

# Incertidumbre laboral en el trabajo en plataformas digitales: gramáticas para su comprensión en Colombia<sup>1</sup>

Job uncertainty at work on digital platforms: grammars for its understanding in Colombia

Incerteza laboral no trabalho em plataformas digitais: gramáticas para sua compreensão na Colômbia

Diana Milec Cifuentes-Leiton<sup>2</sup>

Universidade Federal Da Bahia, Brasil

diana.milec.cifuentes@correounivalle.edu.co

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2221-2322>

DOI: <https://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI21.ilpd>

Recibido: 31 mayo 2023

Aceptado: 15 diciembre 2023

Erico Rentería-Pérez<sup>3</sup>

Universidad del Valle, Colombia

erico.renteria@correounivalle.edu.co

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0538-925X>

## Resumen:

**Objetivo.** Analizar la incertidumbre laboral en trabajadores de plataformas digitales en Colombia. **Método.** Estudio cualitativo descriptivo y muestreo no probabilístico, mediante la aplicación de una encuesta. La incertidumbre laboral se abordó con una pregunta abierta sobre la existencia futura del trabajo actual, procesada con análisis de contenido y estadística descriptiva. **Resultados.** Los trabajadores perciben que mantendrán su trabajo actual. Sin embargo, el nivel de especialización define la certidumbre laboral, a mayor especialización, mayores las oportunidades profesionales y condiciones de trabajo. Desde la perspectiva de Schutz, se discutió sobre el pasado y el presente en la experiencia de trabajar en plataformas, encuadrando las gramáticas de ese futuro en el contexto colombiano. **Conclusión.** Existe más certidumbre que incertidumbre en estos trabajadores, y con ello, la necesidad de comprender el trabajo en plataformas digitales desde categorías diferentes a la modalidad de empleo tradicional.

**Palabras clave:** trabajo, incertidumbre, plataformas digitales, condiciones de trabajo, precarización laboral.

## Abstract:

**Objective.** To analyze job uncertainty in digital platform workers in Colombia. **Method.** Descriptive qualitative study and non-probabilistic sampling, through the application of a survey. Job uncertainty was addressed through an open-ended question about the future existence of the current job; the answer was processed using content analysis and descriptive statistics. **Results.** Workers perceive that they will keep their current job. However, the level of specialization defines job certainty; the higher the specialization, the greater the professional opportunities and working conditions. From Schutz's perspective, the past and the present in the experience of working on platforms was discussed, framing the grammars of that future in the Colombian context. **Conclusion.** There is more certainty than uncertainty in these workers, and with it, the need to understand work in digital platforms using categories different from those related to traditional employment.

**Keywords:** Work, job insecurity, digital platforms, working conditions, labor precariousness.

## Resumo:

**Escopo.** Analisar a incerteza laboral em trabalhadores de plataformas digitais na Colômbia. **Metodologia.** Estudo qualitativo descritivo e amostragem não probabilística, mediante a aplicação de uma enquete. A incerteza laboral foi abordada com uma pergunta aberta sobre a existência futura do trabalho atual, processada com análise de conteúdo e estatística descritiva. **Resultados.** Os trabalhadores percebem que manterão seu trabalho atual. No entanto, o nível de especialização define a certeza laboral, quanto maior a especialização, maiores as oportunidades profissionais e condições de trabalho. Desde a perspectiva de Schutz, discutiu-se sobre o passado e o presente na experiência de trabalhar em plataformas, enquadrando as gramáticas desse futuro no contexto

## Notas de autor

- 2 Doctora (C) en Psicología. Magister y Psicóloga de la Universidad del Valle (Cali-Colombia). Investigadora Junior Minciencias, integrante de los grupos de investigación *Gestión y Políticas Públicas y Psicología Organizacional y del Trabajo* de la Universidad del Valle. Temas de interés: relación persona-internet-trabajo, relaciones laborales, poder, organizaciones de lucha social, organización indígena. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2221-2322>; e-mail: diana.milec.cifuentes@correounivalle.edu.co.
- 3 Doctor en Psicología y Pos-doctorado en Psicología Social y del Trabajo de la Universidade de São Paulo, Brasil. Profesor Titular de la Universidad del Valle, Colombia. Investigador Senior Minciencias, director del grupo de investigación *Psicología Organizacional y del Trabajo* de la Universidad del Valle. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0538-925X>; e-mail: erico.renteria@correounivalle.edu.co.

colombiano. **Conclusão.** Existe mais certeza do que incerteza nesses trabalhadores, e com isso, a necessidade de compreender o trabalho em plataformas digitais a partir de categorias diferentes da modalidade de emprego tradicional.

**Palavras-chave:** trabalho, incerteza, plataformas digitais, condições de trabalho, precarização laboral.

## Introducción

El trabajo en plataformas digitales (TPD) ha sido relacionado con el fenómeno de precarización laboral (Berg et al., 2018; Bitar, 2020; Borda et al., 2021; Hidalgo y Salazar, 2020; López, 2020; Madariaga et al., 2019; OIT, 2020a). Su posibilidad de existir sin necesidad de lógicas de formalización, estabilidad contractual, estructuración espacio-temporal, institucionalización, protección social, sin evaluación del grado (menor o alto) de especialización o de las condiciones de trabajo, es una característica que pone a esta forma de organizar el trabajo como un correlato *per se* de este fenómeno.

En este contexto y nivel de conocimiento sobre el TPD, en 2020 se formuló un proyecto macro, cuyo objetivo fue caracterizar el trabajo en plataformas en cinco países iberoamericanos: Brasil, Colombia, España, Chile y Argentina (Gondim et al., 2020). El presente artículo se enfoca en analizar la incertidumbre laboral (IL) en trabajadores de plataformas digitales en Colombia, de acuerdo con los resultados del proyecto mencionado. La recolección de información se llevó a cabo durante la pandemia de COVID-19, sin embargo, las consecuencias de este contexto de salud no fueron el foco central de la investigación, puesto que se asumió que la tendencia de usar internet para las actividades de trabajo se agudizó en esta época de aislamiento social.

La IL se evalúa desde dos componentes: cuantitativo y cualitativo. En el primero existe mayor desarrollo investigativo, y ha permitido el diseño de instrumentos de diagnóstico estandarizados (Ashford et al., 1989; Greenhalgh y Rosenblatt, 1984; Hellgren et al., 1999; Llosa et al., 2017; Pienaar et al., 2013; Probst, 2008). La pertinencia de esta investigación se encuentra en la posibilidad de aportar desde el componente cualitativo de la IL, que aún es un campo amplio por investigar, como lo afirmaron Llosa et al. (2017) con los hallazgos de su investigación cuantitativa. Otro aspecto de su pertinencia es conocer sus características en las dinámicas de arreglos o acuerdos alternativos de trabajo en los que prima la flexibilidad, como Spreitzer et al. (2017) y Srnicek (2019) denominaron a las formas de trabajo que incluyen a las plataformas digitales. El antecedente investigativo más cercano a este artículo es el de Vander et al. (2016), quienes encontraron que los aspectos del componente cualitativo de la IL permiten mayor comprensión y complejidad de la IL en su componente cuantitativo, por ejemplo, en la incidencia exacerbada de las condiciones económicas en las afectaciones de salud que encontraron en los participantes de su estudio.

La IL se presenta cuando el trabajador identifica disrupción entre el ahora y el después, entre el *presente* y el *futuro*. Dicha situación de análisis se teje desde las expectativas y creencias del trabajador, mismas que se tejen en lo social, por ello, la comprensión del constructo IL en este artículo es psicosocial, con una base temporal reconocible. También es importante señalar que la IL puede ser percibida ante elementos de amenaza para la continuidad del trabajador en su trabajo, estén estos explicitados formalmente o no, y pueden aparecer en cualquiera de las modalidades de trabajo (empleo, prestación de servicios independientes, entre otros).

La IL, en su dimensión cualitativa, de acuerdo con Hellgren et al. (1999), “evalúa las características importantes del trabajo” (p. 179), y se refiere específicamente a “las amenazas percibidas de deterioro de la calidad en la relación laboral, como el deterioro de las condiciones de trabajo, la falta de oportunidades profesionales y la disminución del desarrollo salarial” (p. 182).

Entender la IL implica la articulación de varias dimensiones: la dimensión *condiciones de trabajo* se relaciona con las características de la dinámica laboral que incluye tiempo trabajado, remuneración, condiciones físicas, ambientales, tecnológicas, demandas mentales y organización del trabajo (OIT, 2016). La dimensión *oportunidades profesionales y de trabajo* hace referencia al momento en que se tiene la posibilidad de aprendizaje o ampliación de repertorios, de participación de la dinámica de mercado al acceder a un trabajo

o generar empleo, sentir realización personal u obtener reconocimiento. La dimensión *desarrollo financiero* se refiere a la posibilidad de tener ingresos económicos, más allá del salario, para ahorrarlos o multiplicarlos.

Ahora bien, según Srnicek (2019), las plataformas son “un nuevo modelo de negocios, capaz de extraer y controlar una inmensa cantidad de datos” (p. 13). Para este autor, son “infraestructuras digitales que permiten que dos o más grupos interactúen (...) se posicionan como intermediarias que reúnen a diferentes usuarios: clientes, anunciantes, proveedores de servicios, productores, distribuidores e incluso objetos físicos” (p. 45). Este modelo de negocio va más allá de ser una empresa, es una operación que tiene lugar en cualquier espacio con interacción digital.

Trabajar en plataformas digitales es una actividad remunerada (desde donde se analice) que se activa según el tipo de plataforma que se utiliza. De acuerdo con Srnicek, en esa dinámica, la importancia de los datos define los diferentes tipos de plataformas (Figura 1). Y a partir de esta tipología, podría pensarse que los usuarios, clientes, consumidores o proveedores son trabajadores de la plataforma.

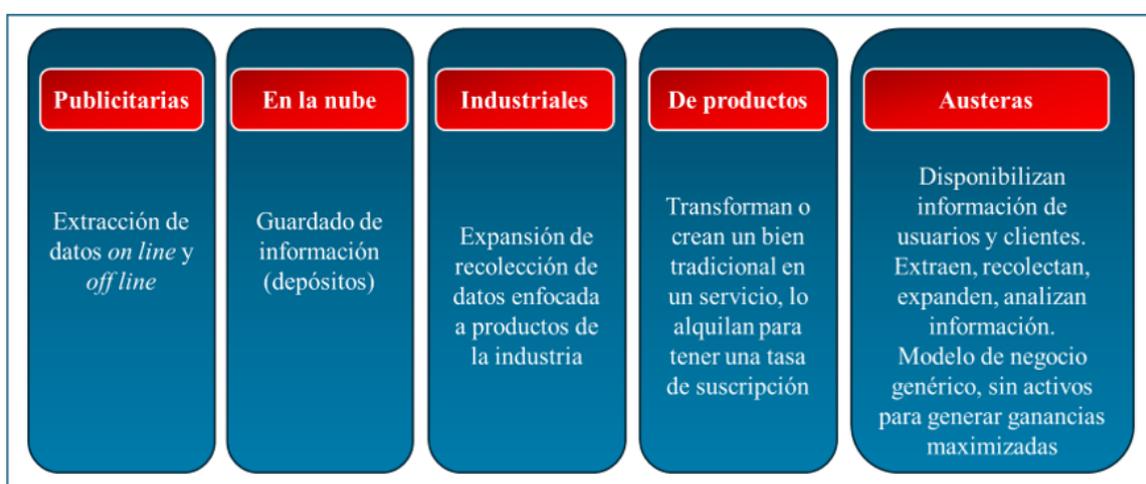


FIGURA 1.

*Tipos de plataformas*

Fuente: elaboración propia basada en Srnicek (2019).

Esta investigación se enfoca en plataformas digitales, pues su definición reconoce una dinámica laboral de “trabajo por acuerdos alternativos” (Srnicek, 2019, p. 75), toda vez que sus dinámicas están por fuera de los arreglos del trabajo tradicional que brindan estabilidad y garantías del modo empleo en grandes empresas, fábricas o industrias físicas. La prestación de servicios de las plataformas digitales puede ocurrir en ámbitos como el educativo, laboral, *marketing*, de entretenimiento, salud, social, comercio, banca, entre otros, y permite realización de tareas según los tipos de especialización.

Madariaga et al. (2019), al estudiar las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas, enfatizaron en la importancia de comprenderlas sin juicios *a priori*, y para comprenderlas, recomendaron contemplar: “(i) La naturaleza del trabajo desempeñado; (ii) El nivel de enseñanza formal necesaria; (iii) La cantidad de formación informal en el empleo y/o la experiencia previa” (p. 35). De este modo, para efectos de esta investigación, los tipos de especialización en el TPD son tres: menor, mediana y alta. A medida que se complejizan por herramientas o insumos usados, por la formación particular requerida y el tiempo de experiencia necesaria, su especialización se incrementa. Por ejemplo, conducir un vehículo requiere una menor especialización en comparación con la alta especialización que se precisa para realizar arquitectura en el diseño de *software*. Para ilustrar las especializaciones, en la figura 2 se presentan relacionadas con los servicios que pueden contemplar, sin el ánimo de ser exhaustivos, sino ilustrativos.



FIGURA 2.  
*Agrupación de servicios prestados, según el grado de especialización*  
Fuente: elaboración propia.

A partir de lo anterior, este artículo presenta un análisis de la incertidumbre laboral cualitativa (ILCL), y contribuye con evidencia empírica para un concepto que la precisa y para investigaciones que no versan sobre relaciones laborales estables del modo empleo. Las discusiones reportaron las gramáticas o sentidos en los que el concepto puede presentarse en la realidad y ayudan en la interpretación, siendo el contexto del país el anclaje para ello.

## Método

### Diseño

Este estudio atendió a criterios de una investigación cualitativa, con abordaje descriptivo, dada la necesidad de comprensión (Denzin y Lincoln, 2013; Morse y Bottorff, 2005; Taylor y Bogdan, 1987) de la dinámica de la IL en su dimensión cualitativa en una forma de trabajo particular *con/por* quienes viven su cotidianidad.

### Participantes

Los participantes fueron trabajadores colombianos que tuvieran una plataforma que mediara en su trabajo. Se utilizó un muestreo no probabilístico ejecutado por efecto bola de nieve, activada por varios nodos que apoyaron tanto para compartir como para diligenciar la encuesta en el enlace electrónico creado desde el Survey-Software Unipark. Respondieron 1247 personas: el 64.3% realizaban servicios de menor especialización, el 21% de alta, y el 11.3% de mediana especialización, y el 1.6% respondieron que realizaban más de un servicio en las plataformas digitales. El promedio de edad era de 28 años, el 60.2% de este grupo de trabajadores estaban en la adultez joven, el 54,9% eran mujeres, la mayoría de los participantes se identificaron como mestizos (34,2%) y reportaron no pertenecer a la población con discapacidad (96,2%). Sobre el nivel de escolaridad, la mayoría reportaron estudios profesionales (30,6%) y bachillerato (26,5%).

## Instrumentos

Se aplicó una encuesta por cuestionario (Taylor y Bodgan, 1987) constituida por cuatro ejes: (a) datos socioocupacionales (15 ítems), (b) condiciones objetivas de trabajo (13 ítems), (c) condiciones subjetivas de trabajo (7 ítems), y (d) percepción de inseguridad en el trabajo (8 ítems). Específicamente, la IL se indagó con la pregunta abierta: *¿Cómo se ve en el futuro con relación a su trabajo en plataformas digitales?* (ubicada dentro del eje c).

## Procedimiento

La recolección de información se llevó a cabo de febrero a abril de 2021, y se retomó cuando finalizó el periodo de estallido social en Colombia, a finales del mes de julio, cerrando en noviembre del mismo año. Se activó la bola de nieve con el apoyo de un sindicato de trabajadores de aplicaciones móviles, una empresa de modelaje *web cam*, estudiantes de una universidad de Cali y tres páginas web institucionales relacionadas con psicología en Colombia. Al abrir el link, el participante se encontraba el encabezado con información sobre su reconocimiento como trabajador de plataformas digitales y el consentimiento informado. Las encuestas se alojaron en Unipark, y desde ahí, los investigadores accedieron a las bases de datos. Para este artículo se filtró solo el ítem de la pregunta abierta para el análisis de contenido.

Las consideraciones éticas fueron aprobadas por el Comité de Ética de la institución de Educación Superior que apoyó el proyecto macro -bajo número de protocolo 4.454.983, y la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud de Colombia- y permitieron garantizar voluntariedad, posibilidad de abandonar la encuesta al sentir alguna incomodidad, confidencialidad, aseguramiento de la información y anonimato, y con ello, el riesgo mínimo de afectación al participante de la investigación.

## Análisis de datos

Se utilizó el análisis de contenido de Bardin (1986). Se comenzó con una lectura fluctuante que permitió aproximarse, en una etapa de preanálisis, a las 1247 respuestas de la pregunta abierta de la encuesta Digitrab. La codificación se realizó con el *objeto/referente* como unidad de registro -o descomposición de las respuestas- para conocer, en cada respuesta, qué es lo que se dice de la calidad de la relación laboral cuando se trabaja en plataformas digitales desde sus tres dimensiones (o subcategorías): *condiciones de trabajo, oportunidades laborales y de trabajo, . desarrollo financiero*.

Para comprender el significado del objeto/referente, se utilizaron dos unidades de contexto: *frecuencia* y *dirección*. La primera se usó para observar la distribución de las alusiones a IL cualitativa, a fin de comprender de qué hablaban los participantes exactamente; la segunda -como una ponderación de la frecuencia en un carácter cualitativo (Bardin, 1986)- se utilizó para comprender el sentido en que hablaban del objeto/referente, de modo que la dirección podía ser negativa si sentían *incertidumbre* acerca de mantener su trabajo actual, o positiva en el caso contrario (*certidumbre*). La codificación del objeto/referente y de la dirección se organizó en la herramienta Excel del paquete Office, con la que se llegó a la distribución de frecuencias simples (F). Luego de ello, se continuó la estadística descriptiva con el *software* SPSS (versión 8.5, IBM, 2017), para el manejo frecuencial (F) en los grados de especialización. También se usó la opción de tablas cruzadas para la comprensión de la relación de estos y las dimensiones de la IL en su componente cualitativo. Se advierte que estos procedimientos no tuvieron esquemas de hipótesis por la escasa información encontrada en el tema; por ello, los procedimientos son comprensivos en el marco de la investigación cualitativa.

## Resultados

Por la extensión de este artículo, la tabla 1 se diseñó para presentar algunos trechos representativos de las respuestas. Su sentido es ilustrar la forma en que aparecen en el procesamiento de información cuatro aspectos: (a) La forma de codificación en las categorías (o dimensiones) de la IL cualitativa, (b) cuándo la dirección -como medida cualitativa del análisis de contenido- del objeto/referente era negativa (incertidumbre) o positiva (certidumbre), (c) cómo aparecen las frecuencias en los dos puntos anteriores, que se marcaron cuando aparecían (1) y cuando no aparecían (0), y (d) el contenido en las respuestas por grado de especialización.

TABLA 1.  
*Trechos ilustrativos del contenido de las respuestas según grado de especialización*

Grado de especialización	Trecho	Objeto/Referente			Dirección	
		Condiciones de trabajo	Oportunidades profesionales y de trabajo	Desarrollo financiero	Certidumbre	Incertidumbre
Menor especialización	<i>Ser el mejor Rappi.</i>	0	1	0	1	0
	<i>En la facilidad de ventas de productos.</i>	0	1	0	1	0
	<i>Trabajando en mi propio auto.</i>	1	0	0	1	0
	<i>No veo mucho futuro, trataría siempre de conseguir un empleo mejor, ya que en momentos de pandemia era la única forma de generar ingresos.</i>	0	1	0	0	1
Mediana especialización	<i>Pienso seguir trabajando por medio de las plataformas digitales, porque me sirve como un ingreso extra para mi familia.</i>	0	0	1	1	0
	<i>Después de que mi empleo fijo me permita laborar con la plataforma, lo seguiré haciendo porque es una ayuda extra.</i>	0	0	1	1	0
	<i>En realidad, no veo mucho futuro, este trabajo lo ejerzo por fuerza mayor. No he conseguido ningún otro que me permita estudiar.</i>	0	1	0	0	1
	<i>Creo que es una gran oportunidad para tener una mejor flexibilidad en tiempo.</i>	1	0	0	1	0
Alta especialización	<i>Utilizando las plataformas virtuales desde el trabajo y en casa.</i>	1	0	0	1	0
	<i>Viajando por el mundo, ya que mi trabajo me permite hacerlo desde cualquier lugar y enseñando a otros a hacerlo también.</i>	1	0	0	1	0
	<i>Me da la oportunidad de estar realizando automatización de pruebas de software.</i>	0	1	0	1	0
	<i>Depende mucho de la posibilidad de conectividad de mis estudiantes, es decir, que cuenten con la capacidad de tener internet en casa.</i>	1	0	0	0	1

En las respuestas sobre el futuro del trabajo actual, las cifras del objeto/referente mostraron que una respuesta podía contener alusiones a una o a varias dimensiones de la IL cualitativa; no obstante, la mayoría de las alusiones sobre el futuro de trabajo se encontraban en oportunidades profesionales y de trabajo. La mayoría de las respuestas sobre dirección se presentaron en certidumbre (69.68%), mientras que incertidumbre presentó 10.90%, y ocurrió que una respuesta podía contener alusiones en ambas direcciones (Tablas 2 y 3). Se excluyeron 190 respuestas del análisis de contenido, porque no tenían un dato alrededor de la pregunta; también se excluyeron otras 52 que contenían afirmaciones en las que había una decisión tomada sobre no permanecer en el TPD en el futuro. De acuerdo con la conceptualización, estas respuestas fueron excluidas del análisis, porque de su contenido no se podía inferir experimentación de impotencia sobre su realidad laboral (Greenhalgh y Rosenblatt, 1984) en plataformas digitales (Tabla 1). Sin embargo, antes de excluir este último grupo, se encontró que la mayoría (77%) pertenecían al grupo de menor grado de especialización.

TABLA 2.  
Frecuencias objeto/referente y dirección

		<b>F</b>
<b>Objeto/Referente</b>	Condiciones de trabajo	143
	Oportunidades profesionales y de trabajo	527
	Desarrollo financiero	115
<b>Dirección</b>	Certidumbre	869
	Incertidumbre	136
<b>Fuera del TPD</b>		52
<b>Sin dato</b>		190

Nota: F = Frecuencia.

Entonces, ¿qué es lo que genera incertidumbre en las personas respecto a la calidad de la relación laboral? y ¿cuál es el grado de especialización que más experimenta esa incertidumbre? Estas dos preguntas también se formulan para la dirección de certidumbre, dada su alta frecuencia de aparición en los datos obtenidos (Tabla 3). Es necesario mencionar que al organizar y detallar la información se puede encontrar que una respuesta sobre uno de los sentidos de la dirección podría no tener objeto/referente (por ejemplo, la alusión “muy bueno”), y también que la pregunta sobre identificación del servicio que presta en plataformas digitales tenía respuesta múltiple, por tanto, puede ubicarse en uno o varios grados de especialización (por ejemplo, una *webcamer* podría ser Uber, al mismo tiempo). Del cruce de estas tres variables (dirección, objeto/referente, grado de especialización) se obtuvieron 861 respuestas, el 89.66% de ellas se revelaron certidumbre, y el 10.34%, incertidumbre. Se recuerda que los grados de especialización fueron analizados como conjuntos de datos independientes, y que el conteo se realizó sobre alusiones a los objetos/referentes (dimensiones cualitativas de la IL).

TABLA 3.  
Distribución de la dirección y el objeto/referente, según grado de especialización de los servicios de plataformas digitales

Incertidumbre laboral cualitativa (ILCL)			Grado de especialización					
			Menor		Mediana		Alta	
			Certidumbre	Incertidumbre	Certidumbre	Incertidumbre	Certidumbre	Incertidumbre
<b>Calidad de la relación laboral</b>	Condiciones de trabajo	%	6.79	6.96	5.45	1.82	21.99	11.52
	Oportunidades profesionales y de trabajo	%	68.57	2.32	68.18	1.82	57.07	1.57
	Desarrollo financiero	%	14.29	1.07	22.73	0.00	6.81	1.05
<b>Total</b>			<b>89.64</b>	<b>10.36</b>	<b>96.36</b>	<b>3.64</b>	<b>85.86</b>	<b>14.14</b>
<b>Total certidumbre 89.66</b>								
<b>Total incertidumbre 10.34%</b>								

En la tabla 3 se puede observar que, en la evaluación de la calidad de la relación laboral desde las dimensiones cualitativas de la IL, las *condiciones de trabajo* tienen más porcentaje de alusiones a certidumbre e incertidumbre en el grupo de alta especialización que en los otros dos grupos; las *oportunidades profesionales y de trabajo* tienen más certidumbre y menos incertidumbre en el grupo de menor especialización; y el grupo de mediana especialización presenta datos similares; en tanto, el *desarrollo financiero* tiene más certidumbre en el grupo de mediana especialización y más incertidumbre en el grupo de menor especialización, aunque este dato tiene una frecuencia baja de aparición.

El grupo de *menor especialización* es el único que percibe las *condiciones de trabajo* con más incertidumbre que certidumbre. El grupo *oportunidades profesionales y de trabajo* es el que tiene mayor cantidad de alusiones

en certidumbre (68.57%), y dentro de la incertidumbre, es *condiciones de trabajo* la que tiene mayor porcentaje (6.96%).

En el grupo de *mediana especialización*, las tres dimensiones de la ILCL presentan mayor certidumbre que incertidumbre. El grupo *oportunidades profesionales y de trabajo* es el que tiene mayor cantidad de alusiones (68.18%) a la certidumbre, y dentro de la incertidumbre, *condiciones de trabajo* y *oportunidades profesionales y de trabajo* coinciden en tener el mayor porcentaje (1.82%).

En el grupo de *alta especialización*, las tres dimensiones de la ILCL presentan mayor certidumbre que incertidumbre. El grupo *oportunidades profesionales y de trabajo* es el que tiene mayor cantidad de alusiones (57.07%) de certidumbre, y dentro de la incertidumbre, *condiciones de trabajo* tiene mayor porcentaje (11.52%).

En resumen, los hallazgos revelaron que los tres grupos de especialización tienen más certidumbre que incertidumbre. Las alusiones a certidumbre aparecen en mayor proporción en el grupo de mediana especialización (96.36%), mientras que la mayor incertidumbre aparece en mayor proporción en el grupo de alta especialización (14.14%). La evaluación de la calidad de la relación laboral mostró que los tres grupos de especialización tienen mayor certidumbre cuando evalúan *oportunidades profesionales y de trabajo*, y tienen más incertidumbre cuando evalúan *condiciones de trabajo*. También se reveló que el grupo de menor especialización tiene más incertidumbre que el grupo de mediana y alta especialización cuando evalúa las *oportunidades profesionales y de trabajo*, y *desarrollo financiero*.

## Discusión

Los resultados permiten afirmar que, de manera general, las personas que respondieron a la encuesta de esta investigación no experimentan ILCL. Si la precarización laboral está relacionada con la IL, como lo afirmaron Serrano Rosa et al. (2009) y Vives et al. (2011 citados en Llosa et al., 2017), entonces tampoco podríamos hablar de experiencia de precarización en las personas de este estudio. El riesgo de hacer dichas afirmaciones es olvidar la comprensión del contexto desde el que aquellos trabajadores hablan de su experiencia de trabajar. Situar discusiones contextuales de los países en que se estudia el fenómeno del trabajo en plataformas digitales es importante, toda vez que en economías desarrolladas, las condiciones de trabajo tienen protecciones diferentes a las que tienen los trabajadores de países en vías de desarrollo (Cifuentes-Leiton et al., 2024; Llosa et al., 2024).

En este apartado se presenta un análisis hermenéutico para comprender el significado de la incertidumbre respecto de cada grupo, tejiendo desde una lectura contextualizada los datos obtenidos. Se acudió a la gramática -arte de hablar y escribir una lengua apropiadamente (RAE, 2023)- como un recurso para organizar los resultados que se encontraron, con la intención de explicitar que la forma en que se estudia la ILCL debe ser cautelosa; que hay que cuidar el cómo se presenta la información para escribir desde el sentido que le da la persona por su experiencia en el trabajo en plataformas digitales, en este caso. De este modo, morfología, sintaxis y semántica aparecen para describir, respectivamente, formas, lógicas y significado con que se habla particularmente del TPD. Con ellas se irá describiendo cómo sucede el deterioro de la calidad en la relación o incertidumbre laboral cualitativa (Hellgren et al., 1999) desde cada nivel de especialización del trabajo.

El primer eje de discusión es la *menor especialización: morfología sobre mantener-un y tener-un*. Según Schutz (1966), toda conjugación de un tiempo futuro surge de una experiencia de presente y pasado. En las respuestas del grupo de menor especialización, de la narración de aquel tiempo *futuro* se podría inferir el contenido de un *pasado* de actos y acciones de desesperanza y de no tener acceso a situaciones del modo empleo, o de existencia en el mercado, o un segmento de mercado. Este pasado, de acuerdo con Cruz-Bolaños y Cifuentes-Leiton (2021), obliga a “comprender la dinámica de los excluidos” (p. 147), que “deben seguir luchando para alcanzar la adherencia” (p. 149). Ese futuro obliga a comprender lo que están buscando,

que, al tiempo, es lo que les procura la plataforma digital en un contexto de desempleo, pobreza, guerra interna, corrupción de las instituciones (Reyes, 2017; Transparencia por Colombia, 2019), y de lo que Offe (1990; 2015) denominó un funcionalismo del aparato estatal que muestra la incapacidad por resolver las preocupaciones de aquellos trabajadores excluidos. Cabe anotar que esta complejidad no fue una guía para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020b) cuando analizó las plataformas de reparto en Colombia, ya que describió las condiciones de trabajo de ellas como si se tratase solamente de una tarea laboral.

El primer nivel de análisis muestra a un trabajador que no experimenta ILCL; el segundo pone a las plataformas como responsables de la incertidumbre o la certidumbre, y en el tercero se debe comprender que, en una economía capitalista y en la lógica de la propiedad privada, las plataformas tienen el derecho de existir y tener trabajadores. No obstante, en palabras de Srnicek (2019), lo que acontece es que “en una economía saludable [los trabajadores] no tendría[n] necesidad de recurrir al micro empleo, dado que tendrían trabajos formales en relación de dependencia” (p. 78). La lectura no es, entonces, de responsabilización individual o solo de interpretar la dinámica de las plataformas como negativas *per se*, sino de complejizarla con el análisis de la realidad nacional para buscar protecciones y bienestar (no solo interpretaciones) desde esa misma dinámica de la economía digital.

Ahora bien, el constructo IL (tanto cualitativo como cuantitativo), que se basa en el marco del modo empleo, tiene una base psicológica basada tanto en una emoción negativa como en una positiva: la angustia y la esperanza, respectivamente. Desear quedarse en un trabajo genera angustia al trabajador, contemplar que ahí todo mejorará o que ahí todo cambiará genera esperanza. Pero desde el trabajo en plataformas digitales no se trata de angustia y esperanza de *mantener-un-trabajo*, sino de *tener-un-trabajo*, así, *condiciones de trabajo y desarrollo financiero*, para ellos, aún no tiene mucho peso en la evaluación de la calidad de la relación laboral que propone la ILCL. Sin embargo, al poner a este grupo en relación con los demás, respecto de *oportunidades profesionales y de trabajo, y desarrollo financiero*, se evidencia que tiene más ILCL que los demás, y esto podría ser interpretado como una contradicción, pero no es así. Lo que se puede afirmar es que son cuestiones que desean, pero que aún no resuelven. Al ser trabajadores en un contexto social, económico, político e institucional precarizado, y al mismo tiempo ser usuarios que deben generar mucha iteración<sup>4</sup>, pensar en el desarrollo (profesional y de trabajo y financiero) requiere de repertorios con un pasado y un presente que hayan permitido una experiencia de trabajar, luego de ello, podrían alcanzar a *mantenerse-en-un-trabajo*.

Teniendo en cuenta que *Tenēre* (voz en latín), que significa “tener”, “poseer”, “sujetar” (DEC, s.f.), permite la existencia de *manu tenēre*, que significa “permanecer en el tener”, “sujetar con la mano” (DEC, s.f.), se pone la prehensión como una posibilidad de anticipar un futuro (Sennett, 2009), en este caso diferente, protegido, seguro, estable y con la posibilidad posterior de un criterio que permita con tranquilidad elegir *no-tenēre*<sup>5</sup>. Comprender esto genera una lectura de los afectos y cogniciones construidas sobre certidumbre por estos trabajadores.

El segundo eje de discusión que se plantea es *Mediana especialización: sintaxis de lo extra y del tener-más*. ¿Qué hay en el pasado de esta visualización de futuro? Remuneraciones básicas que ya ganadas no permiten ahorrar, con las que solo se sobrevive. En un contexto nacional, con aumento de la pobreza multidimensional, una pobreza monetaria del 39.3% (DANE, 2024a) y un Estado con un rol de coordinador (Aguilar, 2006; 2019), una tasa de desempleo de 15.9 % en 2020 (DANE, 2020) y para 2022 de 13.2%, una tasa global de participación del 63.4% y una tasa de ocupación del 55% (DANE, 2024b), en el futuro existe la posibilidad de utilizar tiempo en ganar un jornal, en hacer (más) tareas en tiempos adicionales, espacios y formas diferentes, que son opciones de sustento en el marco de los valores de la sociedad<sup>6</sup>.

Desde esta realidad colombiana, y de la mano de la explicación del capitalismo de plataformas ofrecida por Srnicek (2019), “la economía digital dinamizó un contexto económico estancado” (p. 78), de modo que “las plataformas austeras convirtieron los servicios no transables en servicios transables, expandiendo de manera efectiva el suministro de trabajo a un nivel prácticamente global” (p. 78). Cabe anotar que el insumo para la discusión sobre plataformas digitales en Ecuador, de Rodríguez (2020), publicado por la OIT,

responsabiliza a las plataformas sobre el empleo, lo que consolida una lectura corporativa que les exige actuar “de manera humana”, y lo que se plantea en el presente análisis es un problema de otro orden: existen problemas estructurales en nuestro país, que también se heredan de una dinámica macro, que permiten la existencia y auge de las plataformas austeras, a las que los trabajadores adhieren como medio de subsistencia.

Desde la dimensión cualitativa de la IL, este grupo observa la necesidad de considerar la remuneración *extra* como posibilidad de ampliación de la calidad de vida (desarrollo financiero). Son cogniciones estrechamente relacionadas con lo que se puede intuir como afectos desde la certidumbre encontrada. El adverbio *extra*, del griego *extereus*, que significa “por fuera de” (DEC, s.f.), denota algo más allá de lo normal, que es una remuneración básica. Se combina un estado de sobrevivencia con una acción para modificarlo. Incluye conocer sus propios tiempos y, ante las amenazas de pérdida, organizar la cotidianidad para trabajar tiempo *extra*. *Tener-un, mantener-un* ahora incluye *tener-más*. En este *tener-más* también hay iteraciones *extra* en la plataforma, eso es trabajar duro, y este acto humano se diferencia de trabajar bien (Sennett, 2009). Trabajar bien “es el imperativo moral de trabajar en bien de la comunidad” (p. 41); trabajar duro es “competir con otros (...) promete recompensas individuales” (p. 41). De nuevo se revela la dinámica de subsistencia.

El tercer eje para discutir es la *Alta especialización: semántica de vivir-para*. En el pasado y presente del grupo de alta especialización hay una comodidad ya adquirida que permite a los trabajadores tener comprensiones sobre el espacio o espacialidad (Chanlat, 1994), y sobre el tiempo o temporalidad (Heidegger, 1927), como quien desea que el trabajo no signifique esclavitud; aquel futuro muestra que se continúa en busca de condiciones de trabajo, ya no del trabajo en sí mismo. Aquella calificación sobrepasa la austeridad.

El significado atribuible a evaluar condiciones de trabajo puede relacionarse con un contexto en el que la educación permite una experiencia diferente de trabajar. Aunque no la aleje del todo de las contradicciones que reporta el clásico dilema entre trabajo-ocio, instaura lógica en los estudios sobre salud y bienestar en el trabajo para entender que es posible alejarse de la aceptación de que el trabajo en plataformas, de acuerdo con Srnicek (2019), es “más bien una imposición forzada” (p. 77). Pone en evidencia el trabajo atípico, por compararlo con el trabajo tradicional, por su cualidad de no ser “estable, subordinado a un solo patrón y empresa, con relaciones claras de quién es trabajador subordinado y ante quién es patrón (relación laboral bilateral), de tiempo completo y con contrato por tiempo indeterminado, con seguridad social” (Zucchetti, 2003 citado en Garza, 2009, p. 117), y los deseos de “alejarse de la relación de opresión naturalizada entre patrono y trabajador” (Cifuentes-Leiton, 2022, p. 19), de ingresar a una flexibilización que mantenga la transparencia en el cumplimiento de derechos laborales, para evitar a toda costa que la fortuna de *tener-un* trabajo les lleve a tener el privilegio de la servidumbre, siendo esclavos digitales (Antunes, 2018).

Para comprender el fenómeno de la flexibilización laboral Morales (2020) presentó, de manera genérica, tres tiempos: *tiempo de expulsión* (que representa un trabajador por fuera del vínculo laboral), *tiempo de cadena invisible* (donde se desdobra la forma empresarial pensando en esbozos de flexibilidad) y *tiempo de flexibilización de condiciones de trabajo* (que procura por la transparencia de la relación laboral). La presente investigación mostró, de manera específica, estos mismos tiempos, pero entendiendo cómo se escribe aquel futuro narrado por los trabajadores, y analizando por qué ellos no problematizan la ILCL, o su permanencia en el TPD, para que ella aparezca como certidumbre (positiva).

Tales gramáticas reconocen la carga histórica que cimienta un país particular de Latinoamérica. De la mano de Bédard (2004), se puede decir que el análisis anterior del TPD y la ILCL muestra la situación de subsistencia de una persona en un trabajo particular (nivel personal), la dinámica de este trabajo como una categoría ocupacional que ofrece posibilidades para ingresar al mundo del trabajo (nivel grupal), y la configuración social de ese tipo de trabajo que muestra por qué en un lugar geográfico las personas se organizan de un modo particular para trabajar (nivel histórico-social). Estos tres niveles de análisis permiten configurar un principio ontológico para la incertidumbre, subyacente de la praxis del TPD, en donde interviene el sentido y el significado de un trabajo particular, la interacción con el medio en un sistema

económico particular, y una temporalidad histórica, política, geográfica, etc., que trasciende el momento actual y el *boom* o tendencias del mundo.

En conclusión, desde la gramática se comprendió ontológicamente la ILCL. También se utilizó la visión schutziana para comprender que el tiempo futuro (expresado por el tiempo presente y pasado) era la base de la investigación. Estos dos recursos -gramática y experiencia- hicieron posible entender la complejidad de los predicados en las respuestas cuando se veía lo que acontecía, del menor hasta el mayor grado de especialización, dentro de las plataformas digitales. Se recuerda que, al hablar de certidumbre, se construyó la comprensión de la incertidumbre, y viceversa. Este artículo educa sobre el TPD, eliminando el ludismo contemporáneo intempestivo cuando se habla de las plataformas digitales. Se muestran tres resultados que reflejan las necesidades de nuestra realidad social: unos necesitan oportunidades, otros precisan dinero, y otros, calidad de vida.

Desde la Psicología Organizacional y del Trabajo (POT), se reconoce que la ILCL es un concepto que debe ampliarse o complejizarse a la luz de las formas actuales de trabajar, o de lo que Srnicek (2019) llama trabajo por acuerdos alternativos. Se exhorta a estudiar otras modalidades de trabajo que van más allá del modo empleo, que ha sido social, económica, espacial y temporalmente estructurado; así como reconocer que existen trabajos en los que desear quedarse no es una cualidad de avance sobre una base, sino de aceptación y de construcción sobre la necesidad, para la subsistencia. Según Schutz (1966), “pensar sobre un acto futuro es fantasear, pero es una adecuación comprensiva para comprender el ‘significado al que se apunta’ respecto del acto evaluado” (p. 94); por lo tanto, del futuro de estos trabajadores también se debe ocupar la POT.

Se recomienda en próximas investigaciones utilizar otras técnicas de recolección de información, por ejemplo: entrevistas que permitan profundizar en el fenómeno, con elementos particulares del trabajo que realizan las personas; y técnicas de análisis de información que faciliten el manejo de la cantidad de datos y categorías manejadas. Adicionalmente, recordar que deben aportar a espacios dialógicos y de construcción con el trabajador en su cotidiano, así como posibilitar su participación en los diagnósticos, interpretaciones y propuestas desde el mundo científico sobre su realidad.

## Referencias

- Aguilar, L. F. (2006). *Gobernanza y gestión pública*. Fondo de Cultura Económica.
- Aguilar, L. F. (2019). Las cuestiones actuales de la disciplina de Políticas Públicas. *Opera*, 25, 11-25. <https://doi.org/10.18601/16578651.n25.02>
- Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão. O novo proletariado de serviços na era digital*. Boitempo.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, cause and consequences of Job Insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829. <https://doi.org/10.2307/256569>
- Bardin, L. (1986). *Análisis de contenido*. Akal.
- Bédard, R. (2004). Los fundamentos del Pensamiento y las Prácticas Administrativas. 2 - La trilogía administrativa. *AD-Minister* (4), 80-108. <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/administer/article/view/695/619>
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, S. (2018). *Digital labour platforms and the future of work Towards decent work in the online world*. International Labour Organization. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_645337.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf)
- Bitar, S. (2020). *El futuro del trabajo en américa latina ¿Cómo impactará la digitalización y qué hacer?* Diálogo Interamericano. <https://www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2019/10/FUTURO-DEL-TRABAJO-EN-LA-FINAL.pdf>
- Borda, D., González, I., Serafini, V., González, R. y Rodríguez, L. (2021). *Desafíos para el trabajo decente: El trabajo en plataformas digitales en Paraguay*. Informe técnico 22. Organización Internacional del Trabajo Cono Sur. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_831344.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_831344.pdf)

- Chanlat, J. (1994). Hacia una antropología de la organización. *Gestión y Política Pública*, 3(2), 317-364. [http://repositorio-digital.cide.edu/bitstream/handle/11651/2931/CJ\\_Vol.III\\_No.II\\_2sem.pdf?sequence=1](http://repositorio-digital.cide.edu/bitstream/handle/11651/2931/CJ_Vol.III_No.II_2sem.pdf?sequence=1)
- Cifuentes-Leiton, D. M. (2022). Trabajador cibernético: teletrabajo como táctica de liberación fabril. *Perseitas*, 10, 80-110. <https://doi.org/10.21501/23461780.4300>
- Cifuentes-Leiton, D. M., Viego, V., Moscon, D., Ansoleaga, E., & Ahumada, M. y Llosa, J. (2024). Expectations About Work and Living Conditions of Delivery and Transport Platform Workers: A Content Analysis Conducted in Five Ibero-American Countries. *Human Arenas*. <https://doi.org/10.1007/s42087-023-00396-w>
- Cruz-Bolaños, J. A. y Cifuentes-Leiton, D. M. (2021). Emprendimiento y universidad: reflexión sobre la reproducción discursiva del Estado moderno y de la academia como estrategia. En J. Londoño-Cardozo, M. A. Salcedo-Serna y D. M. Cifuentes-Leiton (Eds. científicos), *Emprendimiento y Universidad: Giros y desafíos de una relación problemática* (pp.127-160). Universidad Santiago de Cali.
- Denzin, N. y Lincoln, Y. (2013). El campo de investigación cualitativa. *Manual de investigación cualitativa*. Vol. I. Gedisa.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2020). Principales indicadores del mercado laboral. *Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) - Diciembre 2020*. [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol\\_empleo\\_dic\\_20.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_dic_20.pdf)
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2024a). *Pobreza y desigualdad. Información abril 2023*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/pobreza-multidimensional>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2024b). *Mercado laboral. Información abril 2024*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>
- Diccionario etimológico castellano [DEC]. (s.f.). *Etimologías de las palabras*. <http://etimologias.dechile.net/>
- Garza, E. de la (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. En J. Neffa, E. de la Garza, y L. Muñiz (comps.), *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Vol. I (pp. 111-139). CAICYT Clacso. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20160216041739/07.pdf>
- Gondim, S., Bentivi, D., Moscon, D., Souza, G., Alves, H., Camilo, J., Carneiro, L., Barros, L., Martinez, L., Sobral, L., Moreira, S, y Figueiredo, Y. (2020). *Digitrab: comprendiendo o mundo do trabalho mediado por plataformas digitais*. Universidade Federal da Bahia.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: toward conceptual clarity. *The Academy of Management Review*, 9(3), 438-448. <https://www.jstor.org/stable/258284>
- Heidegger, M. (1927). *Ser y tiempo*. Fondo de Cultura Económica.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A Twodimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Wellbeing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195. <https://doi.org/10.1080/135943299398311>
- Hidalgo, K. y Salazar, C. (2020). *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina*. Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/17108.pdf>
- IBM (2017). *Statistical Package for the Social Sciences*. Versión 8.5.
- Llosa, J. A., Cifuentes-Leiton, D. M., Viego, V., Moscon, D., Ansoleaga, E. y Ahumada, M. (2024). Trabajo en plataformas digitales: Análisis de las expectativas y la incertidumbre laboral en cinco países. En S. Gondim, L. Carneiro y Moscon, D. (orgs.), *Digitrabes em contexto: caracterização e aspectos críticos dos trabalhadores de plataformas digitais em cinco países da Iberoamérica* (pp. 197-216). Ariadna. <https://library.oapen.org/handle/20.500.12657/87701>
- Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Rodríguez-Suárez, J., Agulló-Tomás, E., & Boada-Grau, J. (2017). Spanish validation of the Job Insecurity Scale JIS-8: Viability of the cognitive and affective model. *Psicothema*, 29(4), 577-583. <https://doi.org/10.7334/psicothema2017.59>
- López, E. (2020). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política*. Organización Internacional de Trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_759896.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_759896.pdf)

- Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. (2019). *Economía de plataformas y empleo. ¿Cómo es trabajar en una App en Argentina?* Banco Interamericano de Desarrollo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_709036.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_709036.pdf)
- Morales, K. (2020). La valoración de la flexibilidad y la libertad en el trabajo en las Apps ¿Los trabajadores de plataformas son sujetos neoliberales? En K. Hidalgo y C. Salazar, *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina*. (pp. 21-36). Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS. <http://library.fes.de/pdf-files/bueeros/quito/17108.pdf>
- Morse, J. M., & Bottorff, J. (2005). *Asuntos críticos en los métodos de investigación cualitativa* (Vol. 9). Universidad de Alicante.
- Offe, C. (1990). *Contradicciones del Estado de Bienestar*. Alianza Universidad.
- Offe, C. (2015). *Europa entrapped*. Polity Press.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). *Inclusive labour markets, labour relations and working conditions branch (INWORK)*. ILO Departments. <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020a). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias 2020*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_757163.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_757163.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020b). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Colombia. Análisis y recomendaciones de política*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_832220.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_832220.pdf)
- Pienaar, J., De Witte, H., Hellgren, J., & Sverke, M. (2013). The cognitive/affective distinction of job insecurity: Validation and differential relations. *Southern African Business Review*, 17(2), 1-22. <https://www.ajol.info/index.php/sabr/article/view/110912>
- Probst, T. (2008). Job Insecurity. In J. Barling, & C. Cooper (eds.), *The sage handbook of organizational behavior*. Vol. I (pp. 178-195). SAGE.
- Real Academia Española [RAE]. (2021). Iteración. En *Diccionario de la Lengua Española* (23.ª ed.). <https://dle.rae.es/iteraci%C3%B3n>
- Real Academia Española [RAE]. (2023). Gramática. En *Diccionario de la Lengua Española* (23.ª ed.). <https://dle.rae.es/gram%C3%A1tica>
- Rentería, E. (2019). *Psicología(s) organizacional(es) y de (de los) trabajo(s). Coexistencia de realidades e implicaciones disciplinares y para las personas. Una re-introducción*. Programa Editorial Universidad del Valle.
- Reyes, E. (2017). La corrupción en el Estado colombiano. *Dictamen Libre*, 21, 29-36. <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.21.3140>
- Rodríguez, M. (2020). *Plataformas digitales: principales discusiones y/o desafíos en el ámbito laboral y su vinculación con la seguridad social. Insumo para la discusión en Ecuador*. OIT. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_806083.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_806083.pdf)
- Schutz, A. (1966). *Fenomenología del mundo social. Introducción a la sociología comprensiva*. Paidós.
- Sennett, R. (2009). *El artesano*. Anagrama.
- Spreitzer, G.M., Cameron, L., & Garret, L. (2017). Alternative work arrangements: Two images of the new world of work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 473-499. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113332>
- Srnicek, N. (2019). *Capitalismo de plataformas*. Caja Negra.
- Taylor, S. J. y Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Paidós.
- Transparencia por Colombia. (2019). *Informe anual 2019. A la luz del estándar global de rendición de cuentas de las organizaciones de la sociedad civil*. [https://transparenciacolombia.org.co/Documentos/Financiera/Informe\\_anual\\_2019\\_final.pdf](https://transparenciacolombia.org.co/Documentos/Financiera/Informe_anual_2019_final.pdf)

Vander Elst, T., Näswall, K., Bernhard-Oettel, C., De Witte, H., & Sverke, M. (2016). The effect of job insecurity on employee health complaints: A within-person analysis of the explanatory role of threats to the manifest and latent benefits of work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(1), 65-76. <https://doi.org/10.1037/a0039140>

## Notas

- 1 Este artículo fue financiado con el apoyo de la Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001, que otorgó a Diana Milec Cifuentes-Leiton beca para los estudios de doctorado en psicología en la Universidad Federal de Bahía, Brasil.
- 4 Repetición (RAE, 2021).
- 5 El lector podrá elegir lo que significa no-tener, puede ser que piense en jubilación, en otras oportunidades laborales o vivir con los ahorros, o quizá otros estados que aún no podemos divisar, sino hasta que la utopía nos permita seguir caminando.
- 6 Porque también podría ser una opción el trabajo ilegal, en el que “el problema de fondo (...) es que la universal vida está en cuestión” (Rentería, 2019, p. 84).

Licencia Creative Commons CC BY 4.0

*Para citar este artículo / To cite this article / Para citar este artigo:* Cifuentes-Leiton, D.M. y Rentería-Pérez, E. (2023). Incertidumbre laboral en el trabajo en plataformas digitales: gramáticas para su comprensión en Colombia. *Pensamiento Psicológico*, 21, 1- 31. doi: <https://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI21.ilpd>