el área productiva y las diferentes relaciones sociales.

Este hecho es evidentemente una consolidación de la información en América Latina sobre las diferentes características de la explotación del trabajo llevándolas al punto de “sobreexplotación”, brindando condiciones de trabajo precarias y obligando al trabajador a consolidarse en su puesto con lo que pobremente se le ofrece. El trabajo precario en su ámbito socioeconómico se ha visto asociado a conceptos como la incertidumbre, la vulnerabilidad e inseguridad llevando a una problemática generada por la mala gerencia de las empresas que invierten su mayor capital en infraestructura y maquinaria, sin tener en cuenta que las personas (empleados) constituyen la parte más importante de la empresa.

Este fenómeno se encuentra directamente relacionado con el trabajo y el empleo, y la sociología del trabajo ha llevado a desarrollar diferentes estudios empíricos y discusiones teóricas con respecto al tema en cuestión. Mora¹³ es uno de los expositores Latinoamericanos que se ha puesto en la tarea de investigar este fenómeno y se ha destacado por su amplio conocimiento sobre el tema llevándonos a conclusiones explícitas y a diferentes análisis que se pueden implementar en las empresas para analizar la transformación que ha sufrido la calidad de vida en el trabajo y cómo esta, de manera inadecuada afecta la productividad de las empresas.

3.1 DEFINICIONES RELEVANTES SEGÚN AUTORES RECONOCIDOS

Fue en la década del sesenta, siguiendo un trabajo de Julio C. Neffa¹⁴, donde se menciona por primera vez un trabajo empírico de investigación de Paulo Sylos

¹² STANDING, Guy. The Precariat: The New Dangerous Class. [Google Académico] Londres y Nueva York: Bloomsbury Academic ISBN (hardback) 978-1-84966-352-6 Disponible en [https://www.hse.ru/data/2013/01/28/1304836059/Standing.%20The_Precariat__The_New_Dangerous_Class__-Bloomsbury_USA\(2011\).pdf](https://www.hse.ru/data/2013/01/28/1304836059/Standing.%20The_Precariat__The_New_Dangerous_Class__-Bloomsbury_USA(2011).pdf)

¹³ MORA SALAS, Minor. Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado. Revista Colombiana de Sociología. Volumen 40, Número 2, p. 27-46, 2017. ISSN 2256-5485 [Consultado: 10 de Enero de 2020] Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/recs/article/view/66382/63113#B34>

¹⁴ NEFFA, Julio. La transición desde "los verdaderos empleos" al trabajo precario. Revista Colombiana de Sociología. Volumen 40, Número 2, p. 12-15, 2017. ISSN 2256-5485 [Consultado: 20 de Enero de 2020] Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/recs/article/view/66382/63113#B34>

Labini¹⁵ la importancia de la presencia del empleo precario en las zonas subdesarrolladas. Este autor consideraba al empleo precario como aquel que no tenía seguridad alguna de estabilidad ni en el empleo ni en los ingresos, por lo que estos trabajadores no contaban con perspectivas de obtener mejoras en sus puestos de trabajo. En Sicilia, ciudad donde llevó a cabo la investigación, se incluía en dicha categoría a asalariados y trabajadores por cuenta propia, personas que estaban administrativamente como desocupados y trabajadores ocupados que siempre se encontraban atravesados por el riesgo de perder su puesto. La falta de estabilidad y de seguridad influía fuertemente en la posición económica y social de los trabajadores involucrados y determinaba sus bajos ingresos, así como la falta de estímulos para mejorar su capacidad de trabajo y su educación.

Frente a la idea ha existido una aceptación planteada que la situación laboral en nuestro continente es cada vez más precaria, menos protegida y mucho más inestable. Las sociedades actuales en este sentido, siguiendo al autor más importante de los últimos tiempos respecto a todo lo que abarca la sociedad del trabajo Ulrich Beck¹⁶ se vive en la incursión de la precariedad y la discontinuidad enfrentando al mercado laboral global y al cambio social en un contexto globalizado.

Desde la perspectiva de la marginalidad, en los años sesenta y comienzos de los setenta, la problemática de los mercados de trabajo se centraba en la falta de participación de algunos sectores de la población en las actividades propias de la sociedad moderna y la economía capitalista. En este sentido, se observaba el aumento del desempleo y el subempleo y por ello de niveles de marginalidad. La heterogeneidad consistía en una estructura ocupacional dualista donde por un lado se encontraban las actividades propias de la expansión del capitalismo y por otro lado las actividades consideradas como marginales.

¹⁵ SYLOS LABINI, Paolo. Las fuerzas del desarrollo y del declive. Barcelona: Oikos-tau. Revista de Economía Mundial. Volumen 42, num 2 2016, pp. 89-108. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/866/86645578005.pdf>

¹⁶ BECK, Ulrich. La Política económica de la inseguridad. Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales. Mexico. Agosto.2015. Vol 60, num 224, p 9-36. Agosto.2015. ISSN 0185-1918. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-mexicana-ciencias-politicas-sociales-92-sumario-vol-60-num-224-S0185191815X72667>

4. DELIMITACIÓN

Para esta investigación debemos abordar diversas variables las cuales las empresas aplican a los trabajadores como son: la marginalidad, la precariedad, la informalidad y la calidad de vida en el trabajo. Lo anterior se ha utilizado para realizar un análisis detallado sobre cómo grandes empresas han adoptado políticas que van en contra del bienestar del trabajador y que por ende hacen que baje la productividad aumente la rotación y el ausentismo generando una inestabilidad económica tanto a la empresa como al país.

Para el tiempo de la investigación se tomará en cuenta desde hace cuánto ha sido aplicado el concepto para tener un campo de investigación más amplio generando así más conciencia del por qué y para qué se está creando este proyecto, también se entenderá la evolución de esta gran problemática, sus causas, consecuencias y posibles soluciones que se pueden implementar para lograr un mejor desempeño laboral a nivel de Latinoamérica.

Respecto a la demografía de este proyecto tomaremos en cuenta toda nuestra área latinoamericana, generalizando conceptos y relacionándolos entre sí para lograr una mayor eficacia en la información adquirida y de esta manera establecer un completo análisis del problema que se ha venido generando a través de los años sin que haya algún tipo de norma para controlarlo o bien sea para solucionarlo.

5. MARCO TEÓRICO

En las últimas décadas los jóvenes han enfrentado condiciones laborales muy precarias como la dificultad para el acceso a los derechos laborales y poca cobertura en seguridad social. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) llegó a esta conclusión luego de un estudio realizado con la relación que tiene el trabajo digno en todos los países Latinoamericanos.

Este documento afirma que en toda la región existen más de 100 millones de jóvenes entre los 18 y 30 años, de los cuales un poco más del 50 por ciento está laborando en un empleo informal. Esto representa bajo salario o ingresos, poca estabilidad laboral, violación a la mayoría de derechos laborales, desprotección y muchos factores más que afectan directamente a la persona.

Para Gerhard Reinecke¹⁷, empleado de la OIT y especialista en políticas de empleo, algunos de los factores que influyen drásticamente en los jóvenes son la falta de experiencia, la desigualdad social y la formación académica entre otros.

Ante este tipo de condiciones de informalidad y también la falta de oportunidades los jóvenes se han planteado desarrollar sus propias empresas o microempresas en la mayoría de los casos ellos trabajan con familiares o allegados. Sin embargo también tenemos un gran número de jóvenes que laboran en organizaciones constituidas legalmente pero que a su vez no les ofrecen las condiciones óptimas de seguridad social y estabilidad laboral esto genera un impacto considerable en su vida social y familiar.

En este caso, el autor afirma que lo que lleva a los jóvenes a aceptar cualquier tipo de trabajo es la necesidad de obtener un empleo que brinde por lo menos un salario digno y afirmó lo siguiente: "Antes de que haya regulaciones, las primeras condiciones de informalidad se vivían al hacer pasantías. Allí ni se les pagaba a las personas y hasta hacían actividades que no les correspondía".

Para Reinecke, hay una necesidad única de incluir la obligatoriedad del pago de pasantías y afiliación a seguridad social para lograr un mínimo de cumplimiento de los derechos de los trabajadores jóvenes además de esto plantea no exigir a la población joven certificados de experiencia, con lo anterior busca ampliar las oportunidades para este sector de la población y así poder eliminar el fenómeno de precariedad.

¹⁷ REINECKE, Gerhard. Empleo Rural en América Latina: Avances y desafíos. The journal of political economy. Vol. 70, N° 5, Parte 2. 9-49. Archivo PDF. Disponible en: <https://www.academica.org/000-076/302.pdf>

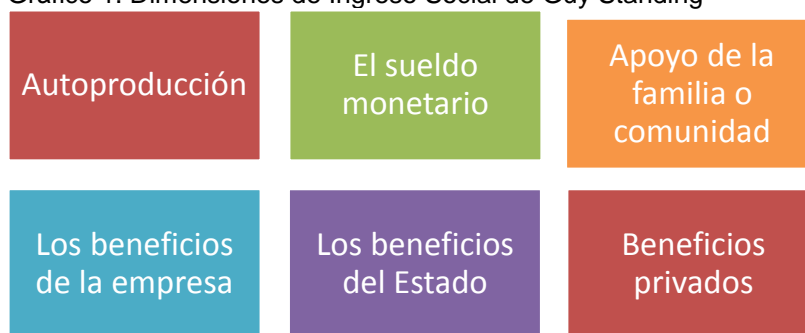
5.1 TEORIAS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

Abordando los diferentes estudios enfocados en el mercado de trabajo, la precariedad laboral ha ocupado un lugar muy importante especialmente cuando se hace un énfasis en la situación Latinoamericana. Analizando los estudios de esta temática uno de los problemas que enfrenta este fenómeno es que se utilizan múltiples conceptos para denominar a las personas que están trabajando en un ámbito informal o con algún nivel de informalidad. Se tiene claro que las diferentes formas de conceptualizar esta problemática viene de varios autores y se derivan de diferentes marcos teóricos, los cuales asignan explicaciones respecto el desarrollo de este tema, no obstante todas estas formas de explicar el concepto son totalmente válidas y pueden formar un conjunto en el que se derive un concepto claro para cada quien.

5.1.1 Teoria de Guy Standing

Para Guy Standing¹⁸ y sus colegas, el ingreso social está compuesto por seis dimensiones, cada una de las cuales refuerza el grado de seguridad que tienen quienes trabajan: 1) autoproducción(OP): la alimentación, bienes y servicios producidos por sí mismo; 2) el sueldo monetario (W): el pago que recibe por su labor productiva; 3) apoyo de la familia o comunidad (CB) =el valor del apoyo de la familia y de la comunidad local; 4) los beneficios de la empresa (EB) = generalmente derivados de una convención colectiva o de dádivas ofrecidas por el empleador a algunos empleados; 5) los beneficios del Estado (SB) = la seguridad social, asistencia social, transferencias estatales, subsidios estatales); 6) beneficios privados (PB) = derivados de los ahorros e inversiones privados. Ver gráfico 1 a continuación:

Gráfico 1. Dimensiones de Ingreso Social de Guy Standing



Fuente: elaboración propia

¹⁸ STANDING, Guy. The Precariat: The New Dangerous Class. [Google Académico] Londres y NuevaYork: Bloomsbury Academic. ISBN (hardback) 978-1-84966-352-6 Disponible en [https://www.hse.ru/data/2013/01/28/1304836059/Standing.%20The_Precariat__The_New_Dangerous_Class__-Bloomsbury_USA\(2011\).pdf](https://www.hse.ru/data/2013/01/28/1304836059/Standing.%20The_Precariat__The_New_Dangerous_Class__-Bloomsbury_USA(2011).pdf)

En el grafico anterior podemos evidenciar seis dimensiones que, en conjunto nos brindan un óptimo ingreso social, que en materia de análisis podríamos analizarlo como las pautas que define el autor para tener un trabajo digno sin tener que llegar al margen de precariedad, claro está siguiendo lineamientos legales tanto para el empleador como para el empleado. A continuación se dará una breve explicación de cada una de las dimensiones que propone el autor.

5.1.1.1 Autoproducción: este concepto se basa en lo que produce el trabajador para suplir sus necesidades básicas, es decir el esfuerzo compensado por su labor para poder vivir una vida digna, es decir adquirir bienes y servicios sin la necesidad de que se vea afectada su integridad, poder llevar una vida en la cual pueda compartir con su familia y con la sociedad evitando el hecho de establecerse en una vida marginal esperando simplemente el día a día para ir a trabajar excluyéndose de cosas que como personas integradas a la sociedad debemos tener.

5.1.1.2 Sueldo monetario: en esta instancia evidenciamos la remuneración económica que recibe el trabajador por sus labores realizadas en su puesto de trabajo, tenemos claro que el fin de un contrato de trabajo es que el trabajador reciba una cantidad de dinero acordada entre las dos partes. Es claro que en la mayoría de empresas la remuneración va de acuerdo con la formación académica o al cargo al cual sea asignado el trabajador, para evitar que los empleadores paguen menos a sus trabajadores es necesario conocer los derechos legales por un trabajo productivo.

5.1.1.3 Apoyo de la Familia o Comunidad: el valor de este punto es basado en lo subjetivo, el hombre de la sociedad en muchos aspectos y uno de ellos es la motivación intrínseca que necesitamos por acciones que estemos realizando por esto está claro que debemos recibir un apoyo de quien nos rodea para lograr una motivación personal y así desarrollar nuestras labores de una manera más productiva.

5.1.1.4 Los Beneficios de la Empresa: en el momento en que las personas ingresan a laborar en una compañía, hay que tener claro que además de los deberes que nos imparte la organización esta misma debe beneficiarnos en varios ámbitos además de los establecidos por la ley, esto causa en cada persona una productividad más alta pues si la empresa brinda beneficios extra el empleado trabajará con sentido de pertenencia y elevará su productividad al máximo.

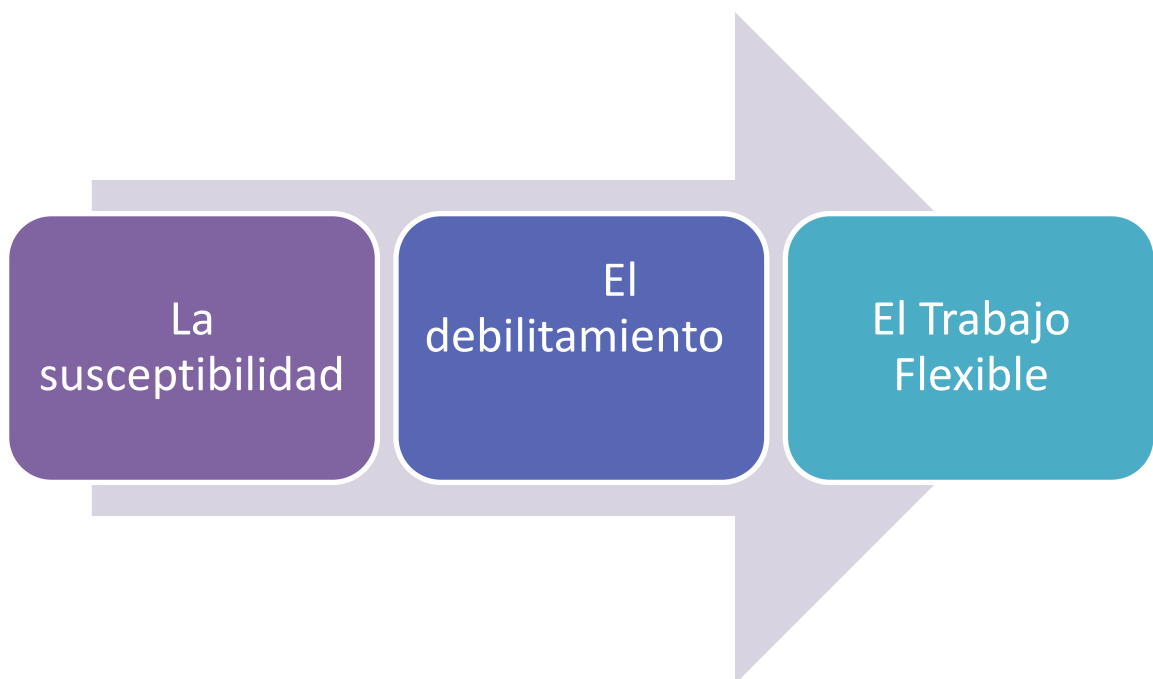
5.1.1.5 Los beneficios del Estado: en este caso puntual cada persona que ingresa a laborar a una empresa tiene como beneficio la caja de compensación, la seguridad y la protección social, subsidios estatales, estos deben ser exigidos por todos los empleados.

5.1.1.6 Los Beneficios Privados: en este caso debemos tener claro que tenemos beneficios brindados por entidades privadas como lo son el fondo de pensiones y la

ARL a este tipo de entidades debemos exigir todo lo que nos puedan brindar como entidades prestadoras de servicios, como información, cursos y demás.

5.1.1.7. Efectos de la Competencia según Standing: standing afirma que el precariado es un evidente crecimiento de dos grandes procesos revolucionarios: la globalización y el neoliberalismo. Estas dos revoluciones han afectado al planeta desde los inicios de la década de los ochenta pues han adoptado una tremenda competencia a nivel global llevada a niveles sin precedentes. Standing ha destacado tres efectos que causó esta competencia, que se muestran en el gráfico 2, siguiente:

Gráfico 2. Efectos de la Competencia según Standing



Fuente: elaboración propia

- **La susceptibilidad de los estados a la introducción de políticas de desprotección social y desregulación y flexibilización del mercado laboral:** Standing expresa que este factor es muy importante pues el estado en labor de aumentar la economía del país, permite que se introduzcan leyes o políticas de desprotección social que a simple vista o analizado teóricamente no genera consecuencias graves en la estabilidad social laboral pero en efectos de largo

plazo produce una evidente inestabilidad social creando modelos de flexibilización laboral que son poco convenientes para la población asalariada¹⁹.

- **El debilitamiento del poder del factor trabajo según Standing²⁰**: tenemos en cuenta que a mayor trabajo, mayor producción y por ende mejor remuneración económica, el accionar de las empresas es un modelo de contratación por horas o bien dicho por prestación de servicios, este modelo no brinda al trabajador garantías de estabilidad laboral, a causa de esto la mayoría de empleados buscan un subempleo que puede catalogarse como informal y trae consecuencias negativas a la economía familiar.
- **La adopción de numerosas formas de trabajo flexible por parte de las empresas que son expuestas a la necesidad de ajustarse a la competencia global con economías con bajos costos laborales (especialmente China e India) según Standing²¹**: el trabajo flexible se ha convertido en un modelo muy común de empleo, esto se debe a que las compañías buscan crear una economía en sus recursos, por ello brindan al trabajador empleos inestables, los cuales obligan al empleado a depender de una forma precaria de la empresa, con descansos obligados y no remunerados, el pago de las horas trabajadas a un menor costo produciendo una mayor productividad en la organización a un menor costo.

5.1.1.8. Mecanismos que producen Precariedad Laboral según Standing: The Precariat escrito por este autor tan importante en el área estudiada expone varias tesis basadas en la precariedad laboral de forma globalizada, pero encuentra una relación significativa entre las marginalidades laborales entre los distintos continentes del mundo, el llamado “estado de bienestar” es simplemente una definición que no aplica a ningún tipo de bienestar, por el contrario, es un procesos generalizado de retroceso y da a entender que es la vuelta de la inseguridad social en varias economías europeas. A continuación, se darán a conocer los mecanismos que producen precariedad laboral y que van divididos en tres grupos:

5.1.1.9. La Flexibilidad Laboral: la flexibilidad laboral es el primer mecanismo que conduce a la precariedad laboral, y consta de varias dimensiones para su funcionamiento, está compuesto por estas denominaciones:

¹⁹ STANDING, Guy. The Precariat: The New Dangerous Class. [Google Académico] Londres y Nueva York: Bloomsbury Academic. ISBN (hardback) 978-1-84966-352-6 Disponible en [https://www.hse.ru/data/2013/01/28/1304836059/Standing.%20The_Precariat__The_New_Dangerous_Class__-Bloomsbury_USA\(2011\).pdf](https://www.hse.ru/data/2013/01/28/1304836059/Standing.%20The_Precariat__The_New_Dangerous_Class__-Bloomsbury_USA(2011).pdf)

²⁰ ÍBID., P. 40

²¹ ÍBID., P. 42

- La flexibilidad salarial, referida a la posibilidad de ajustar el precio de la mano de obra según los cambios de la demanda de trabajo (Standing)²².
- La flexibilidad de número, la que se refiere al empleo a la capacidad de contratar o despedir trabajadores sin mayores costos para las empresas.²³
- La flexibilidad funcional, que se refiere a la discrecionalidad de la dirección de las empresas para organizar el trabajo, cambiar la estructura de la empresa y las funciones de los trabajadores (Standing).²⁴
- En cuarto lugar, está la flexibilidad entendida como la capacidad de la dirección de las empresas para definir con relativa soberanía las competencias y habilidades requeridas por sus trabajadores, con lo cual la empresa (y no tanto el trabajador) se convierte en el foco de las decisiones referidas a formación y capacitación laboral (Standing)²⁵.

5.1.1.10 Causas de la Precarización asociadas a la Inseguridad Social

Asociadas a los anteriores mecanismos también tenemos causas de la precarización que van directamente asociadas a la inseguridad social:

- La debilidad en las políticas de pleno empleo ha causado inseguridad a nivel macro en el mercado laboral y han afectado las oportunidades de obtener un salario digno, que por lo menos supla las necesidades básicas de cada persona.
- La inseguridad producida por la ausencia o debilidad de la protección contra accidentes de trabajo y enfermedad, o por las insuficiencias de las regulaciones de la seguridad, higiene y condiciones de salud en el lugar de trabajo.
- La inseguridad provocada por la falta o insuficiencias de regulaciones, protecciones, y garantías estatales referidas a los derechos socioeconómicos de las personas. La ausencia de sueldo mínimo o seguro de desempleo, la mala provisión de servicios sociales básicos como salud y educación, y la insuficiencia de políticas redistributivas.

²² STANDING, Guy. The Precariat: The New Dangerous Class. [Google Académico] Londres y Nueva York: Bloomsbury Academic. Vol 1. ISBN (hardback) 978-1-84966-352-6. Disponible en: [https://www.hse.ru/data/2013/01/28/1304836059/Standing.%20The_Precariat__The_New_Dangerous_Class__-Bloomsbury_USA\(2011\).pdf](https://www.hse.ru/data/2013/01/28/1304836059/Standing.%20The_Precariat__The_New_Dangerous_Class__-Bloomsbury_USA(2011).pdf)

²³ ÍBID., P. 31

²⁴ ÍBID., P 31

²⁵ ÍBID., P. 32

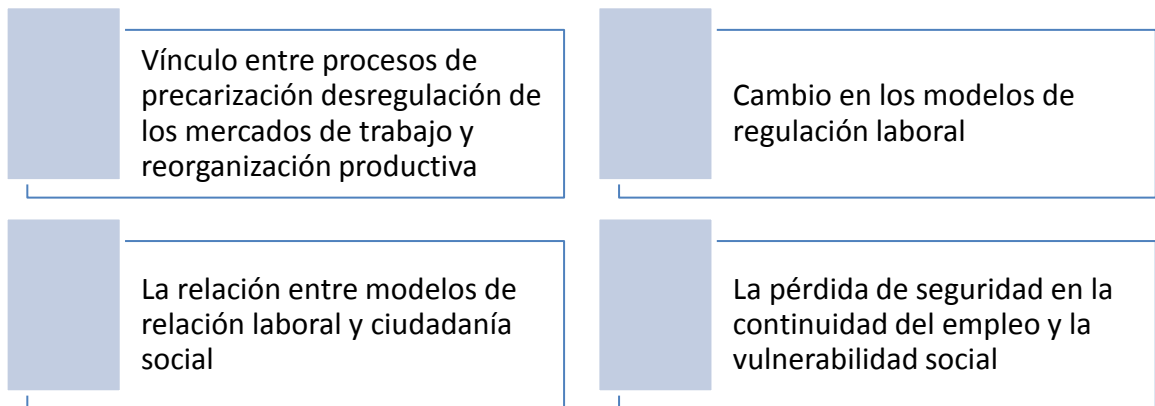
- La restricción del derecho a huelga ha causado una evidente fragilidad en los sindicatos, por esto han disminuido considerablemente la capacidad de negociación colectiva de los empleados en el mercado laboral.

5.1.2 Teoría del autor Minor Mora Salas

Para Mora Salas contextualizar y entender el fenómeno de precarización laboral en nuestro continente como expresión concreta requiere tener en consideración cuatro elementos centrales:

“el vínculo entre procesos de precarización, desregulación de los mercados de trabajo y reorganización productiva; el cambio en los modelos de regulación laboral; la relación entre modelos de relación laboral y ciudadanía social; la pérdida de seguridad en la continuidad del empleo y la vulnerabilidad social.”²⁶. Ver gráfico 3.

Gráfico 3. Elementos centrales de Precarización



Fuente: elaboración propia

²⁶ MORA SALAS, Minor. Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado. Revista Colombiana de Sociología. Volumen 40, Número 2, p. 27-46, 2017. ISSN 2256-5485 [Consultado: 10 de Enero de 2020] Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/recs/article/view/66382/63113#B34>

5.1.2.1 Vínculo entre procesos de precarización desregulación de los mercados de trabajo y reorganización productiva: como se ha expresado anteriormente en este documento los mercados de trabajo se han visto obligados a entrar en una competencia global, siendo tan intenso que ha tenido un fuerte impacto en la configuración de cada mercado, han dinamizado tanto que se ha perdido drásticamente la capacidad de generar empleo formal, la reorganización productiva es una forma de emplear a los trabajadores para que tengan la capacidad de realizar funciones que no están dentro del cargo²⁷.

5.1.2.2 Cambio en los modelos de regulación laboral: Cabe aclarar que la regulación laboral depende de los pactos que realizan las empresas con el estado, lo que hacen este tipo de contratos es brindar apoyo político a las compañías lo cual genera un conjunto por parte de los gobernantes para proteger a las grandes organizaciones y así evitar demandas por parte de los empleados en cualquier situación en la que se vean tratados de forma marginal²⁸.

5.1.2.3 La relación entre modelos de relación laboral y ciudadanía social : Los modelos de relación laboral son técnicas en la cuales se establecen distintos métodos de relacionarse en el ámbito laboral, esto busca que todos los trabajadores logren una armonía laboral y entiendan los procesos de cada una de las áreas de la compañía con el fin de evitar discusiones en los trabajadores y ausentismos imposibles de tratar, es decir que si una persona se ausenta a su puesto de trabajo fácilmente otro empleado de la misma compañía puede tomar su cargo y laborar en las funciones asignadas sin ningún problema.²⁹

5.1.2.4 La pérdida de seguridad en la continuidad del empleo y la vulnerabilidad social :Este es un punto muy importante y que genera consecuencias devastadoras en la sociedad actual, pues cada vez que una persona se emplea en cualquier lugar de trabajo, no tiene la seguridad de obtener estabilidad laboral pues las compañías gastan más dinero con una persona que se encuentre muchos años en la empresa que en una persona que lleve poco tiempo después del ingreso a la compañía, por esta razón al quedar desempleado queda vulnerable a cualquier situación pues si no hay un empleo estable, la persona se ve en la

²⁷ MORA SALAS, Minor. Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado. Revista Colombiana de Sociología. Volumen 40, Número 2, p. 27-46, 2017. ISSN 2256-5485 [Consultado: 10 de Enero de 2020] Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/recs/article/view/66382/63113#B34>

²⁸ ÍBID., P.3

²⁹ ÍBID., P.3

penosa necesidad de aceptar cualquier trabajo que se le ofrezca, generando un crecimiento exponencial del fenómeno de precarización³⁰.

El contexto de esta relación es capaz de generar una perspectiva histórica, social y política para lograr entender de manera adecuada el fenómeno de la precariedad laboral en América latina, el cual es fundamentado en las relaciones de poder de los propios trabajadores, el desarrollo de los modelos laborales y por último el deber ser de las relaciones laborales que ocurren en el campo de trabajo.

Este autor busca como propuesta lo que puede ser considerada como una forma de operacionalizar el proceso de precariedad laboral y su difícil situación. El objetivo principal es "proponer un modelo analítico multidimensional que explique la precariedad laboral observada tomando en consideración factores de diferente índole: socio individuales, socio familiares, socioterritoriales y socio laborales". Esta propuesta da a entender a la precariedad laboral como una estrecha relación social que permite trascender ampliamente la esfera del trabajo y que puede ser totalmente medible mediante una metodología de medición basada en las diferentes características estructurales sociales impactadas por la desigualdad y su constante reproducción.

5.1.3 Transformaciones del Mundo Laboral del autor Ricardo Antunes

Referenciando las múltiples transformaciones en el mundo laboral y de las personas que viven del trabajo también podemos encontrar el análisis de Ricardo Antunes, se ven claramente relacionadas con la producción de la clase que se sumerge en el subproletariado y que clasificado por este autor tenemos lo siguiente "proletariado precarizado en lo que se refiere a sus condiciones de trabajo y desprovisto de los derechos mínimos del trabajo"³¹. Ricardo Antunes se ha caracterizado por llevar un enfoque más clásico respecto a las condiciones de las personas asalariadas y para el son demasiadas las transformaciones que se han incluido en las últimas décadas en este mundo laboral tan extenso en el que nos hemos visto inmersos. Aquí se considera la vía para centralizar el trabajo en la actualidad de manera informal, las dificultades que se les presentan a los sindicatos y a los movimientos obreros para poder implementar estrategias que sean eficientes en pro de la optimización de la

³⁰ MORA SALAS, Minor. Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado. Revista Colombiana de Sociología. Volumen 40, Número 2, p. 27-46, 2017. ISSN 2256-5485 [Consultado: 10 de Enero de 2020] Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/recs/article/view/66382/63113#B34>

³¹ ANTUNES, Ricardo. La nueva morfología del trabajo en Brasil. Reestructuración y precariedad. Revista Colombiana de Sociología. Volumen 40, Número 2, p. 27-46, 2017. ISSN 2256-5485 [Consultado: 10 de Enero de 2020] Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/recs/article/view/66382/63113#B34>

calidad de vida con respecto a las distintas morfologías de la clase asalariada y los cambios en el mundo del trabajo (Antunes 2005)³².

En el explícito caso de Latinoamérica el proceso de los múltiples cambios del trabajo que para los grandes empresarios es una manera de desarrollo se ha caracterizado por la flexibilización laboral profunda en el mercado formalizado lo que ha llevado a la lógica empresarial y su radicalización, eliminando así las regulaciones laborales escritas en la ley sobre la relación entre capital, trabajo y salario.

Sistematizando los conceptos anteriormente expresados por los autores expuestos anteriormente, en este trabajo de grado podemos decir que la precariedad laboral ha convivido desde hace muchas décadas con el concepto de precarización social las cuales a partir de los años setenta se han visto asociadas a la promoción de transformaciones sociales actuadas por las políticas neoliberales en todo el continente.

Las transformaciones anteriormente descritas se hicieron fuertes de manera desigual en todos los países de la región latina y con esto integraron en total conjunto una política común la cual ha sido el poco avance en la formación de un espacio de trabajo apto y una nueva formulación de las maneras en cómo se adapta el trabajo de hoy en día a la cotidianidad y a la vida del trabajador.

Estas tendencias se evidenciaron por la vulnerabilidad aumentada exponencialmente en materia de protección y seguridad social, así como la generación de matrices de incertidumbre y riesgo en todas las organizaciones y la adherencia social a la misma. Estos fenómenos formaron parte de un modelo de división de trabajo a nivel mundial que en pocas palabras se conceptualizó como la “crisis de la sociedad salarial” en donde se ven reflejados aspectos como el hundimiento de muchas políticas de bienestar social, la pérdida continua de estabilidad laboral, la transnacionalización de la economía y los diferentes modelos de flexibilización laboral.

De esta forma para las ciencias sociales del trabajo, el panorama estudiado arrojó el resultado de una completa metamorfosis en las relaciones laborales en el siglo XX a partir de la desafortunada intervención del estado en la cultura y economía a nivel global. La imponente actualización de un modelo disciplinario y despótico en la organización de la cultura laboral, la intervención poco favorable para los empleados en sus condiciones de trabajo y la desintegración de ideales políticos de la clase trabajadora se convirtieron en elementos estratégicos para el modelo neocolonial y neoimperial dominante en nuestro continente tercermundista.

³² ANTUNES, Ricardo. ¿Adiós al Trabajo? Ensayo sobre metamorfosis del trabajo y el rol central del trabajo. Buenos Aires. 2005. Herramienta y Taller de Estudios Laborales. Revista Colombiana de Sociología. Volumen 40, Número 2, p. 27-46, 2017. ISSN 2256-5485 [Consultado: 18 de Enero de 2020] Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/recs/article/view/66382/63113#B34>

Por esto, la precariedad laboral se da a entender en nuestro contexto, como la intervención por parte de las empresas en las condiciones de seguridad y protección social haciendo que estas se vean directamente afectadas haciendo que se lleve a la inducción e institucionalización de un problema para defenderse por parte del trabajador en el modelo de producción y reproducción socioeconómica.

Este proceso en su síntesis tuvo una modelación de las relaciones de poder en el ambiente laboral, con múltiples reformas políticas intervenidas en las relaciones laborales y las formas de laborar. Dicho proceso que es un fenómeno tanto social como económico se ha desarrollado en el contexto de emergencia de las dictaduras de cada país que claramente obstruían a la clase trabajadora a luchar por sus derechos y a evitar que la transformación crítica y la resistencia se impusiera sobre ellos llevando a cabo un proceso exitoso a favor de los empresarios.

Por lo tanto el concepto de precariedad no solo debe ser asimilado o entendido como el cambio de modalidad de contratación que sugiere realizarla a largo plazo, la estabilidad laboral ofrecida a los empleados, la importancia de las relaciones laborales la constante rotación de mano de obra y en el aspecto económico una desmejora en el nivel de ingresos, sino también debe entenderse desde el aspecto político visto por la ardua lucha entre el proletariado y la legislación política, la pérdida de identidad en el lugar de trabajo y la posibilidad de que surja una inexistencia social. Esto hace que el análisis óptimo para aclarar el concepto de precariedad se base en la desfragmentación de la sociedad latinoamericana.

5.1.4. Dimensiones de la Precariedad según la Revista Colombiana de Sociología

Para reintegrar en la precariedad este eje de análisis, según la Revista Colombiana de Sociología, se encuentra en tres dimensiones, estas muy bien elaboradas se han escrito para entender cómo se manifiesta la precariedad laboral en América latina afectando directamente a los jóvenes y que me parece de suma importancia y de la manera más acertada posible citándolas a continuación en palabras textuales: **(ver anexo A)**

Gráfico 4. Dimensiones de la Precariedad según la Revista Colombiana de Sociología



Fuente: elaboración propia

En resumen, en las tres dimensiones mencionadas con anterioridad al pie de la letra se sostiene que la precariedad debe tenerse en cuenta como el reconocimiento y la introducción de una falta cuyo significado defiere en las relaciones trabajo sujeto y sociedad. Es totalmente visible que Latinoamérica en materia a calidad laboral tiene una configuración y una temporalización distinta a los conceptos europeos, especialmente al momento de entender la precariedad laboral como un producto del colonialismo dejando como consecuencia un proceso de modernización capitalista neoliberal.

De manera concluyente, es bastante complejo entender la complejidad de este concepto y para entenderlo al nivel de Latinoamérica es indispensable el estudio de la historia de la vida laboral y la fundación de macroestructuras que conllevan a la inducción de las prácticas de internacionalización, y resistencias que surgen de la condición de la precariedad laboral

6. DISEÑO METODOLOGICO

Sin lugar a duda Google es el buscador más amplio e importante del planeta. Claro está, no se tiene total certeza de la información que allí se encuentra debido a su libre acceso, es bastante probable hallar información sobre cualquier tema, pero dicha información no puede ser totalmente verídica. Para consultar la información necesaria, la universidad dispone de licencias vigentes de varias bases de datos con información certificada, de procedencia conocida y de calidad.

Los documentos estudiados para realizar este trabajo de grado fueron consultados tanto al interior del Campus de los Cerros y la Sede Posgrados como fuera de los mismos, gracias a la posibilidad de la consulta de manera remota fuera de las instalaciones de la universidad, lo cual facilitó en gran medida la consulta de la información.

Las bases de datos disponibles para el uso de los estudiantes y que fueron utilizadas para la elaboración del trabajo se encuentran divididas de la siguiente manera.

Revistas digitales: Utilizadas mediante acceso institucional, para búsqueda de artículos científicos en inglés y español sobre el tema de elección “precariedad laboral”.

- Emerald Insight
- ScienceDirect

Libros digitales: Utilizadas mediante acceso institucional, para la búsqueda de libros relacionados con la administración de recursos humanos y, por ende, con la calidad de vida laboral.

Además de esto se hace una investigación en recursos educativos digitales de la universidad como lo es gestionhumana.com y con la principal herramienta de búsqueda la cual se tomó Google Academico, en muchas ocasiones hay que recurrir a programas que permiten el apoyo a la investigación como el utilizado para el análisis bibliométrico que es conocido como Scopus.

Para hacer uso adecuado de estos recursos, fue necesaria la normalización de los términos de búsqueda mediante un tesauro, donde se hiciera presente el uso de los operadores booleanos AND, OR y NOT. Los tesauros utilizados para realizar la búsqueda y recolección de información fueron:

- “precariedad laboral”
- “marginalidad”
- “informalidad”

Estos medios facilitaron la investigación, el estudio y el análisis del tema expuesto en todo el trabajo y tuvieron la oportunidad de brindarnos los conocimientos necesarios sobre la precariedad en América latina y su influencia en los jóvenes y de esta forma formar un documento en el cual se evidencie todo lo que respecta a este fenómeno que poco a poco se ha ido implementando si ninguna restricción y que claramente a través del tiempo ha provocado afectaciones a la calidad de vida del trabajador promedio, dejando atrás la importancia del hombre en la sociedad.

7. IMPACTOS SOCIOECONÓMICOS, CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LA PRECARIZACIÓN LABORAL

Uno de los objetivos planteados en este trabajo de grado y a mi parecer el más importante es el análisis y por ello la identificación del impacto socio económico de la precariedad laboral en toda América Latina pues se encuentra suficiente evidencia que la mayoría de población empleada experimenta este fenómeno de manera diferencial y que actualmente los jóvenes son los más vulnerables a esta situación.

Al leer varios estudios sobre este tema tan importante y a la vez poco analizado e intervenido por los gobiernos y por los empresarios mismos, tenemos porcentajes altos de precariedad laboral, pues de varias formas se lleva a cabo esta “mal formación social”, brindando a los trabajadores empleos sin prestaciones sociales, sin un contrato de trabajo específico, excediendo en considerables horas el horario laboral establecido por la ley y la mayoría trabajando por menos de 1.5 salarios mínimos y algunos de ellos sin tener un salario base para subsistir en la vida, por esto se convierte en un tema muy significativo para la sociedad pues las familias empiezan a tener cambios en su vida cotidiana dejando atrás el tiempo necesario que se requiere para interactuar con sus hijos por obtener un salario más satisfactorio en el aspecto económico sin darse cuenta que están adquiriendo hábitos que los obligan a perder lo realmente esencial en la sociedad que es la familia. Esto genera un desorden social masivo pues cada familia que está involucrada en un ámbito de precariedad laboral está perdiendo acciones dignas para la edificación de una buena sociedad.

La causa más importante que llevó a la existencia de este fenómeno social fue el bajo interés por los ministerios de trabajo de todos los países latinoamericanos frente a esta dura problemática ¿pues no se dieron cuenta que esto tendría efectos poco favorables para la sociedad misma, sabiendo que en todas las constituciones tenemos el derecho a un trabajo digno en el cual obtengamos una buena remuneración económica y además de esto podemos tener una vida familiar y social estable. Otra causa actual es la inmigración de venezolanos ya que a causa de la mala situación de su país han llegado a todos los países aledaños a esclavizarse de manera abrupta sin notar que están generando un desorden económico considerable en todos los países.

Las consecuencias desembocan en bastantes problemas sociales y económicos puesto que al dedicar más tiempo al trabajo que a la vida misma se empieza a generar un deterioro de la salud en la que se ve manifestado el estrés como principal afectación y una desvinculación a la sociedad, esto hace que las personas hagan hasta lo imposible por generar más ingresos sin darse cuenta de que está generando un daño irreversible con todos los aspectos mencionados anteriormente. Y si lo llevamos a un nivel más alto muchos empresarios insensibles comenzaran a ofrecer sueldos risibles aumentando de manera significativa la población que vive en malas condiciones.

8. FACTORES DESINTERES ORGANIZACIONAL PARA PROPORCIONAR UN AMBIENTE LABORAL FAVORABLE

Teniendo en cuenta el amplio estudio para realizar este trabajo de grado, el factor más importante para que se haya creado este desinterés por parte de las organizaciones (empresas) que brindan empleo a la mayor población del país es la falta de leyes impuestas por el gobierno para llevar a la sociedad a un aumento de su integridad económica, teniendo en cuenta que si se genera un ambiente laboral favorable en todos los aspectos, la productividad será mayor. No es necesario un aumento salarial por la retribución de las labores, es básicamente generar un modelo socioeconómico que se adapte a todas las partes de la empresa y que genere beneficios para todos los dependientes de la misma.

La mayoría de los empresarios no han tenido en cuenta que la mejor forma de generar una mayor productividad es llevando a cabo acciones que mejoren la psicología del empleado, así evitaren ciertos desordenes o problemas empresariales como claramente lo son el ausentismo y la rotación de personal que si se estudia de forma más detallada se evidenciará que conlleva a malgastar el dinero de la empresa. A largo plazo una empresa que no brinde las mejores condiciones laborales llevará a la insolvencia y a la mala reputación de su nombre.

Otro factor que causa este desinterés propio por la buena práctica empresarial es la economía o ganancia que genera explotar al trabajador sin importa la forma, para el empresario que lleva a un nivel basto de subordinación “el fin justifica los medios”, y como hace falta una regulación misma del estado, ellos hacen cosas realmente desfavorables para el empleado simplemente para garantizar un incremento en la producción y en las utilidades dejando atrás el lado humano que como mencionaba anteriormente a largo plazo se convierte en un arma de doble filo porque muchos empelados algún día buscarán un lugar de trabajo donde realmente sean valorados y donde se pueda desarrollar su talento sin necesidad de ser llevados al punto de la precarización.

9. RELACIÓN ENTRE PRECARIEDAD Y AMBIENTE LABORAL FAVORABLE

A pesar de que son dos conceptos muy distintos van estrechamente relacionados pues si bien está claro que la precariedad brinda un mal ambiente laboral y se pueden presentar factores importantes que afecten directamente la productividad de la empresa, un favorable ambiente laboral ayuda a que bajen los índices de precariedad pues el empleador se dará cuenta que a mayor favorabilidad brindada a los empleados en su puesto de trabajo mayor será la ganancia en todos los aspectos para la empresa.

Hacer un énfasis global en el que los altos directivos junto con el departamento de talento humano se detengan a analizar y entender que mientras que el trabajador se sienta a gusto en su puesto de trabajo sin la necesidad de estar explotándolo de alguna forma o en algún aspecto que puede ser relevante para la compañía, o por el contrario brindarle mejores formas de desarrollar su trabajo alcanzará el punto en el que trabajar no siga desarrollándose como una necesidad, es mejor llegar al punto en el que el empleado trabaje porque sienta que es algo que le gusta y que es favorable para su desarrollo profesional y con el pasar del tiempo tendrá asegurada una excelente calidad de vida tanto para el(la) como para su familia, esto será reflejado en las estadísticas de productividad, competitividad y utilidades de la empresa.

Si las grandes compañías ya sean nacionales o multinacionales cumplen con una buena labor en el área de talento humano entenderán al fin que una buena empresa es la que brinda a sus trabajadores las mejores condiciones laborales posibles, es decir que estén al alcance de los recursos de la empresa y dentro del programa de gestión humana.

De acuerdo con lo anteriormente mencionado, se podrá optimizar el valor de cada ser humano que labore y se logrará alcanzar otro tipo de modelo para llevar a las empresas a lograr altos estándares de calidad en cuanto a la calidad humana brindada. Es un plan de acción bastante difícil de lograr, pero con una buena gestión en conjunto se podrá romper esa delgada línea que existe entre el ambiente laboral satisfactorio o degradante, así podremos evidenciar en el transcurrir del tiempo que explotar a las personas no es significado de generar ganancias al contrario a largo plazo traerá consecuencias de alta gravedad para la empresa cómo por ejemplo demandas que puedan acarrear gastos innecesarios.

Por el contrario, si se genera un ambiente laboral favorable a corto plazo se evidenciará una alta productividad, felicidad en el trabajo y gusto por el mismo, por consiguiente, tendremos un cambio social y económico excelente que ayudará al progreso de la industria nacional e internacional.

10. PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Para este trabajo de grado como propuesta de solución a la precariedad laboral se establecieron dos tipos de soluciones:

En la primera de ellas es necesario que las empresas tengan claro conocimiento del impacto social y económico de la marginalidad al trabajador es decir cómo afecta a la organización el hecho de que un empleado se sienta en un estado precario, por consiguiente el empleado trabajará de forma menos productiva sin alguna motivación ya sea intrínseca o extrínseca que lo lleve al punto de renunciar a la empresa generando problemas de ausentismo y rotación de personal que generaran gastos a la empresa.

En la segunda propuesta tendremos como base en dar a los jóvenes una posibilidad de formación con el fin de que adquieran conocimientos y habilidades necesarios para desarrollarse profesionalmente de manera satisfactoria. Para esto es necesario establecer medidas de regulación y prevención en el mercado laboral Latinoamericano para evitar condiciones precarias para el empleado y así permitir a la mayoría de los jóvenes poder desempeñar su cargo de manera eficiente, de igual manera hacerle sentir que puede desarrollarse dentro de la empresa.

Con base en las medidas de prevención y regulación laboral, se busca implementar la idea de permitir a los trabajadores jóvenes participar de manera más activa en la toma de decisiones de la empresa, que lleva al empleado a incrementar su autoestima y por consiguiente a laborar de manera más productiva.

11. CONCLUSIONES

La precariedad laboral es la situación del retroceso del estado de flexibilización y bienestar laboral, por dicho motivo tiene que ser evaluada para tener alguna aplicabilidad en los diferentes países de América Latina.

La precariedad laboral ha llevado a las relaciones laborales a un amplio deterioro, causando grandes problemas en las empresas que no encuentran la manera de implementar políticas para darle una solución al tema en cuestión.

Al entrar en un estado precario el empleado siente inseguridad, esto es debido a que experimenta temor al pensar que puede perder el empleo, en el caso de los jóvenes se genera incertidumbre para desarrollarse profesionalmente.

La precariedad puede llegar a influir en un notable desgaste de la calidad de vida de cada uno de los empleados.

Debemos destacar que la precariedad laboral toma fuerza cuando las mismas empresas no tienen en cuenta los derechos primordiales de los trabajadores, afectando así sus deberes. La salud física como psicológica se puede ver afectada de manera irreversible por las malas condiciones de trabajo en las que se puede llegar a laborar.

La precariedad laboral es la situación concreta de un campo multidimensional y bastante complejo, con prácticas sociales imaginarias a la reproducción en el conjunto de la sociedad y la vida propia. Esto supone una forma de conceptualizar la precariedad laboral relacionada con el análisis social, histórico y cultural igual que la transformación a nivel mundial del capitalismo.

La desigualdad salarial conlleva a un estado de discriminación, en nuestro caso puntual, los jóvenes son los que se ven más afectados por este fenómeno pues si no hay un nivel de experiencia alto no hay buena remuneración por parte del empleador.

Un trabajo estable, con buenas condiciones laborales, un salario acorde con el cargo asignado, protección social y sobre todo calidad de vida nos permitirá ponerle fin a la pobreza.

La tesis de Standing basada en la desregulación y flexibilización del trabajo debe ser revisada y aplicada a la sociedad Latinoamericana pues nunca se tuvo una formación de bienestar para el empleado por parte del Estado.

Debemos tener claros los conceptos de precariedad laboral para poder darle una aplicabilidad a las compañías en materia de flexibilidad y regulación laboral.

Es pertinente estructurar propuestas que ayuden a favorecer la calidad de vida en el trabajo de los empleados con situaciones precarias de trabajo, con el fin de obtener una solución coherente y consistente al problema que se ha generado.

Este trabajo de grado busca dar un nuevo concepto teórico de la precariedad laboral que permite encontrar el origen y las posibles soluciones a este dando paso a nuevas investigaciones pues el tema es totalmente abierto.

12. RECOMENDACIONES

Para este trabajo de grado es recomendable seguir estudiando de manera fundamentada a fondo las causas de la precariedad laboral en América Latina para poder establecer posibles soluciones generales al problema.

Implementar estrategias que fortalezcan la calidad de vida en el trabajo e impidan que los trabajadores renuncien o se ausenten de sus puestos de trabajo, se convierte en un reto que a largo plazo brindará un ambiente y una calidad laboral digna para los jóvenes que están incursionando en el mundo laboral.

Es estrictamente necesario trabajar en la defensa de los derechos laborales de todos los trabajadores especialmente los jóvenes, implicando la calidad de vida en el trabajo y el acceso a un empleo digno.

Debemos interesarnos en garantizar la igualdad pues esto ayuda a evitar la discriminación, también se establece un modelo de trabajo menos atípico con el fin de mejorar las condiciones laborales.

Es necesario gestionar nuevas políticas sociales y de empleo, las cuales puedan ayudar a los trabajadores a mitigar riesgos laborales y a evitar transiciones en su vida laboral en las cuales se vean afectados.

BIBLIOGRAFIA

ANTUNES, Ricardo. ¿Adiós al Trabajo? Ensayo sobre metamorfosis del trabajo y el rol central del trabajo. Buenos Aires: Herramienta y Taller de Estudios Laborales. Revista Colombiana de Sociología. Volumen 40, Número 2, p. 27-46, 2017. ISSN 2256-5485 [Consultado: 18 de Enero de 2020] Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/recs/article/view/66382/63113#B34>

ANTUNES, Ricardo. La nueva morfología del trabajo en Brasil. Reestructuración y precariedad. Revista Colombiana de Sociología. Volumen 40, Número 2, p. 27-46, 2017. ISSN 2256-5485 [Consultado: 10 de Enero de 2020] Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/recs/article/view/66382/63113#B34>

BECK, Ulrich. La Política económica de la inseguridad. Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales. México. Agosto.2015. Vol 60, num 224, p 9-36. Agosto.2015. ISSN 0185-1918. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-mexicana-ciencias-politicas-sociales-92-sumario-vol-60-num-224-S0185191815X72667>

MORA SALAS, Minor. Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado. Revista Colombiana de Sociología. Volumen 40, Número 2, p. 27-46, 2017. ISSN 2256-5485 [Consultado: 10 de Enero de 2020] Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/recs/article/view/66382/63113#B34>

MORA SALAS, Minor. Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado. Revista Colombiana de Sociología. Volumen 40, Número 2, p. 27-46, 2017. ISSN 2256-5485 [Consultado: 10 de Enero de 2020] Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/recs/article/view/66382/63113#B34>

NEFFA, Julio. La transición desde "los verdaderos empleos" al trabajo precario. Revista Colombiana de Sociología. Volumen 40, Número 2, p. 12-15, 2017. ISSN 2256-5485 [Consultado: 20 de Enero de 2020] Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/recs/article/view/66382/63113#B34>

PRECARIEDAD LABORAL EN AMÉRICA LATINA: CONTRIBUCIONES A UN MODELO PARA ARMAR. Revista Colombiana de Sociología. Volumen 40, Número 2, p. 27-46, 2017. ISSN 2256-5485 [Consultado: 10 de Enero de 2020] Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/recs/article/view/66382/63113#B34>

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Desempleo. [sitio web]. Madrid. ES. Sec. Diccionario de la lengua española

REINECKE, Gerhard. Empleo Rural en América Latina: Avances y desafíos. The journal of political economy. Vol. 70, Nº 5, Parte 2. 9-49. Archivo PDF. Disponible en: <https://www.aacademica.org/000-076/302.pdf>

STANDING, Guy. The Precariat: The New Dangerous Class. [Google Académico] Londres y NuevaYork: Bloomsbury Academic ISBN (hardback) 978-1-84966-352-6 Disponible en [https://www.hse.ru/data/2013/01/28/1304836059/Standing.%20The_Precariat__The_New_Dangerous_Class__-Bloomsbury_USA\(2011\).pdf](https://www.hse.ru/data/2013/01/28/1304836059/Standing.%20The_Precariat__The_New_Dangerous_Class__-Bloomsbury_USA(2011).pdf)

STANDING, Guy. The Precariat: The New Dangerous Class. [Google Académico] Londres y NuevaYork: Bloomsbury Academic ISBN (hardback) 978-1-84966-352-6 Disponible en [https://www.hse.ru/data/2013/01/28/1304836059/Standing.%20The_Precariat__The_New_Dangerous_Class__-Bloomsbury_USA\(2011\).pdf](https://www.hse.ru/data/2013/01/28/1304836059/Standing.%20The_Precariat__The_New_Dangerous_Class__-Bloomsbury_USA(2011).pdf)

STANDING, Guy. The Precariat: The New Dangerous Class. [Google Académico] Londres y NuevaYork: Bloomsbury Academic ISBN (hardback) 978-1-84966-352-6 Disponible en [https://www.hse.ru/data/2013/01/28/1304836059/Standing.%20The_Precariat__The_New_Dangerous_Class__-Bloomsbury_USA\(2011\).pdf](https://www.hse.ru/data/2013/01/28/1304836059/Standing.%20The_Precariat__The_New_Dangerous_Class__-Bloomsbury_USA(2011).pdf)

STANDING, Guy. The Precariat: The New Dangerous Class. [Google Académico] Londres y NuevaYork: Bloomsbury Academic. P. 40 ISBN (hardback) 978-1-84966-352-6 Disponible en [https://www.hse.ru/data/2013/01/28/1304836059/Standing.%20The_Precariat__The_New_Dangerous_Class__-Bloomsbury_USA\(2011\).pdf](https://www.hse.ru/data/2013/01/28/1304836059/Standing.%20The_Precariat__The_New_Dangerous_Class__-Bloomsbury_USA(2011).pdf)

STANDING, Guy. The Precariat: The New Dangerous Class. [Google Académico] Londres y NuevaYork: Bloomsbury Academic. Vol 1 P. 36-40 ISBN (hardback) 978-1-84966-352-6. Disponible en [https://www.hse.ru/data/2013/01/28/1304836059/Standing.%20The_Precariat__The_New_Dangerous_Class__-Bloomsbury_USA\(2011\).pdf](https://www.hse.ru/data/2013/01/28/1304836059/Standing.%20The_Precariat__The_New_Dangerous_Class__-Bloomsbury_USA(2011).pdf)

SYLOS LABINI, Paolo. Las fuerzas del desarrollo y del declive. Barcelona: Oikos-tau. Revista de Economía Mundial. Volumen 42, num 2 2016, pp. 89-108. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/866/86645578005.pdf>

ANEXOS