

**EL “REBUSQUE” COMO PIEZA DEL ESCENARIO LABORAL**



**JENNIFFER JOHANA ESPITIA VÁSQUEZ**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA  
SEMINARIO DE GRADO**

**Bogotá, 07 de marzo de 2014**

**EL “REBUSQUE” COMO PIEZA DEL ESCENARIO LABORAL**



**JENNIFFER JOHANA ESPITIA VÁSQUEZ**

**Trabajo presentado como requisito para optar al grado  
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA**

**Asesor metodológico  
JESÚS SALVADOR MONCADA CERÓN**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA  
SEMINARIO DE GRADO  
Bogotá, 07 de marzo de 2014**

### HOJA DE PRESENTACIÓN

<b>FACULTAD</b>	Ciencias Económicas
<b>PROGRAMA ACADÉMICO</b>	Especialización en Alta Gerencia
<b>GRUPO DE INVESTIGACIÓN</b>	Grupo de Estudios Contemporáneos en Contabilidad, Gestión y Organizaciones - GECCO Reconocido con código COL0028767 D
<b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN</b>	Responsabilidad Social y Desarrollo Humano
<b>TÍTULO</b>	EL “REBUSQUE” COMO PIEZA DEL ESCENARIO LABORAL
<b>PALABRAS CLAVE</b>	Informalidad, Mercados locales de trabajo
<b>GRUPO</b>	49 A
<b>FECHA</b>	07 de marzo de 2014
<b>ASESOR METODOLÓGICO</b>	
JESÚS SALVADOR MONCADA CERÓN	

## INTRODUCCIÓN

El *trabajo* como elemento inherente a la sociedad, ha sido abordado por diferentes disciplinas, hecho que hace enriquecedor los estudios sobre el mismo y posibilita conocer las dinámicas relacionales que se tejen alrededor de este. Desde el punto de vista antropológico, se dice que el trabajo existe desde el momento en que existe el hombre. Como complemento, desde los estudios sociológicos, se hace énfasis en el trabajo como un elemento que permite conocer la realidad social tanto en tiempo como en espacio. Por su parte, ciencias como la psicología han generado aportes a partir del estudio del comportamiento en el ámbito laboral que permiten a los líderes entender como guiar a sus colaboradores desde lo individual, grupal, y organizacional.

A partir de los análisis interdisciplinarios, estudiosos del mundo del trabajo han generado una serie de teorías que contribuyen a guiar la administración de su personal, llegando al punto de incentivar a las organizaciones a crear áreas específicas para dar manejo al recurso humano.

El apelativo recurso humano, hace referencia al conjunto de personas disponibles que permiten cumplir a una organización empresarial el desarrollo de su misión. Pino, M.A., Pino, M.L & Sánchez, M. (2008) afirman que el recurso humano *“ha pasado de ser considerado un factor más, al inicio de la revolución industrial, a tener un protagonismo en sí mismo que ha perdurado hasta nuestros días”* (p.27), lo anterior implica cambios de paradigmas a lo largo del tiempo frente a la administración, gestión y concepción del mismo por parte de las organizaciones.

Dentro de los principales modelos de gestión, se destacan el Taylorismo, en el cual se hace énfasis en la relación de tiempos y movimientos, procurando siempre el aumento del rendimiento empresarial tal como lo menciona Boyer, R. & Freissenet, M. (2003). Se encuentran también los significativos aportes de Fayol,

quien hace énfasis en que la gestión de recursos humanos debe ser centralizada para la consecución de objetivos empresariales, respetando siempre la línea de mando (Vélez, A., 2007). Así mismo, se consideran relevantes los aportes en relación a las teorías de motivación realizados por Maslow y su jerarquía de necesidades; Herzberg y la teoría del factor dual; MacClelland y su teoría de los tres factores; y McGregor y su teoría X y teoría Y.

En la actualidad, se promueven los planteamientos de autores como Peter Senge, autor de la quinta disciplina, y William Ouchi, autor de la teoría z, donde se considera que las empresas cuyo mayor éxito logran, son aquellas que incorporan a su talento humano en procesos de entrenamiento y generan contextos de aprendizaje constante, sin desligar la condición de seres humanos a la de empleados, aumentando con ello tanto la productividad de la empresa como la autoestima de los empleados.

Si bien se ha escrito material sustancioso del mundo del trabajo al interior de las organizaciones, existe otro tipo de experiencias fuera de ellas la cual se denomina trabajo informal. Sobre esto último, la información que se tiene se queda corta en volumen al compararla con el primer escenario. En este aspecto, coincide Cárdenas, M., y Mejía, C. (2007), quienes rectifican que *“la economía informal, especialmente en su dimensión empresarial y de género, es un tema que permanece relativamente inexplorado en Colombia”* (p. 3).

En el país, autores como García, G. (2009), han abordado la problemática de la informalidad laboral, destacando su condición de fenómeno influyente en la economía, tanto en la generación de empleo como en la producción, dado que es un sector que constituye cerca del 58% del empleo en el país (DANE, 2009). Dicha cifra, hace meritorio la informalidad como objeto de análisis de la realidad laboral, y por ende, reconocerla como una variable que debe integrar un alto gerente a su cotidianeidad, dado que Colombia padece de un alto nivel de informalidad y una baja capacidad institucional (Cárdenas, M., y Mejía, C., 2007).

La Universidad Militar, como institución formadora, crea dentro de sus programas de posgrado la Especialización en Alta Gerencia, la cual ha enfocado sus objetivos hacia formar líderes capaces de identificar principios éticos para contribuir a desarrollar culturas fundamentadas en la administración de valores y del talento humano, lo anterior, implica el desarrollo de un alto sentido de responsabilidad social, sugiriendo con ello ir más allá del énfasis en lo productivo y económico.

Es así como la perspectiva de un alto gerente se caracteriza por abordar cada vez más un mayor número de variables de forma tal que mediante el proceso de abstracción y categorización realizado, pueda abarcar organizaciones de mayor volumen, hasta llegar incluso al manejo de un país. A raíz de ello, el objetivo del presente ensayo estará dirigido hacia la realización de un análisis sobre lo que sucede en el mundo del trabajo fuera de la formalidad organizacional, dando cabida a una concepción más amplia de la realidad socioeconómica y cultural colombiana, realidad a la que un Alto Gerente debe atender. De este modo, el foco del escrito estará centrado en una de las principales piezas del escenario laboral: “*El rebusque*”, la cual será vista desde una mirada de la relación psicología – trabajo.

Frente al *rebusque*, se hace explícito tanto un análisis de las situaciones que conllevan al mismo, como un paralelo de lo que sucede al interior de las organizaciones y fuera de éstas en torno a la actividad laboral.

## **EL “REBUSQUE” COMO PIEZA DEL ESCENARIO LABORAL**

Al hablar del lugar y operaciones de la psicología en el mundo del trabajo, hay una tendencia por parte de los teóricos a focalizar su atención en aquello que sucede al interior de las organizaciones (Santana, 2007), donde recientemente predomina el intento de las investigaciones por salir de la postura tradicional y optar una posición crítica en torno al análisis organizacional (Carvajal & García, 2009). Este modo crítico de abordar las problemáticas en torno al mundo del trabajo, permite a su vez entender los actuales procesos sociales de globalización, flexibilización e internacionalización, más allá de la pregunta por la eficiencia (Pulido, 2004), al mismo tiempo que permite observar y analizar la manera como las organizaciones producen sujetos con comportamientos, formas de interacción y discursos propios de la misma. Sin embargo, el estudio de la relación psicología-trabajo bajo la perspectiva de un alto gerente, resulta insuficiente si se deja de lado otros aspectos característicos de la esfera productiva que se tejen en la realidad nacional.

Desde el punto de vista de autores como Santana (2007) & Pulido (2007; 2009), es necesario salir del esquema de replicar y adaptar al contexto colombiano el conocimiento psicológico proveniente de las sociedades Nor-Atlánticas, encargadas de marcar el ritmo de la lógica organizacional, dado que nuestra comunidad cuenta con matices sociales diferentes, propios de los países de América Latina. Dentro de los principales aspectos que describen el fenómeno cultural, se destaca el aumento del trabajo infantil, el analfabetismo en el 10,3 % de la población, el aumento de la brecha entre ricos y pobres, el incremento del empleo informal, y la emigración a países de mayor industrialización por motivo de la falta de empleo y oportunidades, entre otros (Santana, 2007). Hechos que se ven reflejados en las publicaciones de los periódicos locales:

*“La salida masiva a buscar trabajo de jóvenes entre 12 y 17 años, amas de casa y mayores de 56 años es una de las razones que mantienen el desempleo*

*creciendo más (...) Según el DANE, los ocupados en octubre sumaron 19´418.000, 1´6 millones más que el mismo mes del 2008. Pero la mayoría son empleos precarios, característicos del rebusque” (Díaz, 2009, 1 de diciembre).*

*“El Gobierno está haciendo alarde de que ya no es el segundo o el tercer país más desigual, que ya quedamos en el puesto 7, que está descendiendo la pobreza, que está creciendo la economía, pero no vemos eso en el desarrollo, en la inversión social y en la creación de empleos con estabilidad laboral, con seguridad social, y con los principios que debe tener este tipo de empleo” (Tovar, D., 2013, 4 de marzo)*

Y también preocupa a organizaciones internacionales:

*“Estamos frente a un desafío político que demanda una demostración de voluntad en la aplicación de políticas innovadoras y de efectividad demostrada para hacer frente a los problemas de precariedad laboral” (OIT, 2014, 13 de febrero).*

Así pues, el rebusque como actividad laboral, constituye uno de los elementos que merecen ser estudiados en la relación psicología-trabajo bajo la perspectiva de un alto gerente, pues detrás de este se esconden análisis tanto o más interesantes de lo que sucede al interior de la organización. El sujeto trabajador que de aquí emerge, está mediado por una “cultura organizacional” propia de su espacio de trabajo (buses, semáforos, andenes, etc.), que establece implícitamente los criterios de desempeño, la formación de equipos de trabajo, la participación y el reconocimiento, la atracción del personal hacia la “empresa”, las estrategias de capacitación y el conocimiento del consumidor por parte de los “empleados” que allí laboran. No obstante, carecen de otros elementos que se ofrecen al interior de una organización, tales como son los salarios fijos, las prestaciones sociales y en la mayoría de los casos, la seguridad social (Caracol Radio, 2008, 21 de agosto).



Ante la ausencia de empleos y espacios de trabajo formales para quienes se ubican en este sector de producción, la respuesta es una cadena de aprendizajes-rebusque-adaptación, dando como resultados estrategias de supervivencia basadas en el sector informal de la economía; sin embargo, es en este sentido que aquellos sujetos dedicados al rebusque construyen su identidad y es esta a su vez la solución a las demandas económicas de una sociedad predominantemente capitalista, ya que viven en un proceso de adaptación a un medio donde muchas veces encuentran el rechazo como respuesta (Arturo, 1994). Pero este tipo de vida no es solo un amoldamiento, sino también un sinónimo de creación que tiene como principio la innovación productiva, para identificar y generar en el cliente una necesidad de consumo.

Como ejemplo de lo anterior, se destaca una venta de Juguetes y Peluches frente a uno de los hospitales infantiles de la ciudad de Bogotá - Colombia. Allí los trabajadores informales se percataron de la vulnerabilidad de los pacientes y de la necesidad de los visitantes a la institución de generar una sensación de alegría en el paciente, en este caso el niño; y que mejor forma de hacerlo que mediante un juguete.

Así pues, antes de entrar a examinar este proceso de producción en el caso de quienes se dedican al rebusque, es necesario comprender a fondo en qué consiste la producción capitalista, y más allá, comprender cómo este proceso se ha desarrollado en Colombia. De acuerdo a los planteamientos de Brunner (1992), el principio axial en torno al cual gira el capitalismo es la producción organizada industrialmente por y para los mercados. Giddens (sin año) citado por Brunner comenta que el capitalismo es ante todo:

*“Un sistema de producción de mercancías centrado sobre la relación entre la propiedad privada del capital y trabajo asalariado desprovisto de propiedad, relación-eje de un sistema de clases. La empresa capitalista depende de la producción para mercados*

*competitivos, donde los precios operan como señales para inversionistas, productores y consumidores por igual (...) La naturaleza fuertemente competitiva y expansiva de la empresa capitalista significa que la innovación tecnológica tiende a ser permanente y a pernearlo todo (...). A su vez, la propiedad del capital se halla indisolublemente ligada con el fenómeno de la desposesión o mercantilización del trabajo asalariado dentro del sistema de clases. (p. 102)”*

Adicional a lo antedicho, se debe tener en cuenta cómo este proceso de capitalismo e industrialización se ha desarrollado en Colombia para comprender la respuesta del gremio de quienes se dedican al rebusque frente a la imperante modernización en la que se ha sumergido el país. Corredor (1990) plantea que Colombia, o específicamente la clase dirigente del país, se han incorporado a la corriente capitalista más como un recurso de supervivencia en un mundo en el que se expande la modernidad, que como respuesta a un proceso natural de la sociedad. Lo anteriormente planteado presenta una contradicción vigente en la vida nacional: la preponderancia de una mentalidad conservadora en medio de una lucha por una economía liberal. A raíz de ello aparecen “instituciones formalmente modernas sobre un escenario profundamente tradicional” (Corredor, 1990, p. 77), al mismo tiempo que se mantienen y acrecientan formas tradicionales de organización del trabajo, representadas en el sector informal de la economía, en medio de un intento por la sociedad colombiana de convertirse en una sociedad moderna.

Tras este panorama social, de acuerdo con Santana (2007) se encuentran con tres tipos de sociedades co-existentes: tradicional, moderna y posmoderna. Justamente, ésta es la realidad organizacional también, organizaciones y visiones del trabajo que convergen: tradicional, moderna y posmoderna.

Teniendo en cuenta que el foco de atención del presente ensayo se ubica en el análisis de lo que sucede en la actividad del rebusque, siendo vista como una

de las piezas del escenario laboral con características tradicionales de la visión del trabajo, continuaré en un intento por comprender lo que sucede alrededor de la “cultura organizacional” desarrollada al interior de las interacciones cotidianas que allí se establecen dentro del marco, y a la vez fuera de este, de un grupo social capitalista, con tendencia a la privatización y estructuración formal de la esfera productiva (empresas, microempresas, etc.).

Al llegar a este punto, en el que se busca establecer análisis en paralelo de lo que sucede al interior de las organizaciones y fuera de éstas en torno a la actividad laboral, partiendo del supuesto que al psicólogo que le interesa la relación psicología – trabajo, le preocupa el ajuste entre el medio, los otros y el individuo mismo (Santana, 2007), iniciaré con el tema del aprendizaje organizacional, el cual se relaciona con las estrategias de adaptación que utilizan los sujetos trabajadores y las empresas mismas para responder a las demandas del mercado, como una muestra de la riqueza temática que se establece en la relación psicología – trabajo.

Aquí he de puntualizar en la tendencia a la globalización, que promueve una demanda con mayor exigencia a las organizaciones a realizar cambios en pro de seguir siendo competitivas en su entorno, “ya que como lo expresa Prange (2001), cada vez se torna más evidente que no se puede anticipar el ambiente de mañana” (Enríquez, 2007, pp. 156). Este enunciado, no solo aplica al interior de las empresas, dado que aquellos sujetos que encuentran en el rebusque su medio de sustento, se ven obligados a permanecer en un proceso de ajuste continuo a las necesidades del medio, de forma tal que lo que ellos ofrecen esté en concordancia con las necesidades de sus “clientes”; añádase a esto, que tales sujetos trabajadores se ven presionados por el día a día a cuestionarse y producir estrategias alternativas para captar la atención de los consumidores y garantizar su permanencia siendo competitivos frente a los otros medios de producción y ventas.

Siguiendo los planteamientos de Enríquez (2007), como elementos básicos implicados en el proceso de aprendizaje Organizacional, encontramos “una situación que se quiere variar o intentar resolver; un agente, persona o grupo que están implicados en el proceso; las situaciones explicables por los diferentes modelos teóricos y un stock del proceso o memoria estable que permite la implementación del cambio o la variación deseada” (pp. 158), aspectos que pueden ser igualmente trasladados a el mundo del trabajo fuera de las organizaciones. Dicho proceso de aprendizaje interactúa con la cultura de la “organización” para su transformación, y se legitima de manera arraigada a través de la influencia en sus valores, los cuales, tras la ausencia de manuales que encargados de dar a la “organización” un matiz de formalidad, son transmitidos oralmente entre los miembros que conforman este grupo de trabajadores del sector de la economía informal.

Haciendo alusión al párrafo anterior y complementándolo con los postulados de Taylor, quien basa sus estudios alrededor del trabajo en tiempos y movimientos, se encuentran en el escenario de lo informal a los vendedores de semáforos quienes calculan el número de carros a los cuales pueden enseñar sus productos durante el periodo en el que los vehículos se encuentran parados.

Al momento de llegar nuevos colaboradores quienes reciben “capacitación”, aquellos que se dedican previamente al negocio los instruyen verbalmente, haciendo explícitas las diferentes variables que intervienen para hacer bien su trabajo. La técnica utilizada se va perfeccionando con el tiempo y transmitiendo de generación en generación.

La gestión del conocimiento que de allí emerge, está representado en el conocimiento tácito, el cual no queda plasmado ni registrado en lugar alguno estando totalmente ligado al grupo de personas que componen la “organización” en cada momento. De esta forma, el saber qué, está mediado por la cultura representada en los valores, instituciones y opiniones; mientras que el saber

cómo, está caracterizado a través de las capacidades dadas a través de la experiencia personal y los grupos de expertos.

Así pues, como lo expresa Follet en “The circular response” (citado por Enríquez, 2007): “el conocimiento no es un producto acumulado, sino un proceso de construcción de significados resultante de la interacción del individuo con el mundo real” (como se cita en Hitomi & Lantelme, 2001, p. 207), y que mayor acercamiento al mundo real que el intentar subsistir tras la falta de puestos de trabajo adecuados, como una de las características de la precariedad económica que vive Colombia. De modo que existe semejanzas con lo descrito por Carvajal y García (2007) frente a lo que sucede dentro de las organizaciones formales: “Los trabajadores se convierten en fuente de ventaja competitiva, pues ya no es la fuerza física del trabajador el factor fundamental de producción, sino su iniciativa, creatividad, poder de decisión, es decir, su subjetividad” (pp. 51).

Dadas estas condiciones de trabajo, resulta interesante analizar, por ejemplo, el proceso de bienestar laboral que emerge en el rebusque como herramienta de producción. Sacipa (1995), propone que:

*“Una nueva postura del bienestar social laboral ha de mirar más allá de acciones puntuales de recreación y orientarse a procurar el desarrollo del hombre en y por el trabajo. Desarrollo que ha de facilitar la organización con miras tanto a la optimización de la calidad de la vida laboral como del servicio de la comunidad donde inscribe su actividad” (pp. 93).*

En consonancia con lo anterior, en el mundo de la informalidad, nos encontramos frente a un sinnúmero de personas quienes también tienen derecho a recrearse y a desarrollarse en otras esferas. No obstante, en muchas ocasiones no tienen los medios para hacerlo ni a un encargado que los respalde.

En el mundo de las organizaciones, también se encuentran los aspectos relacionados con las prestaciones sociales. Si bien, el sector informal se caracteriza por ausencias de registros ante las autoridades, hoy en día, el gobierno adelanta proyectos que buscan que el personal que realiza este tipo de labores, logre acceder a una pensión. Entre ellos, se resalta el proyecto de Beneficios Económicos Periódicos BEPS, a la cabeza de COLPENSIONES, el cual busca brindar unos beneficios pensionales periódicos a poblaciones que no alcanzan a tener ni siquiera un mínimo de pensión, funcionando como un sistema similar al de ahorros voluntarios. Los beneficiarios del proyecto cotizan voluntariamente una parte y el gobierno aporta un porcentaje al ciudadano de los aportes realizados. Así pues, se abre una posibilidad en este campo para aquellos que hacen del “rebusque” una práctica cotidiana.

Con dicho proyecto, se busca responder a una de las inconformidades expresadas por los colombianos y las colombianas: la falta de un sistema de seguridad y salud ante la carencia pensional.

Reclutamiento y selección, también son procesos que se desarrollan tanto para quienes se encuentran organizados laboralmente alrededor del trabajo como para aquellos que no. Muchas empresas cuentan con profesionales especializados encargados de identificar motivaciones y predecir conductas tanto en lo individual como en lo grupal. Para quienes se encuentran en el sector informal, basta con mostrar las habilidades en la marcha y contar con el aval previo de aquellos “dueños de la zona” donde se va a laboral, para evitar con ello conflictos futuros.

Elementos como el voz a voz y el vínculo familiar, son las principales estrategias de reclutamiento, las cuales sumadas al desempeño y habilidades durante la realización de la labor constituirán la permanencia en el puesto de trabajo, donde se destacan semáforos, esquinas y buses, entre otros.

Cabe destacar que en un estudio realizado por Uribe y Ortiz (2006), citado por (Uribe, J., García, G., & Ortiz, C, 2008) se encontró que trabajadores del sector informal, para los que se podría presumir baja calidad del empleo, manifestaban mayoritariamente estar satisfechos con sus puestos de trabajo. Lo que implica que la baja calidad del empleo no es un problema de exceso de aspiraciones sociales y económicas por parte de los trabajadores, sino de una restricción estructural en la oferta de empleo de buena calidad.

Al hablar de la nómina, entendida como aquellos registros financieros de los sueldos de los empleados, se puede decir que aquellos que trabajan desde la informalidad viven al diario, dificultándosele la posibilidad de realizar una planeación de recursos a largo plazo, pues no pueden ni siquiera realizar proyecciones financieras dado que se encuentran en situaciones precarias donde prima el subsistir en el presente sobre el actuar para un futuro, el cual en su mayoría es incierto.

Para los que se dedican al rebusque, se ven enfrentados adicionalmente a generar estrategias continuas de negociación del conflicto, lo cual constituye un elemento de análisis de un alto gerente. Allí, al igual que en el ámbito organizacional para lograr una negociación y manejo del conflicto, se requiere disponer de información, sagacidad, experiencia, asertividad, creatividad, y tacto para su aplicación.

Con el paralelo realizado entre algunos de los procesos que se presentan en las organizaciones y lo que sucede en el sector informal, se vislumbra la necesidad de abordar el fenómeno del rebusque como responsabilidad social propia de un alto gerente.

## **CONCLUSIONES**

A pesar de las dificultades para medir su tamaño y evolución, se estima que la economía informal representa cerca de la mitad de la actividad económica en el país. Además, la evidencia sugiere que la informalidad ha aumentado considerablemente desde finales de la década pasada por factores relacionados con la crisis económica, así como por el aumento en la carga tributaria empresarial, incluyendo los costos laborales diferentes al salario.

La hipótesis central del ensayo, se enmarca en la responsabilidad de un Alto Gerente de integrar los diferentes escenarios que constituyen lo laboral, haciendo énfasis en el rebusque, analizado desde un énfasis en la relación psicología – trabajo. A manera de conclusión, se parte del hecho que implica como deber, el tener en cuenta a los sujetos como individuos con historias, constructores de sus relaciones sociales personales y laborales. De este modo, la perspectiva psicológica quedaría corta si focaliza su atención en lo que sucede exclusivamente al interior de una empresa, pues el estudio alrededor de la relación psicología – trabajo trasciende los espacios físicos de la organización, dado que el propósito de todo estudio de la psicología es la persona. Ésta es el centro y el punto de partida y de llegada de cualquier sistema creado por ella misma. Así, la psicología del trabajo a la luz de un alto gerente tiene a la persona como el vértice de su investigación y de su acción (Zepeda, 1999), tanto dentro como fuera de las organizaciones.

De este modo, el lugar y operaciones de la psicología en el mundo del trabajo, debe trascender sus fronteras, pues es el trabajo, como eje modulador de la vida y elemento que permiten mantener o transformar el orden social, un aspecto que debe ser abarcado en su totalidad por su condición de constructor de realidades sociales expresadas por las subjetividades de los trabajadores. Así bien, aunque los psicólogos, como profesionales expertos de la subjetividad, han ganado un lugar en la empresa, específicamente en los departamentos de recursos



humanos, al poner su saber sobre la realidad humana al servicio de la producción (Carvajal & García, 2007; Santana, 2007), han descuidado otros aspectos que hacen parte de la esfera productiva, entre ellos el rebusque, por citar una muestra dentro de las muchas condiciones laborales que se viven en nuestro país y que inciden de manera “indirecta” – y en ocasiones muy directa - en lo que sucede al interior de las organizaciones.

Siguiendo la línea de lo dicho en el presente texto, se puede agregar la frase de Max Weber, quien postula que “*el hombre es un animal inserto en tramas de significaciones que él mismo ha tejido*” (Citado por Geertz, 1996, p. 20), es por ello que el deber del psicólogo y de un alto gerente que sitúa sus estudios con relación al trabajo, debe orientarse a la interpretación de ese mundo de significaciones inmersas en la cultura laboral, pues finalmente son los trabajadores quienes individual y colectivamente deciden la forma de afrontar los desafíos que impone su trabajo diariamente (Antonello, 2005; citado por Enríquez, 2007), y somos nosotros los encargados de analizar y evidenciar esa forma como se construyen dichas realidades.

Se dice que las personas inician y culminan su ciclo laboral en el sector informal, razón que sumada a la cantidad de personas que se ubican en la actualidad en dicho sector, hacen suficiente las razones para abordar el rebusque como pieza del escenario laboral como temáticas que un Alto Gerente no debe descuidar.

Con lo dicho hasta aquí, se destacan diversos escenarios que se pueden considerar como campos de acción para aquellos con una postura crítica y propositiva frente a la realidad nacional; realidad que transgrede las fronteras de las organizaciones y permite analizar e integrar diversas variables propias de un tiempo y espacio, constituyentes de la realidad Colombiana.

El salir del contexto organizacional e ir a las calles a comprender su funcionamiento, permitirá a un alto gerente elaborar directrices de impacto no solo en lo económico, sino también en lo social, teniendo siempre claro que es lo social aquello que construye lo económico, y que lo económico siempre influye social.

Es necesario mencionar que el estudio de los determinantes de la informalidad empresarial está altamente limitado por la falta de información y por la deficiente calidad de la misma. Se observa un alto grado de dificultad en el analizar gran volumen de variables que afecten al sistema, lo que conlleva a una toma de decisiones poco trascendentales e inclusive de impacto negativo.

## Referencias

- Arturo, J (1994). Nos volvimos ciudad: estrategias espacio-ocupacionales de los obreros en Bogotá. En "*Pobladores Urbanos*", Pág. 23-44. Bogotá: Tercer Mundo Editores.
- Boyer, R. & Freissenet, M. (2003) Los modelos productivos. España: Ed. Fundamentos.
- Brunner, J. (1992). América Latina en la encrucijada de la modernidad. *Revista Foro*, 22.
- Caracol Radio (2008, 21 de agosto) Colombia. Recuperado el 28 de noviembre de 2009, de <http://www.caracol.com.co/nota.aspx?id=656225>
- Cárdenas, M., y Mejía, C. (2007) Informalidad en Colombia: Nueva evidencia. Recuperado el 14 de febrero de 2014, de <http://www.fedesarrollo.org.co/wp-content/uploads/2011/08/WP-No.-35-Informalidad-en-Colombia-M-C%A1rdenas-y-C-Mej%C3%ADa-WP35.pdf>
- Carvajal, L. & García, C. (2007) Tecnologías empresariales del yo: La construcción de sujetos laborales en el Contexto del trabajo inmaterial en *Revista Univ. Psychol.* Bogotá (Colombia) 6 (1): 49-58, enero-abril de 2007
- Carvajal, L. & García, C. (2009) Una reflexión acerca de la psicología organizacional en búsqueda de otros escenarios. En *Psicología del trabajo y de las organizaciones: Reflexiones y experiencias de investigación* (pp. 625 - 644). Bogotá, Colombia: Universidad Santo Tomás

- Corredor, C. (1990). Colombia: Un modelo liberal para una modernización sin modernidad. En *Modernismo sin modernidad: modelos de desarrollo en Colombia* Bogotá: Cinep.
- DANE (2009) Informalidad en Colombia. Recuperado el 14 de febrero de 2014, de [http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech\\_informalidad/re\\_ech\\_informalidad\\_nov\\_ene2013.pdf](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/re_ech_informalidad_nov_ene2013.pdf)
- Díaz, J. (2009, 1 de diciembre). Desempleo sube por rebusque de hogares. *Diario el tiempo*, pp 1 – 11.
- Enríquez, A. (2007) La significación en la cultura: concepto base Para el aprendizaje organizacional, en *Revista Univ. Psychol.* Bogotá (Colombia) 6 (1): 155-162, enero-abril de 2007
- García, G. (2009) Evolución de la informalidad laboral en Colombia: Determinantes macro y efectos laborales Recuperado el 17 de febrero de 2014 de <https://www.dnp.gov.co/LinkClick.aspx?fileticket=aszjYEbDemA%3D&tabid=897>
- Geertz, C. (1996). *La interpretación de las culturas*. España: Gedisa.
- OIT, (2014, 13 de febrero) Desempleo e informalidad asedian a los jóvenes de América Latina. Recuperado el 01 de marzo de 2014, de [http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_235654/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_235654/lang-es/index.htm)
- Pino, M.A., Pino, M.L & Sánchez, M. (2008) Recursos Humanos. España: Ed. Editex.
- Pulido, H. (2004) En búsqueda de una psicología crítica en los ámbitos laborales, en *Revista Univ. Psychol.* Bogotá (Colombia) 3 (2): 213-222, julio-diciembre de 2004

- Pulido, H. (2007) Produciendo trabajadores modernos: Conocimiento psicológico y el mundo del trabajo en el sur, en *Revista Univ. Psychol.* Bogotá (Colombia) 6(1): 27-37, enero-abril de 2007
- Pulido, H. (2009) Examinando las operaciones de la psicología en su relación con el trabajo. En *Psicología del trabajo y de las organizaciones: Reflexiones y experiencias de investigación* (pp. 77 - 98). Bogotá, Colombia: Universidad Santo Tomás
- Sacipa, S. (1995) Bienestar social laboral: otra mirada, en *Revista Universidad Incca de Colombia.* Bogotá (Colombia) 9: 93-98
- Santana, S. (2007) Psicología del trabajo y de las organizaciones: estado del arte, retos y desafíos en América Latina. *Perspectivas en psicología* [en línea] edición No 10. Recuperado el 7 de febrero de 2014, de <http://www.umanizales.edu.co/programs/psicologia/Perspectivas/REVISTA%20%2010/Psicologiadeltabajo.pdf>
- Tovar, D., (2013, 4 de marzo) Colombia, el país del trabajo informal. Recuperado el 7 de febrero de 2014, de <http://confidencialcolombia.com/es/1/304/6794/Colombia-el-pa%C3%ADs-del-trabajo-informal-trabajo-informal.htm>
- Uribe, J., García, G., & Ortiz, C. (2008) Informalidad y subempleo en Colombia: Dos caras de la misma moneda. Cuadernos de Administración, Bogotá (Colombia), 21 (37): 211 - 241, julio – diciembre 2008
- Vélez, A. (2007) Los clásicos de la gerencia. Colombia: Ed. Universidad del Rosario.
- Zepeda, (1999) El hombre y el trabajo, la pieza clave en *Psicología organizacional* (pp. vii - x) México: Ed. Pearson.