



SEMINARIO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO. Perspectivas y desafíos disciplinares y profesionales

FICHA DE RESUMEN EJECUTIVO DEL TRABAJO

Nombre ERICO RENTERÍA PÉREZ

Universidad del Valle – Instituto de Psicología

Grupo de Investigación: Psicología organizacional y del trabajo

Línea Investigación: Aspectos Psicosociales del trabajo como actividad económico productiva

Título de la investigación “Empleabilidad: Versiones e implicaciones. Una lectura desde la Psicología Social”

Objetivos de investigación

Conocer cómo se configuran versiones que diferentes actores sociales, tienen sobre una problemática de carácter económico-productivo que los afecta, en la cual participan a partir de intereses y condiciones diferentes pero donde necesariamente tienen que establecer relaciones de reciprocidad y derivar referenciales para la construcción de su identidad y relación con el entorno a partir del trabajo.

Explicitar de que manera las versiones que se tienen, legitiman situaciones de cambio o consolidación sobre modalidades de trabajo diferentes al empleo; y sobre quienes son considerados profesionales de alta empleabilidad o de baja empleabilidad.

Discutir a la luz de la Psicología la pertinencia y vigencia de categorías utilizadas para dar cuenta de la relación personas - trabajo en las condiciones actuales del mundo del trabajo.

Aspectos conceptuales centrales

La primera parte sobre contexto y tendencias sociales en las cuales se enmarca la problemática discute asuntos como la globalización, flexibilización e individualización y sus implicaciones para el mundo del trabajo y las personas, con algunas referencias a la sociedad del conocimiento. En segundo lugar se discute la importancia del trabajo como uno de los referentes ontológicos fundamentales en nuestra época para la configuración de lo social y de lo singular para las personas; así como sus funciones psicosociales principalmente en términos de referenciales para la construcción de identidades, inclusión o la exclusión social por el trabajo. Se discuten modalidades de trabajo que se visibilizan en la época actual como tendencias en las cuales el empleo no desaparece pero se confronta con otras formas de vinculación y relación con el trabajo instituido tales como los servicios profesionales, independientes, *outsourcing*, y formas



de trabajo asociativo. Finalmente, se discute el constructo de empleabilidad en términos de la relación personas–trabajo y sus implicaciones psicosociales.

Estrategia metodológica

Tipo de investigación: Estudio cualitativo con personas en Brasil y en Colombia

Población/Sujetos/Participantes: Tres categorías sociales de trabajo: Empleadores (deciden el ingreso o permanencia de otros), Profesionales de Alta Empleabilidad (más de tres opciones de trabajo por año) y Profesionales de Baja Empleabilidad (de bajo interés desde el mercado, con dificultades para mantenerse o ingresar a sectores de su interés, con interrupciones de más de tres meses o trabajos debajo de sus cualificaciones).

Técnicas de recolección: Entrevista en profundidad y conversación.

Técnicas de análisis: Prácticas discursivas y producción de sentidos (Spink, 2000).

Resultados y conclusiones

Una vez exploradas versiones de tres tipos de actores sociales implicados en el mundo del trabajo y con relaciones diversas en el mismo, es posible inferir que la manera como construyen o configuran sus versiones es similar en la medida que sus repertorios de comprensión e interpretación sobre el trabajo y trabajar los sobrepasan a nivel representacional o de condiciones concretas en las que están inmersos. En términos de SPINK (2000) la forma como refieren sus situaciones discursivamente es similar en el sentido de repertorios hegemónicos, aunque sus posicionamientos (DAVIES y HARRÉ, 1990) particulares sean diferentes y sus narrativas muestren aparentemente voces que interaniman sus repertorios, pero que en últimas al parecer, siempre son las voces reportadas en la literatura especializada como las instituidas por los mercados de trabajo. Es decir, si bien los profesionales de alta empleabilidad muestran posiciones adaptativas-criticas, sus posturas son una forma de “jugar con el sistema”, lo cual los hace más conscientes pero no los excluye de las paradojas o contradicciones de las relaciones capital-trabajo, o mejor aun de lo que LEGGE (1995) identifica como legitimidad o credibilidad en las prácticas de recursos humanos. De la misma manera en este último caso propuestas como las de MALVEZZI (1999a) permiten ilustrar que la cuestión de la reflexividad asociada a la *agencia* y lo económico corresponden a procesos en los cuales ser consciente de las condiciones y exigencias y posicionarse frente a ellas de manera proactiva no necesariamente significan que un profesional de



alta empleabilidad desconoce aspectos paradójicos de su situación de trabajo y por el contrario en lo que se identifica en las narrativas de los mismos es su capacidad para una vez identificadas poder decidir sobre rumbos de acción que promuevan o faciliten su proyecto de vida.

Por otro lado, como se anotó anteriormente en el caso de los profesionales de baja empleabilidad, parecen posicionarse a partir de repertorios en los cuales “los otros” y las instituciones cobran mayor vigencia en el sentido de la relevancia que para efectos del mercado de trabajo colocan autores como ENRIQUEZ (2000a, 2000b) o MALVEZZI (1999, 2003) para los cuales es importante la reflexividad sin desconocer que los discursos hegemónicos de tipo empresarial privilegian todas las formas de “autos” asociados a la individualización y la responsabilización.

En este orden de ideas cabe preguntarse si hay o no diferencias en la manera como profesionales considerados como de alta o baja empleabilidad configuran su identidad en la medida en que tanto unos como otros son “firmes” en cómo se ven aunque las implicaciones en la relación práctica con los mercados de trabajo en los que se proyectan sean en muchos casos diferentes.

En el caso de los empleadores vale la pena destacar que si bien la noción de empleabilidad, como se anotó en el marco conceptual no necesariamente hace parte de su jerga, la relación personas-trabajo continúa configurándose prioritariamente a partir del referencial del empleo (RENTERIA, 2001; 2007) y que a pesar de reconocer el uso o manejo de otras formas de trabajo, es a partir de las versiones de recursos humanos sobre empleo que se posicionan institucionalmente frente al trabajo y desde allí deciden u optan sobre las personas aunque, personalmente refieran el hecho social del trabajo con criterios o valores sociales diferentes a lo meramente económico. Aquí es importante anotar que a pesar del reconocimiento o no de las contradicciones o paradojas implicadas en las relaciones capital-trabajo para todos los entrevistados el trabajo es una cuestión fundante ontológica (MALVEZZI, 1999b) a nivel personal y social más allá de las funciones de tipo económico y que si bien las versiones presentadas tienden a ser justificatorias de la situación de cada uno en el fondo tienen implícitas formas a partir de las cuales reflejan identidades y ubicaciones sociales de los sujetos.



En cuanto a lo que tiene que ver con las tendencias sociales y en particular con las modalidades de trabajo (*outsourcing*, servicios profesionales independientes y trabajo asociativo) que se vienen consolidando o reconfigurando en las dos últimas décadas es importante notar que a pesar de su visibilidad y obligatoriedad jurídica en muchos casos se mantiene la referencia al empleo como representación social lo cual hace que se mantenga un desfase amplio entre las prácticas de vinculación con las organizaciones de trabajo y los repertorios simbólicos desde los cuales las personas deciden o se posicionan. Este aspecto es particularmente relevante si se tiene en cuenta que además de la reflexividad el ser visible es importante para el mercado de trabajo, es una cuestión que depende no solo de aspectos individuales de quien busca, sino también de quien decide. Es decir, el empleador no escapa a cuestiones representacionales o ideológicas y necesariamente esas dimensiones hacen parte de sus posicionamientos y decisiones afectando a “los otros” que contrata o no.

Aquí cuestiones como las relaciones multiempleo o multiorganizaciones (RUBERY, EARNSHAW y MARCHINGTON, 2005) dejan abierta y mantienen las preguntas sobre identidad, compromiso y contrato psicológico en la medida que las personas se movilizan o atienden múltiples relaciones con su trabajo o su vida aunque las explicaciones se sigan dando en contextos de cambio pero con repertorios sólidos o estables (BAUMAN, 2005) asociados a la noción tradicional de empleo.

Considerando lo anterior y retomando el referencial conceptual, que por su vez mas que una referencia teórica es una versión más, resultante de la investigación, en la medida en que los autores consultados pasan a ser voces con versiones sobre el asunto de la empleabilidad y como se mencionó anteriormente los aspectos relevantes para explicar la relación personas-trabajo parecen mantenerse en la dimensión visible en lo instrumental dejando de lado discusiones sobre aspectos estructurales y visibilizando las dimensiones psicosociales solamente ante los problemas o la exclusión cuando el asunto es muy crítico. Así, las explicaciones se mantienen en el nivel del deber ser y de los perfiles ideales que discursivamente se aceptan por múltiples actores sociales permeados por repertorios igualmente “ideales” más allá de sus implicaciones económicas, sociales o psicológicas.

Finalmente, en lo relacionado con contexto y tendencias sociales, la cuestión del trabajo y la empleabilidad se convierten en un problema “central” en la medida en que los



desplazamientos no solo simbólicos sino jurídicos se presentan como dados por hecho sin reflexionar en profundidad sobre los procesos de socialización y formación de las personas para responder a las “supuestas demandas actuales o futuras” asociadas a las competencias que todos deben tener en cualquier momento. Visto así y al retomar la reflexión planteada, el problema de la empleabilidad al cruzar los mercados, las modalidades de trabajo como formas de interacción y reciprocidad y contextos amplios se convierte en un asunto de trabajo instituido válido solo para personas que en el plano de la economía formal tienen vínculos contractuales de tipo empleo temporal o fijo o asociados al mismo dejando por fuera a un amplio número de personas que se mueven en la “economía informal” (promovida por muchos gobiernos en América Latina) en la cual se encuentran otras formas de trabajo y de la misma manera no aplica para el problema de otras economías existentes aunque no legitimadas como las economías ilegales o criminales en las cuales también las personas derivan referentes sociales para la configuración no solo de su identidad respondiendo quienes son, sino de la centralidad del trabajo como organizador o fundante ontológico del hecho de ser en sociedad. De esta forma, los cuestionamientos de LEFKOWITZ (2003), PRILLELTENSKY (1994) y MALVEZZI (1999a) dejan de ser solo para la Psicología y en las tendencias sociales y cambios en las relaciones y mercados de trabajo pasan a ser preguntas para las ciencias sociales en general en la medida de la necesidad de actualizar o crear repertorios o versiones para auxiliar la comprensión de la relación personas-trabajo.

¿Por qué es importante hacer la investigación para la PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO Y LA SOCIEDAD?

La cuestión de la empleabilidad deja abierta entonces muchos interrogantes sobre (como colocan PRILLELTENSKY, 1994; LEFKOWITZ, 2003) las prácticas de recursos humanos que a nivel mundial afectan a miles o millones de personas a través de la sombra de la Psicología organizacional tradicional, en la cual muchos de los aspectos colocados en los referentes conceptuales de esta investigación no son discutidos o visibilizados no solo por quienes disertan sobre el asunto sino por quienes están implicados en él, como en el caso de muchos de los entrevistados. De esta manera, cuestiones como compromiso, lealtad, identidad corporativa y contrato psicológico siguen teniendo vigencia solo que en un sentido lineal sino que en términos de



reciprocidades pueden llegar a ser “contraproducentes” a la propia relación persona-organización en la medida que se sale de lo positivo y que una expectativa puede ser también negativa.

Algunas referencias claves (no se incluyen todas)

- ALMEIDA DOS SANTOS, Osmar. *Em busca do emprego perdido: O futuro do trabalho na era tecnológica*. São Paulo: TEXTONOVNO, 1997. 216 p.
- ALVARO José Luis; GARRIDO, Alicia; TORREGOSA J. R. *Psicología social aplicada*. Barcelona: Mc Graw Hill, 1996. p. 534.
- ANTUNES, Ricardo. Cap. IV. Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez/Editora da UNICAMP. *Qual crise do trabalho?* 1995. p. 101-117
- _____. A classe-que-vive-do-trabalho. A Forma de ser da classe trabalhadora hoje. In: ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre e afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2001. p. 101-117..
- ARCHER, Margareth. *Being Human: The problem of agency*. UK: Cambridge University Press, 2001. 334 p.
- ARENDT, Hannah. *A condição humana*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2002. 352 p.
- ARTHUR, Michael; ROUSSEAU, Denise. *The boundaryless career. A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University, 1996. 394 p.
- BARUCH, Yehuda. Employability: a substitute for loyalty?. *Human Resource Development Internacional*, United Kingdom, Vol. 4:4. 2001. pp. 543-566.
- BAUMAN, Zygmunt. *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Gedisa Editorial, 2000. 160 p.
- _____. Prefacio. In: _____. *Modernidad Líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2005. p. 1-13.
- BAZILLI, Chirley; RENTERIA, Erico; DUARTE, José; SIMÕES, Ketty; FEITOSA, Leandro; RALA, Luiz. *Interaccionismo simbólico e teoria dos papéis. Uma aproximação para a psicologia social*. São Paulo: EDUC, 1998. 231 p.
- BECK, Ulrich; BECK-GERNSHEIN, E. *Individualization*. London: Sage, 2002. 260 p.
- BILLIG, Michael. *Thinking as arguing*. In: _____. *Ideology and opinions - studies in rhetorical psychology*. London: Sage, 1991. p. 31-56.
- BLANCH, Joseph. (Coord). *Teoría de las relaciones laborales. Desafíos*. Barcelona: Editorial UOC, 2003. 436 p.
- _____. *Psicología Social del Trabajo*. In: ALVARO José Luis; GARRIDO, Alicia; TORREGOSA J.R. *Psicología social aplicada*. Barcelona: Mc Graw Hill, 1996. p. 85-120.
- KOTLER, Philip; BLOOM, Paul. *Mercadeo de servicios profesionales*. Legis, Colombia. 1990. 424 p.
- BOISSEVAIN Jeremy. *Apresentando amigos de amigos: Redes sociais, manipuladores e coalizões*. In: FELDMAN Bianco B. *Antropologia das sociedades contemporâneas*. São Paulo: Editora Global, 1987. p. 195-223.
- BOLLÉROT, Patrick. Cap. III. Two Actors of Employability: The Employer and the Worker. In: WEINERT, Patricia; BAUKENS, Michèle; BOLLÉROT, Patrick;



- PINESCHI-GAPÀNNE, Marina; WALWEI, Ulrich. *Employability: From theory to practice*. New Brunswick/London: Transaction Publishers, 2001. p. 51-90.
- BRIDGES, William. *Cómo crear oportunidades de trabajo*, México: Prentice Hall, 1997.
- BROWN, Phillip; HESKETH, Anthony. *The mismanagement of talent. Employability and jobs in the Knowledge economy*. New York: Oxford University Press, 2004, 278 p.
- BRUTTIN, André. *Empregabilidade na mídia de negócios: um estudo dos sentidos em circulação*. 2003. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo PUC-SP, São Paulo, 2003.
- CAMPOS, Guillermo. Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. *Aportes*. Puebla, Vol. 8, Num. 023. p. 101-111. 2003.
- CARRIERI, Alexandre; SARSUR, Amyra. Percurso semântico do tema empregabilidade: um estudo de caso em uma empresa de telefonia. *Caderno de Idéias*. Fundação Dom Cabral. 2002. No. 11.
- CASALI, Alipio; RIOS, Laci; TEIXEIRA, José E.; CORTELLA, Mario S. (Orgs.). *Empregabilidade e Educação. Novos caminhos no mundo do trabalho*. São Paulo, EDUC – RHODIA, 1997. 287 p.
- CASE, Thomas; CASE, Silvana; FRANCIATTO, Claudir. *Empregabilidade. De executivo a consultor Bem-Sucedido*. São Paulo: MAKRON books, 1997. 138 p.
- CASTEL, Robert. As transformações da questão social. In: CASTEL, Robert; WANDERLEY, Luiz Eduardo; BELIFORE-WANDERLEY, Mariangela. *Desigualdade e a questão social*. São Paulo: EDUC. 2000. p. 235-264.
- CERTEAU, M. Historia de uma pesquisa In: _____. *A invenção do cotidiano – artes de fazer*. Rio de Janeiro: Vozes, 1994. p. 9-32.
- CHERNS, Albert. A origem das práticas de gestão de recursos humanos. In: Wolff, ¿? & Shimmin, ¿?. *Organizational Psychology: Theory and Practice*. London: ¿?
- CHIA, Robert. Exploring the expanded Realm of Tecnology, Organization and Society. In: CHIA, Robert (editor). *Organized worlds*. London: Routledge, 1998. p. 1-19.
- CIAMPA, Antonio. *A estória do severino e a história da severina. Um ensaio de psicologia social*, São Paulo: Brasiliense, 1987. 242 p.
- CINTERFOR/OIT. El desarrollo de la aptitud para el empleo o la formación para la empleabilidad. In: _____. *La educación para el trabajo: un nuevo paradigma*. Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional. Disponível em: www.cinterfor.org.uy 2001. Acesso em: 1 de junho de 2006.
- CLEGG, Stewart. Poder, linguagem e ação nas organizações. In: CHANLAT, J. F. (Coord.) *O individuo na organização – dimensões esquecidas*. São Paulo: Atlas, 1992. p. 47-66.
- COCHRAN, Larry. *Career Counseling. A narrative Approach*. London: Sage, 1997. 184 p.
- DAVIES, Bronwyn; HARRÉ, Rom. Positioning: The discursive production of Selves. *Journal for the theory of social behavior*. United Kingdom. 1990. Vol. 20, Num. 1. p. 43-63.
- DUTRA, Joel Souza. *Administração de Carreiras. Uma proposta para repensar a gestão de pessoas*. São Paulo, Atlas, 1996. 172 p.
- ENRIQUÉZ, Eugène. *Vida Psíquica e organização*. In: MOTTA, Fernando; FREITAS, María E. *Vida Psíquica e organização*. Rio de Janeiro: FGV, 2000a. p. 11-22.



- _____. *O Indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica*. In MOTTA, Fernando; FREITAS, María E. *Vida Psíquica e organização*. Rio de Janeiro: FGV, 2000b. p. 23-40.
- ENRIQUEZ, Álvaro y RENTERIA, Érico. Evolución del proceso de selección para cargos gerenciales: comparación entre las prácticas llevadas a cabo en 1997 y 2006, en la ciudad de Cali. *Suma Psicológica*, Bogotá, Fundación Universitaria Konrad Lorenz. 2006. Vol. 13, No. 2. p. 229-244.
- ESTEVEES, Egeu. *Sócio, trabalhador, Pessoa: negociações de entendimentos a construção cotidiana da autogestão de uma cooperativa industrial*. 2004. 177 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Instituto da Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004.
- EVANS, Norman. (Ed.). *Experiential Learning Around The World. Employability and The Global Economy*. London: Jéssica Kinggsley Publishers. 2000. p. 222.
- FINN, Dan. From full employment to employability: a new deal for Britain's unemployed?. *International Journal of Manpower*, United Kingdom, MCB University Press. 2000. Vol. 21, No. 5. p. 384-389.
- FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO - EUROCENDEL. *La Lucha contra la Barreras de la Edad en el Empleo. Resumen de la Investigación*. Irlanda. 1998. 40 p.
- FUNDACION CHILE - Programa de Competencias laborales. *Las Competencias de empelabilidad una aproximación al modelo del Programa Preparado*. Santiago, FUNDACION CHILE, Marzo de 2003. Disponível em <http://www.preparado.cl>.
- FUGATE, Mel; ASHFORTH, Blake E. Employability: the construct, it's dimentions, and applications. *Academy of Management Best Conference Paper*. 2003. OB:J1-6. p. 1-6.
- GAZIER, Bernard. Employability. The Complexity of a Policy Notion. In: WEINERT, Patricia; BAUKENS, Michèle; BOLLÉROT, Patrick; PINESCHI-GAPÀNNE, Marina; WALWEI, Ulrich. *Employability: From theory to practice*. New Brunswick/London: Transaction Publishers, 2001. p. 3-23.
- GIDDENS, Anthony; BECK, Ulrich; LASH, Scott. *Modernização Reflexiva*. Brasil: UNESP. 1995. 264 p.
- GORZ, André. *Adeus ao proletariado. Para além do socialismo*. Rio de Janeiro: Forense-Universitaria, 1987.
- GUARESCHI, Pedrinho. Pressupostos Psicosociais da Exclusão: Competitividade e Culpabilização. In: SAWAIA, Bader. *As Artimañas da Exclusão. Análise psicossocial e ética da desigualdade social*. São Paulo, Editora Vozes, 2001. p. 141-156.
- HARVEY, Lee. Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education*. 2001. Vol. 7, Num. 2. p. 97-109.
- HERNÁNDEZ, R.; FERNÁNDEZ, C.; BAPTISTA, P. *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill, 2006. 850 p.
- HILLAGE, J.; POLLARD, E. Employability: developing a framework for policy analysis. *Research Brief 85*, Department for Education and Employment. 1998. p. 1-4. Disponível em <http://www.employment-studies.co.uk/summary.php?id:emplblty>. Acesso em 3 Enero 2008.
- HIRATA, Helena. Cap I. Os mundos do trabalho. In: CASALI, Alipio; RIOS, Iaci; TEIXEIRA, José E; CORTELLA, Mario S. (orgs.) *Empregabilidade e Educação*.



- Novos caminhos no mundo do trabalho*. São Paulo: EDUC – RHODIA, 1997. p. 287.
- HORTA, Carlos; ALVES DE CARVALHO, Ricardo. *Globalização, Trabalho e Desemprego. Um enfoque internacional*. Belo Horizonte: Editora Arte, 2001. 344 p.
- JACKSON, Paul (ed.) *Virtual working*. London: Routledge, 1999. 224 p.
- JAHODA, Marie. *Empleo y Desempleo, Un Análisis Socio-psicológico*, Madrid: Ediciones Morata, 1987. 160 p.
- KALLINIKOS, Jannis. Work, human agency and organizational forms: an anatomy of fragmentation. *Organization Studies*, London. 2003. Vol. 24, Num. 4. p. 595-618.
- KNIGHT, Peter; YORKE, Mantz. *Assessment, Learning and Employability*. Glasgow: Society for Research into Higher Education & Open University Press. 2003. p. 245.
- LASH, Scott. *Critique of information*. UK: Sage, 2002. 234 p.
- LATOUCHE, Serge. *A ocidentalização do mundo. Ensaio sobre a significação o alcance e os limites da uniformação planetaria*. Petrópolis: Vozes. 1996. 136 p.
- LEFKOWITZ, Joel. *Ethics and Values in Industrial-Organizational Psychology*. New Jersey: LEA, 2003. 516 p.
- LEGGE, Karen. *Human Resources Management*. UK : Macmillan Business, 1995. 385 p.
- LEES, D. *Graduate Employability - Literature Review*. LTSN - Learning and Teaching Support Network. Disponível em <http://www.ltsn.ac.uk>. Acesso em 4 Mayo 2004. Gran Bretaña: Universidad de Exeter, 2002.
- LESSA, Sérgio. *Mundo dos homens*. São Paulo. Editorial Boitempo. 2002. 287 p.
- LUQUE, Pedro; GÓMEZ, Tomás; CRUCES, Serafín. El Trabajo: Fenómeno Psicosocial. In: GUILLÉN, C. (Coord.) *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. España: McGraw Hill, 2000. p. 147-164.
- MALVEZZI, Sigmar. A construção da identidade profissional como instrumento de carreira. *Organização e Sociedade*, UFBA. 2003a. Vol. 7, Num. 17. p. 137-143.
- _____. El agente económico reflexivo. *Desarrollo y Capacitación*, Buenos Aires. ADCA, Num. 49. p. 16-19. 1999a.
- _____. Psicologia organizacional. Da administração científica à globalização: Uma historia de desafios. In: C. Gomez; M. Melo; V. Franco; y N. Dos Santos (Org.) *Interfaces da Psicologia Vol. II*. Portugal: Universidade de Évora. 1999b. p. 313-326.
- _____. Empregabilidade e carreira. In: Mesa redonda – Mercado informal, empregabilidade e cooperativismo: as transformações das relações de trabalho no mundo contemporâneo. *Cadernos de Psicologia Social do trabalho*, São Paulo. 1999b. Vol. 2, Num. 1. p. 55-72.
- _____. Da gestão da informação para a gestão do conhecimento. *Revista de Marketing Industrial*, São Paulo. 1996. Vol. 1, Num. 3. p. 53-59.
- _____. A carreira ainda depende de ascensão ao poder? *Marketing Industrial*, São Paulo. 1995. Vol. 1, Num. 1. p. 30-40.
- _____. *The man-work relationship and organizataional change. Na approach to the humanization of work*. 1988. 414 f. Tese (Doutorado em Psicologia Organizacional) - University of Lancaster. Lancaster, Inglaterra, 1988.
- McKINLAY, Alan. Dead Selves: The birth of modern career. *Organization*, London. 2002. Vol. 9, Num. 4. p. 595-614.



- MARX, Karl. *O capital. Crítica da economia política*. Cap I: A Mercadoria. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1980.
- MINCOFF, Vera. Por que jogar conversa fora? Pesquisando no cotidiano. In: SPINK, Mary. *Práticas Discursivas e Produção de Sentidos no Cotidiano. Aproximações teóricas e metodológicas*. São Paulo: Cortez Editora, 2000. p. 215-241.
- MORA, J. J. Sobre educación en Cali (Colombia) ¿Desequilibrio temporal o permanente?: Algunas ideas, 2000-2003. *Serie Documentos Laborales y Ocupacionales*, Bogotá. Num. 2. Bogotá, Colombia: Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano, Dirección de Empleo y Trabajo, Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-. 2005.
- OBANDO, Jorge; OBANDO, Angela de. *El trabajo independiente*. Cali: ICESI, 1998. 173 p.
- OFFE, Claus. Trabalho: a categoria sociológica chave? In: _____. *Capitalismo desorganizado*. São Paulo: Brasiliense, 1995. p. 167-197.
- Organización internacional del trabajo - OIT (2007). El trabajo decente es fundamental para el progreso social. In: *Base de datos*. Disponible em <http://www.oit.org/public/spanish/decent.htm>. Acesso em 8 abril 2007.
- PEIRÓ, José M. Cap. 6 Psicología Social de las organizaciones. In: ÁLVARO, José; GARRIDO, Alicia; TORREGROSA, J. (Coord.) *Psicología Social Aplicada*. Madrid: McGraw Hill. 1996. p. 155-198.
- PRILLELETSKY, Isaac. *The Morals and Politics of Psychology*. NY: State University of New York Press, 1994. 283 p.
- POCHMANN, M. *O Emprego na Globalização*. São Paulo: Boitempo, 2001. 151 p.
- RENTERÍA, Erico. De recursos humanos a la psicología organizacional y del trabajo: reflexiones a la luz de la responsabilidad de los actores implicados. *Memorias del 2º curso internacional de ciencias sociales: "Diálogo social en las organizaciones. Trabajo decente y productivo"*. Cali, Colombia: Universidad Pontificia Bolivariana-Seccional Palmira, 2007b.
- _____. El modelo educativo tradicional y los perfiles de competencias según las modalidades y tendencias del trabajo actuales. In: AUIP. *Vinculación universidad – empresa a través del postgrado*. España: Ed. AUIP, 2001. p. 51-61.
- RENTERÍA, Erico; GARCÍA, Efraín; RESTREPO, Isabel y RIASCOS, Wilner. Sentidos del trabajo a partir de trayectorias y recursos personales para afrontar el mundo del trabajo. *Revista Perspectivas en Psicología*, Manizales, Colombia. Julio – Diciembre de 2007. Universidad de Manizales, Colombia. En imprenta
- RODRÍGUEZ, Sarita; RENTERÍA, Erico (2007). Una aproximación a las concepciones y versiones sobre el trabajo en organizaciones de trabajo asociado. *Revista de Estudios del Trabajo en Colombia*, Medellín, Colombia. Abril- agosto de 2007. Año 1, No 1. p. 9-38.
- RUBERY, Jill; EARNSHAW, Jill; MARCHINGTON, Mick. Blurring the Boundaries to the employment Relationship: from single to multiple employers relationship. In: MARCHINGTON, Mick; GRIMSHAW, D.; RUBERY, J.; WILLMOTT, H. *Fragmenting Work*. UK: Oxford University Press, 2005. p. 63-88.
- ROTHERY, Brian; ROBERTSON, Ian. *Outsourcing*. México: Limusa, 1996. 231 p.
- SAEZ, Felipe; TORRES, Cristobal. *Empleabilidad*. Madrid, FUNDIPE. Documento técnico síntesis del encuentro sobre empleabilidad. 2007. Disponible em <http://www.fundipe.es/publicaciones.html>.



- SALERNO, Mário. Trabalho e organização na empresa industrial integrada e flexível. In: FERRETTI, C (editor) *Novas tecnologias, trabalho e educação*. São Paulo: Vozes, 1994. p. 54-76.
- SARSUR, Amyra; RODRIGUES DA SILVA, Ronaldo. Empregabilidade estratégica: Como as organizações transformam guerreiros vencedores em sujeitos fragmentados. *Caderno de idéias*, Minas Gerais. Outubro de 2002. p. 1-11.
- SAWAIA, Bader. *As artimanhas da exclusão. Análise psicossocial e ética da desigualdade social*. São Paulo: Editora Vozes, 2001. 156 p.
- SCHEIBE, Karl. *The psychology of self and identity*. USA: Preager, 1995. p. 220.
- SCHEIN, Edgard. *Dinámica de la carrera empresarial*. México: Editorial Fondo Educativo Interamericano, 1982. 334 p.
- SCHVARSTEIN, Leonardo. *Diseño de organizaciones. Tensiones y paradojas*. Buenos Aires: Paidós. 1998. 424 p.
- SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter. Conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 2002. 204 p.
- _____. Street and office: Two sources of Identity. In: Hutton, Will; Giddens, Anthony. *On the Edge. Living with global capitalism*. London: Jonathan Cape, 2000. p. 175-190.
- SOLOMON, Michael. *Comportamento do consumidor*. Porto Alegre: Bookman, 2002. 446 p.
- SOTTO, Richard. The virtualization of the organizational subject. In: CHIA, Robert (editor) *Organized worlds*. London: Routledge, 1998. p. 67-94.
- SPINK, M.J. *Práticas Discursivas e Produção de Sentidos no Cotidiano. Aproximações teóricas e metodológicas*. São Paulo: Cortez Editora, 2000. 339 p.
- SPINK, Peter. Empregabilidade. In: CASALI, Alipio; RIOS, Iaci; TEIXEIRA, José E; CORTELLA, Mario S. (orgs.) *Empregabilidade e Educação. Novos caminhos no mundo do trabalho*. São Paulo: EDUC – RHODIA, 1997. p. 51-58.
- TORRES, Ofélia. *Empregabilidade negociada*. São Paulo, Atlas, 2000. 104 p.
- VAN DER HEIJDEN, Beatrice. Pre-requisites to guarantee life-long employability. In: *Personnel review*. 2002. Vol 31, Num. 1. p.44-61
- WEINERT, Patricia. Introduction. In: WEINERT, Patricia.; BAUKENS, Michèle; BOLLÉROT, Patrick; PINESCHI-GAPÀNNE, Marina; WALWEI, Ulrich. *Employability: From theory to practice*. New Brunswick/London: Transaction Publishers, 2001. p. xi-xiv.
- WEINERT, Patricia.; BAUKENS, Michèle; BOLLÉROT, Patrick; PINESCHI-GAPÀNNE, Marina; WALWEI, Ulrich. *Employability: From theory to practice*. New Brunswick/London: Transaction Publishers, 2001. p. 213.
- WERTSCH, James V. Más allá de Vigotsky: La contribución de Bajtín. In: _____. *Voces de la Mente: Un enfoque sociocultural para el estudio de la acción mediada*. United States: Harvard University Press, 1993. p. 65-86.
- WATT, G. *El Papel de la Orientación de Adultos y el Asesoramiento sobre Empleo ante la Evolución del Mercado de Trabajo*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. 1997. 138 p.
- _____. *En Apoyo de la Empleabilidad: Guía de buenas prácticas en materia de orientación y asesoramiento sobre empleo*. Fundación Europea para la Mejora y la Calidad de vida en el Trabajo. EUROCONSEL, Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1989. 36 p.



WEICK, Kurt. *A Psicologia Social da Organização*. São Paulo, Edgard Blucher Ltda., 1973. p. 120.

YORKE, Mantz; KNIGHT, Peter. *Employability: judging and communication achievements*. Learning & Employability Series. LTSN Generis Centre. Learning and Teaching Support Network. Disponible en

http://www.heacademy.ac.uk/assets/York/documents/ourwork/tla/employability/id459_employability_%20judging_and_communicating_achievements_337.pdf. Acceso en 3 Enero 2008.